



Université d'Ottawa • University of Ottawa



# Université d'Ottawa - University of Ottawa

FACULTÉ DE ÉTUDES SUPÉRIEURES  
ET POSTDOCTORALES

FACULTY OF GRADUATE AND  
POSTDOCTORAL STUDIES

Johanne A. LAPOINTE

AUTEUR DE LA THÈSE - AUTHOR OF THESIS

Ph. D (psychologie)

GRADE - DEGREE

École de psychologie

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT - FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

TITRE DE LA THÈSE - TITLE OF THE THESIS

Le changement d'emploi suite à un épuisement professionnel en fonction de ses causes et du niveau de congruence personne-emploi

H. Edwards

DIRECTEUR DE LA THÈSE - THESIS SUPERVISOR

CO-DIRECTEUR DE LA THÈSE - THESIS CO-SUPERVISOR

EXAMINATEURS DE LA THÈSE - THESIS EXAMINERS

C. Bujold

R. Flynn

J. Ledingham

M. Saint-Germain

J.-M. De Koninck, Ph.D.

LE DOYEN DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES  
SUPÉRIEURES ET POSTDOCTORALES

DEAN OF THE FACULTY OF GRADUATE  
AND POSTDOCTORAL STUDIES

**Le changement d'emploi, suite à un épuisement professionnel, en fonction de ses  
causes et du niveau de congruence personne-emploi**

**Johanne A. Lapointe**

**École de psychologie**

**Université d'Ottawa**

**Ottawa, Ontario**

**Thèse de doctorat**

**novembre 2004**



Library and  
Archives Canada

Bibliothèque et  
Archives Canada

Published Heritage  
Branch

Direction du  
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

*Your file* *Votre référence*

*ISBN: 0-494-01727-9*

*Our file* *Notre référence*

*ISBN: 0-494-01727-9*

#### NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

#### AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

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

---

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

  
**Canada**



## Résumé

La présente étude examine les changements d'emploi survenus à la suite d'un burnout en fonction de la congruence personne-emploi et de l'attribution des causes du burnout. Les participants sont des professionnels de la relation d'aide et des professionnels oeuvrant dans d'autres domaines. Ils ont complété un questionnaire mesurant rétrospectivement le niveau de burnout (MBI), l'attribution des causes du burnout, les intérêts personnels et professionnels (SDS) et les caractéristiques du milieu de travail au moment de leur burnout (PCI). Une mesure de dépression (BDI) a été administrée pour contrôler l'effet de l'humeur sur le souvenir qu'ont les participants de leur burnout. Cette étape avait pour but de déterminer si les personnes déprimées avaient un souvenir plus négatif de leur burnout, et par conséquent présentaient un niveau plus élevé de burnout. Les résultats indiquent que 35% des participants ont changé d'emploi suite à leur burnout. La décision de ne pas changer d'emploi est associée aux conditions de travail (contenu et contexte du travail). Tel que mesuré par quatre indices de congruence H (Holland) et I (Iachan) C (Brown & Gore) et K-P (Kwak-Pulvino) il n'y a pas de relation significative entre le niveau de congruence pré-burnout et le changement d'emploi. Contrairement au résultat attendu, il n'y a pas de différence significative entre le niveau de congruence pré-burnout et post-burnout pour les personnes qui ont changé d'emploi. Bien que les scores d'épuisement émotionnel soient élevés, aucun lien significatif n'a été trouvé entre l'état émotionnel de la personne au moment de compléter le questionnaire et le souvenir négatif qu'ont les personnes de leur burnout.

*À mes parents, Blanche et Alphyre, pour avoir cru en moi depuis toujours.*

## *Remerciements*

Plusieurs personnes ont contribué au succès de ce projet. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance :

- À mon superviseur, Henry P. Edwards, PhD., pour son soutien, sa sagesse et sa patience.
- Aux membres de mon comité de thèse, M. Robert Flynn, PhD., M. Michel Saint-Germain, PhD. et Mme Jane Ledingham, PhD. pour leurs judicieux conseils.
- À mon mari Claude, toujours présent, compréhensif et supportant. Sans ton aide mon rêve ne se serait jamais concrétisé.
- À mes filles, Tanya et Marika, qui ont composé avec les préoccupations de leur mère. Votre métamorphose en de jeunes adultes s'est effectuée parallèlement à la progression de cette thèse.
- À mes ami(e)s Gerda Maes, Jacques Poirier, Luce Lafontaine, Christian Bellehumeur, pour leur appui indéfectible durant ce long cheminement. Vous avez été complices des moments joyeux et d'ardents supporteurs dans les temps plus difficiles.
- À mon mentor et ami Georges Sarrazin, PhD., pour ta confiance en moi et la sollicitude avec laquelle tu as guidé mes pas.
- À Diane Laroche, pour tes encouragements et ton inlassable travail de révision. Cette thèse n'en est que meilleure.
- À mes collègues de travail du Centre de psychologie du personnel, unité de Recherche et développement. Votre précieuse collaboration m'a été indispensable et est très appréciée.
- Aux vingt personnes qui ont accepté d'ouvrir leur cœur et leur mémoire pour participer à cette étude. Votre générosité contribue à accroître les connaissances scientifiques.
- Au Dr Salvator Colletta, pour avoir ouvert les portes du Centre de services psychologiques de l'Hôpital d'Ottawa aux participants en besoin.

## Table des matières

Résumé.....	ii
Dédicace.....	iii
Remerciements.....	iv
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	x
Liste des figures.....	xi
Liste des annexes.....	xii
<b>1 : Introduction.....</b>	<b>1</b>
1.1 Buts de l'étude.....	2
1.2 Choix et développement professionnel.....	3
1.2.1. Définitions.....	4
1.3 Modèles théoriques du développement professionnel.....	6
1.3.1. Roe : modèle de l'influence familiale.....	6
1.3.2. Super : modèle développemental.....	8
1.3.3. Dawis : modèle de l'adaptation au travail.....	10
1.3.4. Holland : modèle typologique.....	13
a. interaction personne/environnement.....	20
1.4 Le burnout.....	20
1.4.1. Réponse psychologique.....	21
a. distinction entre burnout et dépression.....	22
b. état dépressif ou humeur dépressive.....	24
1.4.2. Réponse comportementale.....	25

a. comportements de retrait.....	26
1.4.3. Facteurs démographiques.....	30
a. sexe.....	30
b. âge.....	31
c. statut civil.....	32
d. nombre d'enfants.....	32
e. éducation et revenu.....	32
1.5 Modèles théoriques du burnout.....	33
1.5.1. Maslach : premier modèle.....	33
1.5.2. Golembiewski: modèle en huit phases.....	35
1.5.3. Karasek : modèle de l'équilibre contrôle/demande.....	37
1.5.4. Siegrist : modèle de l'équilibre effort/récompense.....	38
1.5.5. Maslach, Jackson et Leiter : modèle multidimensionnel.	38
1.6 Lacunes.....	41
1.6.1 Lacunes théoriques.....	41
1.6.2 Lacunes méthodologiques.....	42
1.7 Hypothèses.....	43
2 : Méthodologie.....	47
2.1 Participants.....	47
2.1.1 Méthode de recrutement.....	47
2.1.2 Critères d'inclusion.....	47
2.1.3 Caractéristiques des participants.....	48
a. caractéristiques professionnels.....	49

b. profil du participant.....	51
2.2. Protocole pour la cueillette des données.....	51
2.3. Feuille de renseignements généraux.....	52
2.4. Instruments de mesure.....	52
2.4.1 Le questionnaire.....	52
2.4.1.1 Informations démographiques.....	53
2.4.1.2 Beck Depression Inventory (BDI-II).....	53
2.4.1.3 Maslach Burnout Inventory (MBI).....	56
2.4.1.4 Questionnaire sur l'attribution des causes du burnout	58
2.4.1.5 Self-Directed Search (SDS).....	61
2.4.1.6 Position Classification Inventory (PCI).....	63
2.5 Indices de congruence.....	65
2.5.1 Indice H.....	65
2.5.2 Indice M.....	66
2.5.3 Indice K-P.....	67
2.5.4 Indice C.....	67
2.6 Traitement des données.....	69
2.6.1 Analyses statistiques.....	70
3 : Résultats.....	72
3.1 Analyses descriptives.....	72
3.1.1 Arrêt et retour au travail.....	73
3.1.2 Résultats au <i>Beck Depression Inventory</i> (BDI).....	74
3.1.3 Résultats au <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI).....	75

3.1.4 Résultats au questionnaire sur l'attribution des causes...	76
3.1.5 Résultats au <i>Self-Directed Search</i> (SDS).....	77
3.1.6 Résultats au <i>Position Classification Inventory</i> (PCI).....	77
3.2 Résultats reliés aux tests des hypothèses.....	78
3.2.1 Hypothèse 1.....	78
a. résultats.....	79
3.2.2 Hypothèse 2.....	82
a. calcul de l'indice de congruence pré-burnout.....	82
b. corrélations entre les indices.....	84
c. résultats.....	84
3.2.3 Hypothèse 3.....	85
a. calcul de l'indice de congruence post-burnout.....	86
b. calcul de l'indice de congruence pré-burnout(SDS-dic.)	86
c. résultats.....	87
3.2.4 Hypothèse 4.....	89
a. résultats.....	89
4 : Discussion et conclusion.....	90
4.1 Discussion.....	90
4.1.1 Discussion relative aux participants.....	94
a. échantillon.....	94
b. arrêt de travail.....	95
4.2 Limites de l'étude.....	96
4.3 Études futures.....	98

4.4 Conclusion.....	100
Références.....	102
Annexes.....	127

## Liste des tableaux

Tableau 1 :	Modèle théorique du burnout de Golembiewski.....	35
Tableau 2 :	informations démographiques des participants.....	50
Tableau 3 :	Classification des scores du MBI.....	57
Tableau 4 :	Pondération pour calculer l'indice M.....	67
Tableau 5 :	Résultats des tests t entre les deux groupes professionnels.....	73
Tableau 6 :	Moyennes et écarts-types aux échelles du MBI.....	75
Tableau 7 :	Moyennes et écarts-types par cause pour tous les participants.....	76
Tableau 8 :	Moyennes, écarts-types et valeurs t par cause, par groupe.....	81
Tableau 9 :	Corrélations entre les indices de congruence pré-burnout	84
Tableau 10 :	Corrélations point-biserial.....	85
Tableau 11 :	Indices de congruence pré (SDS-PCI) et post-burnout...	87
Tableau 12 :	Indices de congruence pré (SDS - dictionnaire des codes) et post-burnout.....	88

## Liste des figures

Figure 1 :	Modèle RIASEC de Holland.....	15
Figure 2 :	Modèle théorique du burnout de Maslach et Jackson (1984)	34
Figure 3 :	Modèle multidimensionnel du burnout de Maslach, Jackson et Leiter (2000).....	40

## Liste des annexes

Annexe A :	Annonces.....	126
Annexe B :	Affiches.....	127
Annexe C :	Liste des personnes et des organismes contactés.....	128
Annexe D :	Texte du premier contact avec les participants.....	132
Annexe E :	Renseignements généraux.....	134
Annexe F :	Information démographique (questionnaire).....	138
Annexe G :	Questionnaire sur les causes du burnout.....	140
Annexe H :	Classification des causes du burnout en deux échelles.....	143
Annexe I :	Indices de congruence pré (SDS - dictionnaire) et post-burnout.....	145
Annexe J :	Indices de congruence pré (SDS - PCI) et post-burnout.....	146
Annexe K :	Moyennes et écarts-types des indices de congruence pré-burnout, calculés à partir du SDS et du PCI.....	148
Annexe L :	Consulting Psychologists Press (lettre d'autorisation).....	149
Annexe M :	Psychological Assessment Resources (lettre d'autorisation)	151
Annexe N :	Psychological Assessment Resources (lettre d'autorisation)	153
Annexe O :	The Psychological Corporation (lettre d'autorisation).....	155

## Introduction

Dans les trente dernières années, le terme «burnout» a suscité beaucoup d'intérêt tant parmi les chercheurs que dans la population générale. Cet intérêt a donné lieu à une prolifération de recherches et de publications, comme en témoignent près de 3,000 articles, chapitres de livres et livres à ce sujet (PsycINFO, 1975-2002). Cette popularité n'est pas sans conséquences. Comme tous les termes popularisés, son sens initial s'est transformé, élargi et de plus en plus dilué. Si dans le vocabulaire courant ce terme est devenu un mot passe-partout, il en est autrement dans la terminologie des sciences du comportement.

La notion de burnout se définit comme l'échec de l'organisme humain à contrer l'effet des stressseurs chroniques liés au milieu de travail (Maslach, 1982, 2000 ; Schaufeli, Maslach et Marek, 1993 ; Maslach et Leiter, 1997). Concrètement, cela se manifeste par l'usure ou l'épuisement émotionnel et physique résultant d'une dépense d'énergie, de ressources ou de force qui excède la capacité de l'individu (Kolbell, 1995).

Les professionnels de la relation d'aide et les chercheurs notent un nombre croissant de personnes souffrant de burnout (Maslach et Leiter, 1997 ; Schwarzer et Greenglass, 1999). La proportion de travailleurs qui signalent être « très stressés » a plus que doublé entre 1985 et 1990 alors que les réclamations pour les maladies reliées au stress sont passées de 13% à 25% (Spielberger, 2001). À partir des données recueillies mondialement, il ressort que 41.5% de la population nord-américaine (Canada et États-Unis) et 53,2% de la population globale (15 nations) sont en phases avancées de burnout (Golembiewski, 1999). Ces résultats sont semblables

d'un pays à l'autre sauf en Nouvelle Zélande, où la situation est plus positive, et au Japon, où la situation est plus négative (R. T. Golembiewski, communication personnelle, avril 2001). Ces niveaux élevés de stress et de burnout engendrent des pertes annuelles de \$150 milliards à l'économie américaine et occasionnent, en moyenne, un déboursé de \$1,925.00 pour réhabiliter un employé aux prises avec des problèmes de santé qui y sont associés (Spielberger, 2001).

À ces conséquences s'ajoutent les répercussions sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Des études démontrent qu'en réponse au burnout, l'individu adopte des comportements de retrait vis-à-vis son travail, tels l'absentéisme, le changement d'emploi ou de profession (Maslach et Jackson, 1981b ; Jones, 1981 ; Lamb, 1984 ; Herrick, Takagi, Coleman et Morgan, 1983 ; Geurts, Schaufeli et Buunk, 1993).

Les études indiquent que l'absentéisme entraîne annuellement aux Etats-Unis des coûts estimés à plus de 55 milliards de dollars (Hendrix et Spencer, 1989). D'autre part, le burnout occasionne chaque année un taux de roulement de personnel de plus de 60% chez les professionnels de la relation d'aide (Geurts, Schaufeli et de Jonge, 1998). Ces chiffres témoignent de l'envergure du problème que représente le burnout, et sollicitent l'intervention de la communauté scientifique pour comprendre ce phénomène en vue d'en atténuer les conséquences.

#### Buts de l'étude

Jusqu'à présent les activités de recherches ont porté sur la nature du burnout (Maslach, 1978, 1999 ; Burke, 1993, 1990 ; Burke et Greenglass, 1996 ; Schaufeli, Keijser et Miranda, 1996) ainsi que sur ses conséquences psychologiques et

comportementales plus immédiates (Freudenberger, 1987 ; Golembiewski, 1989 ; Jackson et Maslach, 1982 ; Burke et Deszca, 1986). Cependant, peu d'entre elles ont porté sur les conséquences à long terme du burnout, particulièrement en ce qui concerne le roulement de personnel. C'est le but de cette recherche.

Compte tenu de la portée économique et psychologique considérable des problèmes associés au burnout, la présente étude entend examiner les changements d'emploi qui surviennent suite à un arrêt de travail dû au burnout. Pour mieux comprendre le processus qui mène à la prise de décision, les rôles de la congruence entre la personne et son emploi et de l'attribution des causes du burnout seront examinés.

#### Choix et développement professionnels

L'étude des variables et du processus qui influencent le choix et le développement professionnels fait écho à la valeur et à la signification que la société nord-américaine accorde au travail (Osipow, 1983). Deux approches ont influencé les recherches dans ce domaine : la psychologie des différences individuelles et la psychologie du développement (Bujold et Gingras, 2000). Alors que la psychologie des différences individuelles s'intéresse à l'influence qu'exercent les différences dans les aptitudes, les intérêts, les attitudes et les traits de personnalité sur le choix et le succès professionnels, la psychologie du développement examine l'influence des séquences comportementales (*patterns*), des tendances et des choix sur la continuité professionnelle (Bujold et Gingras, 2000). Les théories présentées ici reflètent l'une ou l'autre de ces approches.

Avant d'examiner la contribution respective des théories qui sous-tendent les efforts de recherche, il importe de s'accorder sur le sens des termes utilisés dans ce document.

### Définitions

Les définitions incluses dans ce document correspondent à celles qui se trouvent dans le Dictionnaire Septembre des métiers et professions (Pelletier, 1997) et dans le Dictionnaire actuel de l'éducation (Legendre, 1993). Elles reflètent aussi la signification que leur confèrent les praticiens et les chercheurs oeuvrant dans le domaine de l'orientation professionnelle (Osipow, 1983 ; Holland, 1992 ; Breeden, 1993 ; Tinsley, 1993). Comme point de référence, le terme anglais apparaît entre parenthèses, en italique.

Emploi. (*job*) Ce mot réfère à l'activité rémunérée de l'employé. Il est constitué d'un ensemble de tâches qui lui sont propres. Les termes travail et occupation en sont habituellement synonymes.

Changement d'emploi. (*job change*) Cette expression signale un changement dans les tâches qu'accomplit l'individu. Le nouvel emploi peut être pour le même ou pour un autre employeur. Par exemple, une infirmière quitte son emploi dans une résidence offrant des soins palliatifs pour travailler dans le département d'obstétrique d'un grand hôpital. Les deux emplois traduisent la même motivation et font appel aux mêmes connaissances et habiletés et la personne conserve son identité professionnelle d'infirmière. Selon la théorie de Holland (1992), cette personne a effectué un changement intra-catégorie en quittant son emploi pour en reprendre un autre du même type.

Profession. (occupation) On adopte ici la définition succincte qu'en font Bujold et Gingras (2000) : « une profession ... correspond à un ensemble d'emplois similaires que l'on peut trouver dans plusieurs milieux de travail » ( p.12). Incluses dans cette catégorie sont les professions spécialisées, semi spécialisées et non-spécialisées ainsi que les métiers.

Carrière. (career) Le mot 'carrière' désigne l'ensemble des expériences de travail. Il représente les emplois et professions qu'occupe successivement un individu durant sa vie professionnelle (Pelletier, 1997 ; Bujold et Gingras, 2000).

Changement d'orientation professionnelle. (career change) Cette expression signifie que la personne change son identité professionnelle pour faire un travail dans un autre domaine. Par exemple, un gérant d'épicerie devient professeur d'art dans un collège communautaire. Ici, l'individu, animé par des motifs différents, doit posséder ou acquérir des connaissances et des habiletés différentes de celles nécessaires à la gestion d'entreprise. Puisque cette personne a changé de type d'emploi, ceci représente un changement inter-catégories (Holland, 1992).

Congruence. (congruence, correspondence) Conformément à l'utilisation qu'en font les chercheurs dans le domaine, le terme « congruence » désigne la correspondance entre les besoins, les ressources et les intérêts professionnels des individus et des environnements (Savickas, 2000). Un niveau optimal de congruence est atteint lorsque les attentes du milieu et les besoins et les intérêts de l'individu sont comblés (Tinsley, 2000).

Pairage. (*fit, match*) Dans ce document, ce terme est le substitut des termes anglais «fit » et «match ». Il indique la façon dont une partie s'accorde avec l'autre partie.

#### Modèles théoriques expliquant le choix et le développement professionnels

Les théories du choix et du développement professionnels ont été élaborées en réponse au besoin de faciliter la sélection de personnel, au retour des troupes après la deuxième guerre mondiale (Osipow, 1983). Le but visé : trouver la bonne personne pour l'emploi. Les activités de recherche ont généré diverses théories visant à identifier et à décrire les facteurs et les processus reliés au choix de profession ou à prédire l'adaptation et la stabilité professionnelles.

#### Roe : modèle de l'influence familiale

À la suite d'une série d'études portant sur la personnalité de scientifiques réputés, Anne Roe conclut que les différences observables résultent, en partie, de l'influence du milieu familial (Osipow, 1983). Ses observations l'amènent à élaborer une théorie sur le choix de la profession basée sur la relation entre les prédispositions génétiques et les expériences vécues dans l'enfance. Cette théorie soutient que ce choix s'effectue en fonction des besoins personnels, des aptitudes naturelles et des habiletés particulières que la personne a développés (Roe et Lunneborg, 1984). Ces dernières résultent, d'une part, de facteurs prédisposants et d'autre part, de la façon dont les besoins primaires ont été satisfaits ou frustrés durant l'enfance (Bujold et Gingras, 2000).

L'attitude qu'adoptent les parents envers l'enfant (surprotection, attentes démesurées envers l'enfant, négligence ou rejet de l'enfant) détermine le patron

(*pattern*) de satisfaction/frustration des besoins qui, à son tour, influence l'orientation de l'enfant vers les personnes ou vers les choses (Dawis, 1997). L'importance du besoin, le délai à le satisfaire et la valeur attribuée à sa satisfaction sont des variables qui influencent la formation d'une hiérarchie personnelle des besoins chez l'enfant. Les besoins jugés importants deviennent source de motivation. Ainsi, le choix professionnel se fait de façon à combler les besoins personnels.

Roe propose une classification des professions en huit domaines : services, affaires, organisations, culture, arts et spectacle, sciences, technologie et travail de plein-air. Pour chaque domaine elle définit six niveaux de responsabilité : professionnel et gestionnaire I, professionnel et gestionnaire II, semi-professionnel, spécialisé, semi-spécialisé et non spécialisé (Roe et Lunneborg, 1984). Cette classification des professions, la première du genre à être formulée, est le prédécesseur du modèle RIASEC de Holland (Tinsley, 1997).

Selon cette théorie, le type de relation familiale influence le type d'activité professionnelle choisi. L'intensité et la primauté des besoins, telles qu'organisées par l'individu, déterminent le niveau de responsabilité professionnel atteint, sans toutefois nier l'importance de l'intelligence (Bujold et Gingras, 2000).

À la lueur des résultats d'études subséquentes, Roe modifie sa théorie. Tout en maintenant le rôle fondamental des dispositions génétiques et de l'influence des relations parent-enfant dans le choix d'une profession, la dernière formulation conceptuelle tient compte de l'influence des antécédents socio-économiques familiaux, de l'éducation, des habiletés, du sexe de l'individu et de l'état de l'économie du milieu de vie (Roe et Siegelman, 1964; Osipow, 1983).

La théorie de Roe n'a pas obtenu la validation empirique espérée et peu à peu les chercheurs l'ont délaissée (Hackett, Lent et Greenhaus, 1991 ; Osipow, 1983,1997). Bien que significative, l'influence parentale, pierre d'angle de la théorie, contribue peu à expliquer le choix professionnel, ce qui limite son utilité pratique (Lunneborg, 1997). D'autre part, certains auteurs soutiennent la pertinence de cette théorie pour expliquer le lien entre les antécédents familiaux et le choix professionnel (Brown, Lum et Voyle, 1997 ; Brown et Voyle, 1997 ; Tinsley, 1997 ; Dawis, 1997).

En conclusion, les auteurs s'entendent sur la valeur historique de cette théorie mais certains la considèrent périmée et suggèrent l'utilisation de théories plus récentes qui reflètent davantage la complexité des facteurs qui entourent le choix de la profession (Osipow, 1997 ; Dawis, 1997).

#### Super : modèle développemental

Pour expliquer le choix professionnel, Super propose un modèle théorique multidimensionnel, inspiré de la psychologie du développement, de la psychologie différentielle, de la théorie du concept de soi et du rôle qu'exercent les facteurs socio-économiques (Bujold et Gingras, 2000). Dans sa formulation la plus simple, la théorie soutient que l'individu choisit une profession qu'il juge apte à lui permettre d'actualiser son concept de soi, tout en tenant compte des contraintes culturelles et économiques présentes (Osipow, 1983).

Dans cette optique, la notion de concept de soi réfère à l'image que l'individu a de lui-même. C'est ici qu'intervient l'influence du milieu familial. Il fournit à l'enfant, par le biais des parents et amis, des modèles professionnels et la possibilité d'explorer, à travers les jeux de rôle, différents scénarios qui contribuent à façonner son concept de

soi (Super, 1957). En se basant sur la perception qu'il a de lui-même, l'adolescent examine ses habiletés et ses aptitudes et les compare à ceux requis pour exercer la profession envisagée. Cette prise de décision exige un certain niveau de maturité que Super (1957) appelle maturité vocationnelle.

Le degré de maturité vocationnelle se mesure, d'une part, en comparant le stade où l'individu se situe avec celui auquel il appartient, selon son âge chronologique, et d'autre part, en examinant la façon dont il s'acquitte des tâches associées au stade où il se trouve (Super, 1957 ; Bujold et Gingras, 2000). Le choix d'une profession n'est qu'une étape dans le processus dynamique et continu, englobant tous les cycles de vie, qu'est le développement de la carrière. Super (1957) conceptualise l'évolution de la carrière en cinq stades, chacun caractérisé par des tâches, des attitudes et des comportements spécifiques. Bujold et Gingras (2000) décrivent brièvement et succinctement les stades, les âges et les tâches qui leur sont associés comme suit :

« 1) la *croissance* - 13 ans et moins (préoccupation, maîtrise, conviction et compétence par rapport à la carrière ; 2) l'*exploration* - 14 à 24 ans (cristallisation, spécification, réalisation ou actualisation) ; 3) l'*établissement* - 25 à 44 ans (stabilisation, consolidation, avancement) ; 4) le *maintien* - de 45 à 65 ans (conservation de sa position, mise à jour, innovation) ; 5) le *désengagement* ou le *déclin* – plus de 65 ans (ralentissement, planification de la retraite, retraite), p.118 »

La théorie précise que les stades s'appliquent à tous les rôles du cycle de vie. Même s'il identifie neuf rôles principaux, Super (1984) soutient que leur nombre, leur

séquence d'apparition, leur durée et leur degré d'engagement dans ces rôles peuvent varier d'un individu à l'autre. L'étape du choix de la profession est l'une des tâches inhérentes au stade de l'exploration et est associée au rôle professionnel.

Tel que proposé par Super (1984), ce modèle conceptuel possède plusieurs dimensions qui ne sont pas explorées ici, parce que non pertinentes aux objectifs du présent travail. Il faut pourtant noter que durant ses 60 ans d'existence, la théorie a connu de nombreuses vérifications empiriques et que les propositions qui la constituent ont reçu un appui considérable (Osipow, 1983 ; Bujold et Gingras, 2000). Les résultats sur la stabilité d'emploi découlant de l'étude longitudinale (*Career Pattern Study*) sont particulièrement intéressants. Ils indiquent qu'entre 18 et 25 ans, les sujets avaient changé d'emploi ou de profession, en moyenne, six fois, mais que de 25 à 36 ans, 70% des sujets étaient établis de manière stable dans une profession (Super, 1985).

Contrairement aux théories qui visent le choix initial d'une profession (Holland, 1973 ; Roe, 1957), la théorie de Super s'intéresse davantage à l'ensemble des étapes marquant la carrière qu'à la congruence personne-emploi basée sur les préférences et les intérêts vocationnels (Osipow, 1983). Savickas (1997) affirme que le but de Super n'est pas de remplacer la notion de congruence, plus élaborée dans la théorie de Holland (1973), mais plutôt de fournir une perspective supplémentaire pour guider le travail des chercheurs et des praticiens.

#### Dawis : modèle de l'adaptation au travail

Parmi les théories plus récentes en psychologie vocationnelle, on remarque celle de l'adaptation au travail proposé par Dawis et Lofquist (1978). Les auteurs

proposent une approche axée sur la relation dynamique qui existe entre la personne et son milieu de travail, avec une emphase particulière sur l'ajustement mutuel des deux parties. Bien que cette théorie porte essentiellement sur le processus d'adaptation (Tinsley, 1993), elle est néanmoins pertinente puisqu'elle focalise sur le pairage personne-environnement, thème central de la présente étude.

La théorie repose sur deux concepts centraux : 1) l'individu a des compétences qu'il met à la disposition de l'employeur et des besoins d'ordre professionnel qu'il cherche à combler, et 2) le milieu de travail a besoin d'un individu possédant des compétences spécifiques à l'emploi et, en retour, il offre des renforçateurs susceptibles de combler les besoins de la personne (Dawis et Lofquist, 1978). Idéalement, l'un comble les besoins de l'autre, dans ce que Dawis appelle la correspondance (Dawis et Lofquist, 1978). Il y a deux types de correspondance : (1) entre les besoins de la personne et les renforcements fournis et (2) entre les compétences disponibles et les compétences requises (Tinsley, 2000). Quand il y a déséquilibre dû à des changements dans l'environnement ou dans le rendement de l'individu, les deux parties cherchent à rétablir le niveau de satisfaction (Bujold et Gingras, 2000). Le but est d'atteindre un niveau de satisfaction acceptable pour les deux parties. Pour ce faire, certaines personnes choisissent d'agir sur l'environnement, ce qui représente un mode d'adaptation actif. D'autres tentent d'effectuer des changements en eux-même en augmentant leurs compétences techniques ou en modifiant leurs priorités, ce qui dénote un mode d'adaptation réactif. Il y a rupture du processus d'adaptation lorsque l'une ou l'autre partie cesse ses efforts pour établir l'équilibre ou devant l'impossibilité de rétablir un niveau acceptable

de satisfaction. La théorie soutient que l'absence de correspondance génère l'insatisfaction qui, à son tour, influence le changement d'emploi. De façon concrète, l'individu quitte son emploi ou l'organisation licencie l'employé.

Dawis définit le style de personnalité de travail de l'individu en termes de ses compétences et de ses valeurs et le style de l'environnement en fonction des compétences requises et des valeurs qui y sont véhiculées. Le pairage harmonieux de l'un avec l'autre permet un niveau de correspondance et de satisfaction élevé (Dawis et Lofquist, 1978).

Cette théorie, comme les autres présentées dans cette section, s'articule autour de la notion de pairage personne-environnement. Elle explique la stabilité professionnelle en fonction de la satisfaction mutuelle des deux protagonistes : l'employé et l'employeur. Les études empiriques supportent, généralement, la validité du concept de correspondance personne-environnement (Bujold et Gingras, 2000). De plus, la prédiction d'un changement professionnel en l'absence de correspondance est abondamment supportée (Dawis, 1996). Une ombre au tableau est l'absence de méthode adéquate pour mesurer le concept de correspondance, comme en témoignent les résultats mixtes obtenus (Bujold et Gingras, 2000 ; Blau, 1993 ; Osipow, 1983). Pour pallier ce problème, Rounds, Dawis et Loftquist (1987) ont comparé 19 façons de mesurer la relation entre la correspondance et la satisfaction au travail. Trois mesures de proportions, trois mesures de corrélation et 13 indices de distance ( $D^2$ ), modifiés de façon à tenir compte de la forme, la dispersion, de l'élévation et de la direction du profil ont fourni des résultats différents selon la méthode utilisée.

### Holland : modèle typologique

Motivé par le désir d'aider les gens à choisir une profession qui correspond à leurs intérêts et à leurs habiletés, John Holland (1966) propose une approche axée sur la classification des personnes et des environnements, qui s'articule autour du concept de pairage personne-environnement. Au fil des ans, cette théorie a subi plusieurs transformations (Hackett et coll., 1991 ; Gottfredson, 1999). Dans sa formulation la plus brève, la théorie stipule qu'en appariant les intérêts et les compétences de la personne avec ceux requis par l'environnement de travail, l'individu est plus satisfait et performant et conserve son emploi plus longtemps (Holland, 1992).

Dans un premier temps, Holland élabore une classification des types de personnalités professionnelles qui permet de différencier les personnes selon leur degré de ressemblance avec l'un des six types : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant ou Conventionnel (Holland, 1966, 1992). Le type est déterminé en comparant les intérêts, les aspirations, les compétences et les talents de l'individu avec ceux de chaque type. Plus celui-ci s'apparente à un type, plus il adopte les comportements et exhibe les traits qui y sont associés (Holland, 1973). Plus l'individu ressemble à un type à la quasi-exclusion des autres, plus il est différencié. En contrepartie, plus il ressemble à plusieurs types, plus il est indifférencié (Holland, 1992). La plupart des gens possèdent, à des degrés variables, les caractéristiques associées à plusieurs types, ce qui détermine le profil de la personnalité. Le degré de complémentarité entre les deux ou trois types prédominants indique la cohérence du profil individuel (Holland, 1973).

Pour Holland, le développement de la personnalité est influencé par l'hérédité et par le milieu où grandit l'enfant (Osipow, 1983). Le goût pour certaines activités se développe au contact des gens qui l'entourent. Le renforcement de ces activités dans différents milieux apporte de la satisfaction. Plus tard, ces intérêts satisfaits favorisent l'acquisition de compétences particulières qui sont, à leur tour, renforcées par l'entourage (Holland, 1992).

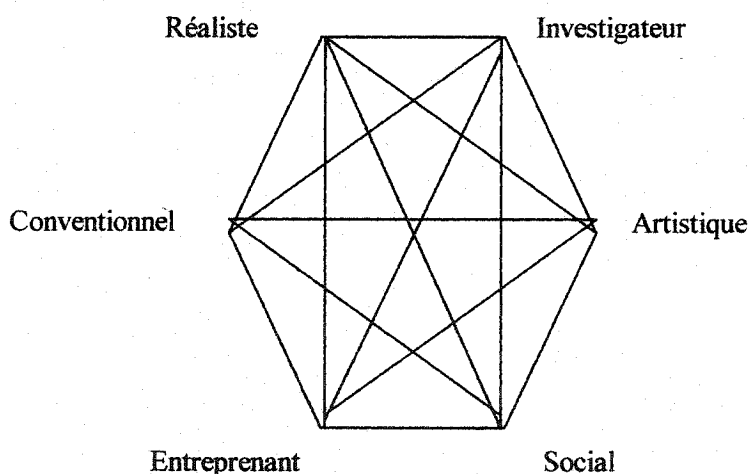
Tout comme il est possible de classer les individus selon leur type de personnalité, à partir de leurs caractéristiques dominantes, on peut aussi classifier les environnements de travail. Dans un deuxième temps, Holland (1973) propose six types d'environnements professionnels qui correspondent aux six types de personnalité : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel. Chaque type d'environnement favorise le développement et récompense les intérêts, les compétences et les comportements qui lui sont propres (Gottfredson et Richards, 1999). Comme les gens ont tendance à rechercher la présence de gens qui possèdent des intérêts et des occupations professionnelles similaires aux leurs, le milieu de travail reflète le type de personnalité des individus qui s'y retrouvent en majorité (Holland, 1973, 1992). D'autre part, les environnements cherchent des individus qui leur correspondent (Bujold et Gingras, 2000). Ils exercent une influence réciproque l'un sur l'autre.

Pour illustrer son modèle, Holland (1992) propose un hexagone (Figure 3). Cette représentation géométrique permet de visualiser l'emplacement des types de personnalités et d'environnements ainsi que leurs interactions. L'acronyme RIASEC sert à identifier, dans l'ordre, les six types de personnalités et d'environnements.

Le modèle prend tout son sens dans l'interaction personne-environnement et pour l'expliquer, Holland fait appel au concept de congruence. Il le définit comme l'appariement ou la correspondance des caractéristiques de la personne avec celles de l'environnement (Bujold et Gingras, 2000). Ainsi, la relation est congruente lorsque l'individu trouve satisfaction et renforcement dans un milieu qui correspond à sa personnalité (Holland, 1985). Concrètement, le concept repose sur la distance qui sépare les types, chacun situé sur une pointe de l'hexagone (Prediger et Vansickle, 1992). Plus la distance est grande moins les types sont congruents, plus la distance est courte plus ils le sont (Bujold et Gingras, 2000).

FIGURE 1

Modèle illustrant la théorie des carrières de Holland (1992)



Un niveau optimal de congruence est atteint lorsqu'un type Réaliste travaille dans un environnement Réaliste. Un niveau de congruence moindre existe lorsqu'un type Réaliste travaille dans un milieu adjacent, soit Investigateur ou Conventionnel. Si un individu Réaliste œuvre dans un milieu Artistique ou Entreprenant, le degré de

congruence est inférieur. Le niveau le plus faible est obtenu lorsque l'individu Réaliste travaille dans un environnement qui lui est complètement opposé (Social).

Le résultat du pairage personne-environnement repose non seulement sur les concepts de congruence et de différenciation mais aussi sur celui d'identité (Holland, 1992). L'identité réfère à une perception claire et stable des buts, des intérêts et des aptitudes, lorsque appliquée à la personne. Dans le milieu de travail l'identité est déterminée par le nombre et la clarté des buts poursuivis. L'identité est forte quand le milieu de travail a un nombre limité de buts bien définis et elle est faible lorsque les buts sont nombreux, conflictuels et mal définis (Bujold et Gingras, 2000).

La différenciation, la cohérence et la congruence témoignent respectivement de la pureté du type, de la complémentarité des types dominants dans le profil et de l'interaction entre les types. L'identité exprime la clarté et le nombre de buts poursuivis. L'interaction de toutes ces dimensions permet de nuancer le modèle théorique qui, à son tour, fournit 720 modèles d'interactions personne-environnement (Holland, 1992). De ces dimensions, la congruence est la plus influente sur le choix et le développement professionnels (Holland, 1992). La présente étude focalise sur la congruence personne-emploi à l'exclusion de la différenciation, de la cohérence et de l'identité.

La théorie soutient que plus le degré de congruence est faible, plus l'individu a tendance à quitter son milieu de travail (Holland, 1992). S'il quitte son emploi pour en reprendre un autre du même type, il effectue un changement intra-catégorie, tandis que s'il change d'orientation professionnelle (d'Artistique à Conventionnel), il effectue un changement inter-catégories. Cette théorie prédit aussi qu'une personne ayant une

personnalité différenciée et cohérente, et une identité bien définie, tentera de changer son environnement si elle ne peut le quitter. D'autre part, l'individu dont la personnalité est peu différenciée et peu consistante, et dont l'identité est diffuse, aura tendance à changer son comportement et son type de personnalité pour augmenter la congruence (Holland, 1992).

La théorie de Holland a généré plus de 700 études (Borgen, 1991 ; Hansen, 1992 ; Chartrand, 1992). Certains concepts ont reçu un appui empirique alors que pour d'autres les résultats ont été mitigés (Hackett et coll., 1991). La structure de l'hexagone et l'effet de la congruence sur la stabilité d'emploi sont parmi ces derniers.

L'hexagone, par son rôle clé, sert de référence pour définir la congruence ainsi qu'à illustrer la typologie RIASEC. Il retient l'attention des chercheurs qui se penchent sur la validité de sa structure géométrique (Holland, 1992 ; Fouad et Dancer, 1992). Les résultats indiquent que la distribution des types ne respecte pas la configuration d'un hexagone équilatéral (Prediger et Vansickle, 1992 ; Rounds et Tracey, 1993 ; Day, Rounds et Swaney, 1998 ; Tinsley, 2000), mais que l'ordre des types est le même que celui préconisé par Holland (Swanson, 1992 ; Fouad et Dancer, 1992 ; Anderson, Tracey et Rounds, 1997 ; Day et coll., 1998 ; Rounds, McKenna, Hubert et Day, 2000). Pour certains, la controverse entourant la forme de l'hexagone remet en question la validité de ce concept fondamental à la théorie (Fouad et Dancer, 1992 ; Tinsley, 2000). Si les six pointes de l'hexagone ne sont pas équidistantes, qu'advient-il de la congruence ? Ce concept basé sur la distance entre les types est-il toujours valable, voire utilisable ? Pour contrer ces objections, les supporteurs de la théorie rappellent que la structure hexagonale n'est qu'une approximation de la réalité. De

plus, ils considèrent que les distorsions observées ne nuisent pas au calcul de l'indice de congruence, assurant ainsi l'utilité du modèle (Holland et Gottfredson, 1992 ; Rounds et Tracey, 1993 ; Day et coll., 1998 ; Prediger, 2000).

La relation entre la congruence et diverses mesures de rendement et de bien-être a aussi fait l'objet de recherches. Entre autres, les études relatives à la stabilité professionnelle et au burnout sont particulièrement pertinentes à la présente recherche. Les recherches examinant la relation entre la congruence et la stabilité d'emploi fournissent des résultats mixtes. D'une part, certaines études indiquent l'absence de relation entre les deux variables (Gottfredson et Holland, 1990 ; Feij, van der Velde, Taris et Toon, 2000 ; Schwartz, 1992 ; Assouline et Meir, 1987 ; Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff et Lynch, 2001). À la lueur des faibles corrélations observées, là où il y en a, Tinsley (2000) affirme que les indices de congruence sont rarement corrélés avec les mesures de stabilité professionnelle lorsqu'on utilise la théorie de Holland. S'il admet que ce phénomène peut être attribuable à des problèmes liés à l'échantillonnage, à des mesures inadéquates de personnalité, de l'environnement ou de congruence, il conclut néanmoins que la congruence hexagonale, telle que proposée par Holland (1992), est incapable de prédire bon nombre de variables dont la stabilité d'emploi.

Tous les chercheurs ne sont pas du même avis. Selon Gati, (2000), il existe deux types de congruence : la congruence avec la profession choisie et la congruence avec l'emploi particulier qu'occupe l'individu. Il explique l'absence ou la faiblesse des corrélations observées par une conceptualisation trop générale de la congruence, qui ne tient pas compte de la variance dans l'environnement de travail. De plus, aux

études qui dénotent une association entre la congruence et la stabilité et la persistance dans le travail (Vaitenas et Weiner, 1977 ; Gottfredson et Holland, 1990 ; Meir et Navon, 1992 ; Meir, Esformes et Friedland, 1994) s'ajoutent celles qui montrent qu'un changement d'emploi est habituellement suivi d'une augmentation du niveau de congruence (Oleski et Subich, 1996).

Alors que la relation entre la congruence et la satisfaction a été abondamment explorée depuis 1985, celle entre la congruence, le burnout et la stabilité d'emploi fait figure de parent pauvre. Une recension récente et complète de la littérature scientifique en compte deux études parmi 66 études répertoriées (Spokane, Meir et Catalano, 2000). Les deux études examinent l'effet de la congruence sur différentes mesures de bien-être, l'une chez des enseignants Bédouins (Meir, Melamed et Abu-Freha, 1990), l'autre chez divers groupes de professionnels (Meir, Melamed et Dinur, 1995). Les résultats indiquent que la congruence a un effet positif sur le bien-être. Ainsi, quand le niveau de congruence avec l'emploi est élevé, les symptômes du burnout sont moindres (Meir et coll., 1990 ; Meir et coll., 1995). Ces résultats laissent prévoir le rôle de la congruence dans la prise de décision qui précède le retour au travail suite à un arrêt dû au burnout, et justifient l'inclusion de ce facteur dans la présente étude.

Comme le souligne Osipow (1990), chaque modèle présenté se distingue des autres. Celui de Holland (1985) est utile pour guider le choix professionnel, celui de Super (1957) est plus adéquat pour ceux qui s'intéressent au développement de carrière, alors que celui proposé par Lofquist et Dawis (1969) est pertinent pour examiner les problèmes d'adaptation au travail. Si à première vue cette dernière

théorie semble plus appropriée pour atteindre les buts visés par cette étude, les difficultés associées à rendre opérationnelles les hypothèses empêchent son utilisation. Le modèle de Holland semble être le choix le plus adéquat dans le contexte de cette étude.

Interaction personne-environnement. La notion de correspondance entre la personne et son environnement de travail est centrale aux théories du choix et du développement professionnel. Le modèle hexagonal proposé par Holland (1973) ne fait pas exception. Celui-ci conceptualise l'interaction personne-environnement (P-E) en fonction de la congruence entre les caractéristiques du milieu et celles de la personne. Mais comme le font remarquer Edwards, Caplan et Harrison (2000), cette interaction peut aussi être examinée en termes de la correspondance entre les besoins de la personne et les ressources offertes par le milieu pour les satisfaire. C'est ce que proposent les théories du burnout qui examinent l'interaction personne-environnement de travail en tenant compte plus explicitement des besoins de la personne. La section suivante examine les modèles théoriques alternatifs proposés pour expliquer le rôle de l'interaction personne-environnement dans le changement d'emploi, plus spécifiquement les théories expliquant l'émergence du burnout.

### Le burnout

Le terme « burnout » est d'abord utilisé par Freudenberger (1974) pour décrire, chez les intervenants de la relation d'aide, un état d'épuisement jusqu'alors associé uniquement aux gestionnaires d'entreprises (Ey, Bernard et Brisset, 1989). À partir de son expérience personnelle, il attribue cet état à ses conditions de travail dans une clinique de santé mentale en milieu défavorisé. Par le biais d'études de cas, il explore

le phénomène qu'il définit comme : « un affaiblissement et une usure de l'énergie vitale provoquée par des exigences excessives qu'on s'impose ou qui sont imposées de l'extérieur » (Freudenberger, 1987). Ces premières publications sur le phénomène suscitent l'intérêt de la communauté scientifique, particulièrement celui des psychologues, qui ont tôt fait de se pencher sur le sujet. Il s'ensuit une prolifération d'études empiriques. Ces activités de recherche permettent d'identifier trois types d'effets du burnout chez l'humain : physiologiques, psychologiques et comportementaux. Pour les fins de cette étude, le « burnout » est défini comme un épuisement psychologique et physique qui entraîne, chez la personne qui en souffre, l'incapacité à accomplir son travail. Selon le modèle proposé, l'une ou l'autre de ces conséquences occupe un rôle central. Compte tenu des buts de l'étude, la réponse physiologique associée au burnout n'est pas pertinente à la présente étude. Par conséquent, la documentation scientifique qui s'y rattache est omise. La section suivante présente la nature et la symptomatologie respective de la réponse psychologique et comportementale du burnout.

### Réponse psychologique

Les résultats d'études indiquent une relation entre le burnout et le manque d'enthousiasme pour effectuer son travail, la difficulté à se concentrer, la diminution dans la capacité de maîtriser ses émotions et de tolérer les événements stressants dans la vie professionnelle (Maslach, 1982 ; Freudenberger et North, 1987 ; Garden, 1995).

L'individu qui souffre de burnout rapporte une détérioration dans ses relations sociales et familiales (Burke et Deszca, 1986 ; Jackson et Maslach, 1982), une baisse

de l'estime de soi (Golembiewski et Byong-Seob, 1989) et un sentiment accru d'anxiété (Jackson et Maslach, 1982), d'épuisement émotionnel (Lee et Ashforth, 1996) et d'humeurs dépressives (Golembiewski, 1989 ; Girault, 1992). Devant ce cortège de symptômes, l'individu, loin d'être démissionnaire, nie sa condition et s'acharne au travail (Freudenberger, 1987).

Distinction entre burnout et dépression. Dès les premières publications sur le burnout, les chercheurs identifient, entre autres symptômes, la présence d'humeurs dépressives (Maslach, 1978, 1982 ; Freudenberger, 1974). Pour certains, la similitude entre les caractéristiques de l'épuisement émotionnel, une dimension centrale au burnout, et celles de la dépression ne fait que confirmer le burnout comme synonyme de dépression (Ficklin, 1983 ; Firth, McIntee, McKeown et Britton, 1986 ; Firth, McKeown, McIntee et Britton, 1987).

Parallèlement, l'absence, dans le DSM III, d'un diagnostic propre au burnout, laisse l'intervenant (psychologue, psychiatre, médecin) libre d'apposer le diagnostic qu'il juge approprié (Grantham, 1985). La diversité diagnostique qui s'en suit, jumelée à la confusion théorique entre le burnout et la dépression, contribue à attiser une controverse qui se résume comme suit : existe-t-il une différence entre le burnout et la dépression ou le burnout est-il un cas particulier de dépression (Scarfone, 1985)? Malgré l'intérêt que soulève cette question, relativement peu d'études ont examiné la relation entre les deux concepts (Baba, Jamal et Tourigny, 1998).

Dans une recension de la littérature scientifique publiée sur le sujet entre 1974 et 1993, Glass et McKnight (1996) comptent 18 études qui renseignent sur l'association ou sur le lien de causalité entre le burnout et la dépression. Leurs

résultats révèlent des coefficients de corrélation variant de 0,34 à 0,59. Pour leur part, Glass, McKnight et Valdimarsdottir (1993) et McKnight et Glass (1995) rapportent l'existence d'une variance commune de 19% entre les variables. À l'instar des études recensées cette association est plus forte entre la dépression et la dimension épuisement émotionnel du burnout (Glass et McKnight, 1996).

Alors que les analyses statistiques de certaines études se bornent à identifier une relation entre les variables, celles de Glass et de ses collaborateurs (1993) et de McKnight et Glass (1995) explorent, par le biais d'analyses d'équations structurelles, le lien de causalité. Le modèle qui s'en dégage indique que la perception d'avoir peu de contrôle sur son travail précède le burnout qui, à son tour, précède la dépression et non l'inverse (Glass et coll., 1993).

Pour leur part, Leiter et Durup (1994) explorent la distinction entre les concepts de burnout et de dépression. Tout comme Glass et ses collaborateurs (1993) et McKnight et Glass (1995), les auteurs constatent une corrélation entre la dépression et le burnout et plus spécifiquement avec l'épuisement émotionnel. En dépit de cette relation, les résultats d'analyses factorielles supportent l'hypothèse que la dimension épuisement émotionnel précède l'apparition d'humeurs dépressives et contribue à l'émergence du sentiment de dépersonnalisation. Ce dernier entraîne, à un moindre degré, une réduction du sentiment d'accomplissement personnel. Leiter et Durup (1994) concluent que le burnout et la dépression sont des concepts distincts mais associés.

Des recherches plus récentes confirment les résultats obtenus antérieurement. D'une part, l'étude de Virginia (1998), visant à examiner la fréquence du burnout et de

la dépression chez des prêtres, des religieux et des moines, soutient l'existence d'une corrélation entre les deux variables. D'autre part, les résultats de Brenninkmeyer, Yperen et Buunk (2001) indiquent que le burnout et la dépression diffèrent dans leur relation au sentiment de supériorité. Leurs résultats révèlent qu'une réduction du sentiment de supériorité est davantage associée à la dépression qu'au burnout. Chez les personnes souffrant de burnout, plus le sentiment de supériorité est faible et plus le niveau d'épuisement est élevé, plus le niveau de dépression est élevé. Ils estiment que l'individu progressant vers le burnout perd son sentiment de supériorité (associé à la dépression) seulement lorsqu'il constate son échec à contrer le stress. Les auteurs concluent que le burnout et la dépression ne sont pas des concepts identiques et que la dépression est une conséquence d'un niveau élevé de burnout.

Les résultats ci-haut mentionnés (Glass et coll., 1993 ; McKnight et Glass, 1995 ; Leiter et Durup, 1994 ; Virginia, 1998 ; Brenninkmeyer et coll., 2001) fournissent une justification empirique suffisamment convaincante pour considérer les deux concepts distincts. La présente étude adopte cette position et, dans cette optique, focalise uniquement sur les conséquences du burnout.

Etat dépressif ou humeur dépressive. Bien que les études précédentes démontrent que la dépression et le burnout sont des concepts différents, aucune ne définit en quoi consiste la composante dépressive du burnout. S'agit-il d'une dépression clinique, de dysthymie ou de troubles de l'humeur ? La distinction est importante, comme l'a démontré l'étude de Jones, Yates, Williams, Zhou et Hardman (1999). Ces chercheurs ont comparé la dépression, la dysthymie et les désordres de l'adaptation avec humeur dépressive en fonction du niveau de santé rapporté par les

participants de leur étude. Leurs résultats indiquent que les personnes souffrant de désordres de l'adaptation avec humeur dépressive ont un niveau de santé plus élevé, à l'admission et après six mois de psychothérapie, que celles souffrant des autres troubles. Les auteurs concluent que les désordres de l'adaptation avec humeur dépressive constituent une catégorie diagnostic distincte.

Est-ce que le burnout se situe dans cette catégorie ou, comme le suggère Ey et ses collaborateurs (1989) est-ce une forme particulière de dépression réactionnelle qu'ils nomment dépression d'épuisement ? Actuellement, nul ne peut répondre à cette question.

#### Réponse comportementale

La majorité des connaissances sur le sujet découlent des études sur le burnout occupationnel. Les résultats d'études empiriques indiquent qu'en réponse au burnout, l'individu consomme davantage d'alcool, de caféine, de cigarettes (Burke et Deszca, 1986 ; Levi et Kagan, 1980), de médicaments et de drogues (Burke et Greenglass, 1989 ; Freudenberger, 1977 ; Freudenberger et North, 1987). Il y a aussi détérioration de la performance au travail ( Pines et Maslach, 1980 ; Schwab, Jackson et Schuler, 1986 ; Aramis, 1994 ; Schaufeli et coll., 1996) et des relations interpersonnelles, au travail et à la maison (Maslach, 1978, 1982 ; Jackson et Maslach, 1982 ; Golembiewski et Kiepper, 1988 ; Golembiewski, 1989 ; Small et Riley, 1990). Enfin, d'autres recherches révèlent un lien entre le burnout et les attitudes et les comportements de retrait à l'égard du travail (Burke, Shearer et Deszca, 1984 ; Maslach et Jackson, 1984 ; Golembiewski, 1989, 1993 ; Pezet-Langevin et Rolland,

1999). Ce dernier groupe de comportements est particulièrement intéressant puisqu'il est l'objet de la présente étude.

Comportements de retrait vis-à-vis le travail. Pour comprendre davantage les comportements de retrait vis-à-vis de l'activité professionnelle, des chercheurs ont étudié la question. Une méta-analyse, comprenant 61 études, révèle l'existence d'une corrélation positive entre le burnout, plus particulièrement la dimension épuisement émotionnel, et l'intention de quitter son emploi (Lee et Ashforth, 1996). Cette relation soulève la question suivante : est-ce que l'intention de quitter son emploi se concrétise ou demeure un vœu pieux ? Quelques études ont examiné la relation entre l'intention de quitter son emploi et un changement éventuel (Steel et Ovalle, 1984 ; Kahill, 1988 ; Bedeian, Kemery et Pizzolatto, 1991 ; Tett et Meyer, 1993 ; Ben-Dror, 1994 ; Jackson, Schwab et Schuler, 1986). Les résultats révèlent que l'intention de quitter son emploi mène à l'action, c'est-à-dire au changement d'emploi.

Ces résultats ont entraîné une série de d'études visant à explorer les raisons qui étayent la décision de quitter son emploi. Parmi celles-ci, celle de Lamb (1984) explore la relation entre la motivation intrinsèque et extrinsèque et le changement d'emploi suite à un burnout chez 417 psychologues. Les résultats n'indiquent aucune relation entre ces deux facteurs et les raisons motivant le changement n'ont pas été explorées.

L'étude de Herrick et de ses collègues (1983) explore les raisons ayant incitée 23 travailleurs sociaux à quitter leur profession. Leurs résultats indiquent que le burnout, associé à la charge de travail et au stress, est l'une des trois raisons les plus souvent citées pour justifier le changement d'emploi chez 74% des répondants. Les

auteurs concluent que les frustrations et le découragement conduisent au burnout qui, à son tour, contribue au changement d'emploi.

L'étude de Norris (1983) sur les facteurs qui influencent le changement d'emploi chez les surintendants scolaires et les directeurs d'école abonde dans le même sens. Parmi les huit raisons les plus souvent citées pour justifier le changement d'emploi, sept sont associées au burnout et à l'insatisfaction au travail.

Enfin, Kitowski (1984), par l'entremise d'une étude qualitative, compare les niveaux de burnout entre les enseignantes qui ont quitté la profession et celles restées en poste. Les résultats indiquent que deux des quatre professeurs qui ont quitté l'enseignement éprouvaient des niveaux élevés de burnout. Les deux autres obtenaient des scores moyennement élevés sur cette mesure, tout comme trois des enseignants restés en poste.

Les résultats de ces trois études *post facto* supportent l'hypothèse d'une relation entre le burnout et le changement d'emploi chez des professionnels de la relation d'aide. Ces résultats trouvent un appui dans l'une des rares études longitudinales à explorer le rôle du burnout dans le changement d'emploi.

Cherniss a effectué des études longitudinales sur les facteurs qui motivent un changement d'emploi chez des professionnels de la relation d'aide. Même si la première étude ne mesure pas le burnout comme tel, elle révèle néanmoins que le désir de réduire le stress est invoqué autant pour justifier le changement que pour expliquer le *statu quo* (Cherniss, 1989). L'indépendance financière, l'insatisfaction au travail et le congé, avec ou sans solde, sont aussi des facteurs qui semblent influencer la décision de garder ou de quitter son emploi, voire sa profession. Douze ans plus

tard, une deuxième collecte de données auprès des même répondants permet d'examiner l'effet du burnout sur la stabilité professionnelle (Cherniss, 1992). Des 25 participants, 10 n'ont pas changé d'emploi, sept (7) personnes ont changé d'emploi, alors que six (6) autres ont changé d'orientation professionnelle et deux autres désiraient retourner au même type d'emploi à leur retour d'un congé de maternité. De plus, ces résultats indiquent que les individus qui éprouvent un plus haut niveau de burnout en début de carrière sont les moins aptes à éventuellement changer d'emploi. Selon l'auteur, ce résultat n'exclut pas la possibilité d'un changement d'employeur.

Alors que les études précédentes indiquent un lien entre le burnout et le changement d'emploi ou d'orientation, l'étude de Razza (1993) permet d'examiner l'effet et la séquence de divers facteurs sur le haut taux de roulement de personnel (en moyenne 70,7%) dans des résidences pour des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. L'analyse d'équations structurelles, à partir desquelles on infère la causalité, révèle que le burnout, tel que mesuré par le MBI, influence le niveau de satisfaction par rapport à l'emploi qui, à son tour, a un effet sur l'intention de chercher un autre emploi et de quitter l'emploi actuel. Basé sur les données recueillies six mois plus tard, l'auteur démontre que l'intention de quitter son emploi ou d'en chercher un précède la démission des employés.

Finalement, l'une des rares études à examiner le processus de la résolution de la crise du burnout révèle une relation entre le burnout et l'instabilité professionnelle (Bernier, 1994). Deux groupes sont comparés, un groupe est composé de 20 intervenants sociaux (travailleurs sociaux, psychoéducateurs, psychologues) alors que l'autre groupe comprend 16 autres professionnels (physiothérapeutes, infirmières,

agronomes). Les participants sont majoritairement des femmes même si « la représentation des hommes est plus substantielle » (Bernier, 1994, p. 178.) dans le groupe des autres professionnels. Des 36 participants, 34 ont changé d'emploi au moment de réintégrer le marché du travail. De ce groupe, quelques-uns ont opté pour un changement d'orientation professionnelle.

Au total, 8 études ont examiné le lien entre le burnout et le changement d'emploi (Bernier, 1994 ; Cherniss, 1989, 1992 ; Herrick et coll., 1983 ; Kitowski, 1984 ; Lamb, 1984 ; Norris, 1983 ; Razza, 1993). Parmi celles-ci, deux seulement (Lamb, 1984 ; Razza, 1993) ont utilisé un test standardisé conçu pour mesurer du niveau de burnout et aucune n'a été effectuée auprès de professionnels autres que ceux spécialisés dans la relation d'aide. Pour remédier à cette carence, la présente thèse propose d'examiner le changement d'emploi, suite à un épuisement professionnel, en fonction des perceptions des causes de l'épuisement professionnel et du niveau de congruence personne-emploi dans un échantillon comportant une variété de professionnels.

Une meilleure compréhension du lien entre le changement d'emploi et le burnout est importante tant pour l'employeur que pour l'employé, sans égard à leur milieu professionnel. D'une part, l'employeur doit assumer les frais médicaux encourus par l'employé vivant un burnout, auxquels s'ajoutent les frais liés au processus d'embauche et de formation de la personne qui le remplace. En plus, le départ de l'employé prive l'organisation d'une source d'expérience professionnelle inestimable. D'autre part, l'employé, en plus de subir une atteinte à sa santé physique et mentale,

est confronté au besoin de repenser son choix de carrière s'il veut éviter, à l'avenir, les stressseurs qui l'ont conduit au burnout (Bernier, 1994).

### Facteurs démographiques

Que le burnout existe ne fait aucun doute, mais qui est à risque ? Pour répondre à cette question, des chercheurs ont examiné le rôle de certaines caractéristiques démographiques dans le développement du burnout. Comme la majorité des études sur le sujet, ces recherches ont été menées auprès de professionnels oeuvrant dans des disciplines dites de relation d'aide (Kleiber et Enzmann, 1990). De façon générale, les résultats des études portant sur la relation entre le burnout et le sexe, l'âge, le statut civil, le nombre d'enfants, le revenu et le niveau d'éducation, sont mitigés. Il est important de souligner la pénurie d'études examinant la relation entre ces quatre derniers facteurs et le burnout.

Sexe. À la suite d'une recension de la littérature scientifique, on constate des différences entre le niveau de burnout rapporté par les hommes et par les femmes (Maslach et Jackson, 1981b ; Etzion et Pines, 1986). Certaines études révèlent que l'épuisement émotionnel (EE) est plus élevé pour les femmes militaires (Leiter, Clark et Durup, 1994) et les femmes enseignant à l'élémentaire, au secondaire (Anderson et Iwanicki, 1984 ; Byrne, 1991) et à l'université (Byrne, 1991). D'autres suggèrent que les hommes qui enseignent au secondaire (Burke et Greenglass, 1989 ; Byrne, 1991) et ceux qui sont des spécialistes de la relation d'aide (Maslach et Jackson, 1981b), obtiennent des scores plus élevés à l'échelle EE. Par ailleurs, certains chercheurs n'ont trouvé aucune relation entre le burnout et le sexe (Maslach et Jackson, 1985 ; Russell, Altmaier et Van Velzen, 1987 ; Schwab et Iwanicki, 1982).

D'autre part, les femmes qui enseignent au secondaire (Anderson et Iwanicki, 1984) et à l'université (Byrne, 1991), et les professionnels masculins et féminins de la relation d'aide (Maslach et Jackson, 1981b; Russell et coll., 1987) semblent avoir de plus importantes réductions du sentiment d'accomplissement personnel.

Enfin, les études portant sur le lien entre le sexe et la dépersonnalisation démontrent que cette composante du burnout est plus élevée chez les enseignants masculins, à l'élémentaire et au secondaire, que chez leurs collègues féminins (Burke et Greenglass, 1989 ; Schwab et coll., 1986 ; Anderson et Iwanicki, 1984 ; Gurlzel, Murat Sunbul et Sari, 2002).

Âge. L'âge est aussi un facteur relié au niveau au burnout. Des études indiquent que les jeunes avec moins d'expérience professionnelle ont des niveaux plus élevés de burnout que les employés plus chevronnés (Russell et coll., 1987 ; Huberty et Huebner, 1988 ; Cherniss, 1992 ; Huebner, 1994 ; Brown et Pranger, 1998 ; Lippert, 2000). Par contre, d'autres études montrent que les enseignants expérimentés du secondaire (Burke et Greenglass, 1989) et les policiers hauts gradés et plus âgés (Burke et Deszca, 1986) présentent des niveaux de burnout plus élevés. Maslach et Florian (1988) abondent dans le même sens. Les conseillers en réhabilitation qui ont plus d'années expérience ont des scores d'épuisement émotionnel plus hauts. D'autres chercheurs concluent qu'il existe une relation entre l'âge et le niveau d'épuisement émotionnel (Huebner, 1994 ; Beck, 1998), la dépersonnalisation (Huebner, 1994 ; Beck, 1998) et l'accomplissement personnel (Beck, 1998 ; Vredenburg, Carozzi et Stein, 1999). Bien que certaines études indiquent des corrélations négatives entre l'âge et le burnout (Vredenburg et coll.,

1999 ; Bellani et coll., 1996), celle de Somech et Miassy-Maljak (2003) n'a décelé aucune relation entre ces deux facteurs.

Statut civil. Les études portant sur la relation entre le statut civil et le burnout fournissent des résultats mitigés. Quelques-unes indiquent qu'il n'y a aucun lien entre les deux variables (Schwab et Iwanicki, 1982 ; Gaines et Jermier, 1983 ; Byrne, 1991), alors que d'autres soutiennent le contraire (Maslach et Jackson, 1985 ; Rashidzadeh, 2002 ; Lippert, 2000). Certains chercheurs concluent que les gens mariés ont des niveaux plus faibles de dépersonnalisation (Lippert, 2000) et un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé (Russell et coll., 1987).

Nombre d'enfants. Les rares études qui ont porté sur la relation entre le nombre d'enfants et le burnout dénotent des différences dans le taux de burnout des individus qui ont des enfants par rapport à ceux qui n'en ont pas. L'étude de Pierce et Molloy (1990) indique que les enseignants du secondaire qui ont des enfants ont des niveaux de dépersonnalisation plus faibles que leurs collègues qui n'en ont pas. Les études de Maslach et Jackson (1985) et Byrne (1991) abondent dans le même sens. Les enseignants, à l'élémentaire et au secondaire, qui ont des enfants ont des niveaux de burnout plus faibles aux trois échelles de burnout.

Niveau d'éducation et revenu. Peu d'études ont examiné le rôle de l'éducation et du revenu dans le développement du burnout. Les résultats montrent une relation inverse entre la perception d'un salaire élevé, correspondant à un emploi de statut élevé, et le niveau de burnout chez les directeurs d'école en Israël (Somech et Miassy-Maljak, 2002). Ces résultats sont corroborés par ceux de Brown et Pranger (1998).

En ce qui concerne le lien entre l'éducation et le burnout, l'étude de Dietzel et Coursey (1998) indique que les employés plus scolarisés atteignent des niveaux d'épuisement émotionnel plus élevés que leurs collègues moins éduqués.

Bien qu'une recension exhaustive de la littérature scientifique, documentant la part que jouent les caractéristiques démographiques dans le développement du burnout, outrepassé les limites de cette étude, ce bref survol des recherches révèle des réactions différentes au burnout selon le sexe, l'âge, le statut civil, le nombre d'enfants, l'éducation et le revenu. Ces facteurs reliés au burnout sont inclus, à titre descriptif, dans la présente étude.

La section suivante résume les étapes marquant l'évolution du concept de burnout et examine les différents modèles théoriques proposés pour l'expliquer.

#### Modèles théoriques du burnout

Le concept de burnout naît de l'observation, chez les professionnels de la relation d'aide, d'un état d'épuisement physique et psychologique (Freudenberger, 1974). L'évolution de ce concept, issue d'un problème psychosocial, est marquée par des besoins d'ordre pratique, soit la nécessité d'aider les personnes souffrant de burnout et de développer des moyens de prévention (Maslach, 1999). La parution des premiers articles sur le sujet suscite l'intérêt des chercheurs scientifiques. Il s'ensuit de nombreuses études desquelles émergent différents modèles conceptuels.

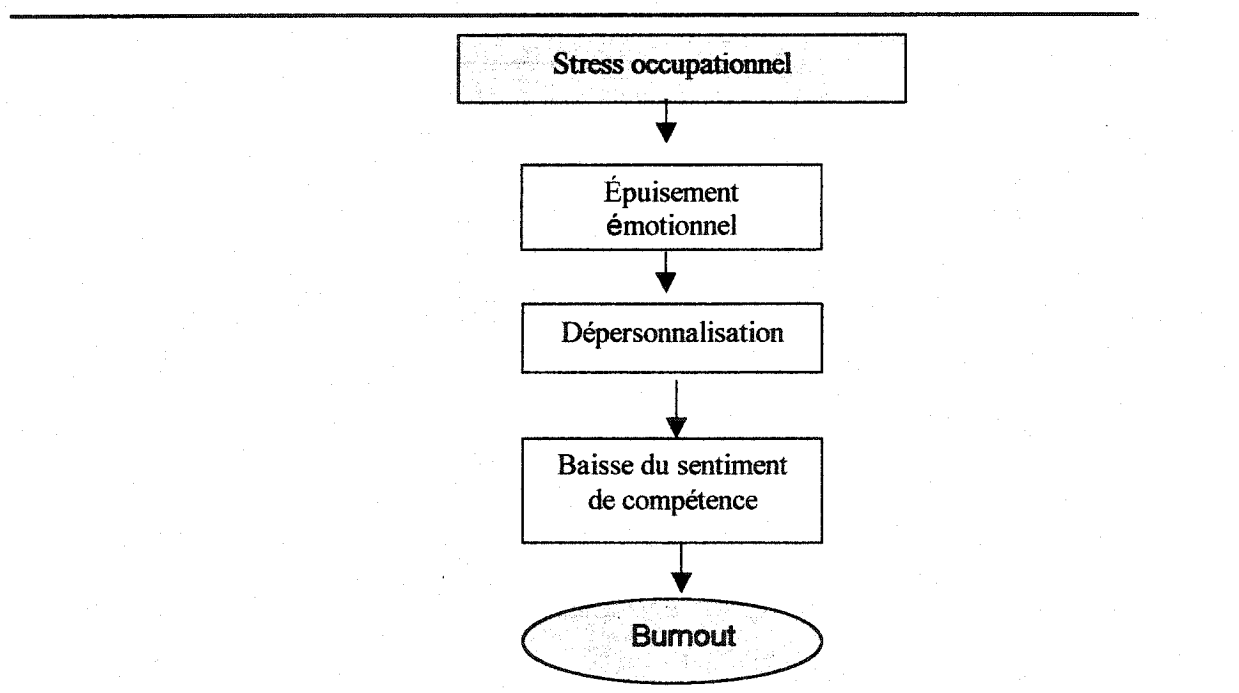
#### Maslach : premier modèle

À l'époque où Freudenberger s'intéresse au burnout, Maslach (1978) entreprend des recherches qualitatives et quantitatives portant sur ce thème. Ceci marque le début des recherches empiriques sur le sujet. Elle et ses collaborateurs

identifient, dans l'ordre, trois facteurs intrinsèques au burnout : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation (forme de déshumanisation des rapports avec autrui) et la baisse de l'accomplissement personnel (Maslach, 1982, Maslach et Jackson, 1984; Maslach et Florian, 1988). La Figure 1 illustre la première théorie du burnout.

FIGURE 2

Modèle théorique du burnout (Maslach et Jackson, 1984)



Concrètement, l'individu enregistre une baisse d'énergie qui se manifeste d'abord par un épuisement psychique et physique. Un repli sur lui-même, une certaine méfiance à l'égard des clients et un sentiment d'impuissance remplacent graduellement son entrain initial. Puis, il utilise des comportements et des attitudes défensives envers le travail et les clients qui se traduisent par une perte d'empathie et une déshumanisation de ses rapports avec eux. Finalement, il adopte une attitude

négative envers lui-même et envers sa performance au travail (Maslach et Jackson, 1981a; Leiter et Maslach, 1988). Le modèle proposé constitue la pierre d'angle sur laquelle s'élaborent les recherches subséquentes.

Golembiewski : modèle en huit phases

L'ordre d'apparition des trois composantes du burnout, proposé par Maslach et ses collègues, ne fait pas l'unanimité parmi les chercheurs. Golembiewski et ses collaborateurs proposent un modèle théorique (Tableau 1) qui repose sur les trois composantes identifiées par Maslach, dont il ordonne la séquence d'apparition différemment (Golembiewski, 1989 ; Golembiewski, Munzenrider et Carter, 1983 ; Golembiewski et Roundtree, 1986; Golembiewski et Munzenrider, 1987).

TABLEAU 1

Modèle théorique du burnout de Golembiewski (1999)

Facteurs clés	Étapes du burnout							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Dépersonnalisation	Bas	Haut	Bas	Haut	Bas	Haut	Bas	Haut
Accomplissement personnel (renversé)	Bas	Bas	Haut	Haut	Bas	Bas	Haut	Haut
Épuisement émotionnel	Bas	Bas	Bas	Bas	Haut	Haut	Haut	Haut

Selon ce modèle, le burnout est caractérisé d'abord par un niveau élevé de dépersonnalisation suivi d'une réduction substantielle du sentiment d'accomplissement personnel, deux étapes qui conduisent à l'étape finale, soit l'épuisement émotionnel (Golembiewski et coll., 1983). Convaincus que le burnout se

développe progressivement, Golembiewski et ses collaborateurs proposent un modèle en huit phases.

Ils procèdent ensuite à la vérification empirique du modèle. Pour ce faire, ils divisent, à la médiane, les résultats obtenus sur les trois échelles du MBI et assignent les sujets, selon leur score, à l'une ou à l'autre des phases. Puisqu'il est impossible pour un même sujet de passer consécutivement de l'étape I à VIII, Golembiewski émet l'hypothèse de l'existence de deux formes de burnout, chronique et aiguë, selon le mode de progression. Le burnout chronique s'explique par l'effet cumulatif de stressseurs et inclut les étapes I, II, IV et VIII alors que la forme aiguë se manifeste chez les individus touchés par des conditions traumatiques, telle la perte subite d'un être cher, et emprunte les étapes I, III, V et VIII (Golembiewski, 1989 ; Golembiewski et Munzenrider, 1990, 1991, 1993).

Sauf pour l'inclusion des phases, ce modèle ajoute peu à ce qui est déjà proposé par Maslach et ses collaborateurs. De plus, deux études, portant sur la validité du modèle théorique du burnout proposé par Maslach, mettent en doute la séquence d'apparition des composantes du burnout proposée par Golembiewski. Ainsi, les résultats obtenus par Byrne (1994, 1999) indiquent que l'épuisement émotionnel a une très grande influence sur la dépersonnalisation qui, à son tour, exerce un effet négatif, moyennement important, sur la perception d'accomplissement personnel. L'étude de Leiter et Durup (1994) sur la validité discriminante du burnout en arrive aux mêmes conclusions. Ces résultats semblent clore la controverse entourant l'ordre d'apparition des composantes du burnout en appuyant le modèle proposé par Maslach et ses collaborateurs.

D'autres modèles sont proposés pour expliquer l'évolution de l'épuisement professionnel. Comme leurs prédécesseurs, ils souscrivent à l'approche transactionnelle du stress (Lazarus et Folkman, 1984), mais chacun focalise sur un aspect différent de la relation personne-emploi. On trouve comme concept central le déséquilibre entre le contrôle décisionnel de l'individu et les attentes du milieu (Karasek, 1979) et le déséquilibre entre l'effort fourni et la récompense octroyée (Siegrist, 1996). Ces modèles retiennent l'attention par leur parcimonie et par l'enthousiasme qu'ils génèrent chez les chercheurs. Les études empiriques qui en découlent examinent surtout la relation entre les facteurs clés des modèles et le stress, précurseur du burnout.

#### Karasek : modèle de l'équilibre contrôle individuel-demands du milieu

Karasek et ses collaborateurs proposent un modèle bi-dimensionnel axé sur l'équilibre entre le niveau de contrôle qu'exerce l'individu sur la prise de décision et les demandes imposées par le milieu de travail (Karasek et coll., 1998). Selon ce modèle, un individu soumis à des attentes élevées mais possédant peu de pouvoir décisionnel a plus de risques de s'épuiser et de développer des problèmes de santé liés au stress. Par contre, un équilibre entre les défis à relever et la possibilité de contrôler la situation résulte en une augmentation de l'implication dans le travail. Ce modèle incorpore le support social, notion clé du modèle de Karasek et Theorell (1990) et la récompense, concept central du modèle de Siegrist (1996).

Ici, la notion de contrôle occupe une place centrale et les résultats d'études démontrent un lien entre l'absence de contrôle et les attentes élevées du milieu de travail et les problèmes physiologiques (Schnall et coll., 1990 ; Theorell, 1998;

Landsbergis, Schnall, Schwartz, Warren et Pickering, 1996). L'absence de support social et de pouvoir décisionnel favorisent l'apparition d'indices biochimiques de stress dans l'organisme (Theorell, Karasek et Eneroth, 1990).

#### Siegrist: modèle de l'équilibre effort-récompense

Pour sa part, Siegrist (1996) propose un modèle axé sur l'équilibre entre l'effort fourni par l'individu dans l'exercice de son emploi et la récompense obtenue. Celui-ci tient compte des facteurs extrinsèques (type de travail, attentes du milieu) et intrinsèques (besoin de contrôler la situation, motivation personnelle) reliés à l'effort investi. Ici, l'absence de réciprocité entre les efforts nécessaires pour accomplir la tâche et les gains (monétaires, statut social, estime) qui découlent de l'emploi génère un état de stress qui s'accompagne d'une réactivité cardio-vasculaire (Siegrist et Peter, 1994), d'hypertension (Siegrist et Peter, 1996) et de taux élevés de cholestérol (Siegrist, Peter, Cremer et Seidel, 1997). Toutefois, cette réactivité baisse sous l'influence d'un stress prolongé (Siegrist, 1998).

#### Maslach, Jackson et Leiter : modèle multidimensionnel

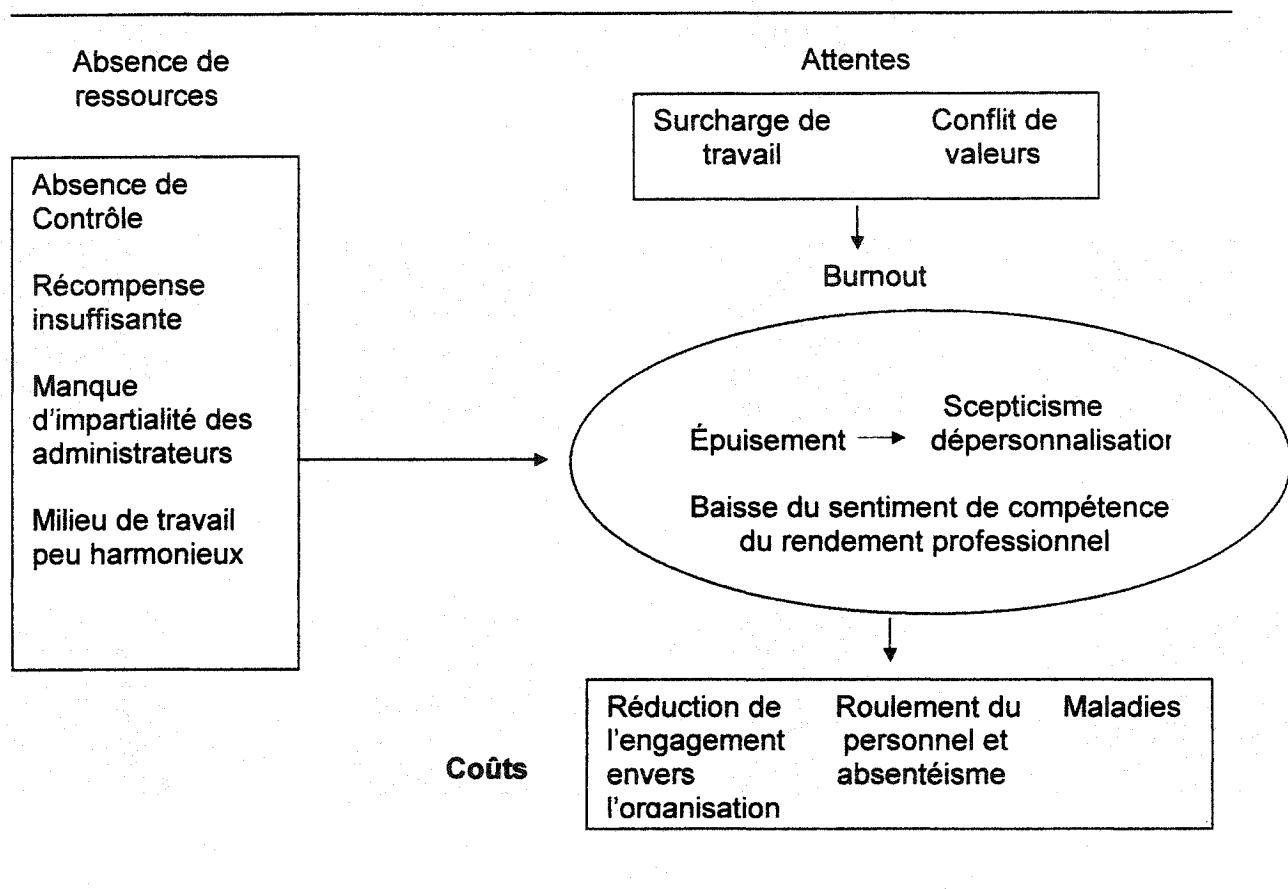
En proposant le premier modèle conceptuel du burnout, Maslach et Jackson (1984) saisissaient déjà la complexité de ce phénomène. Le foisonnement subséquent de recherches empiriques accroît les connaissances sur le burnout et amène les chercheurs à revoir leur modèle initial. Cette modification conceptuelle porte sur deux aspects : les effets positifs de l'interaction personne-environnement, qui sont à l'opposé du burnout et les déséquilibres entre les besoins de l'individu et les ressources du milieu (Maslach, Jackson et Leiter, 1996).

Tout comme son prédécesseur, ce nouveau modèle reconnaît que le burnout est un phénomène de nature transactionnel et progressif, s'échelonnant le long d'un continuum. Dans ce contexte, le burnout se situe à une extrémité du processus et représente l'échec de l'organisme à maintenir l'effort d'adaptation. La nouveauté vient du fait que le modèle récent inclut à l'autre extrémité du continuum l'engagement, un aspect jusqu'ici négligé (Maslach et Leiter, 1997). Selon les auteurs, l'énergie, l'implication dans le travail et l'efficacité à accomplir le travail caractérisent l'engagement vis-à-vis le travail. Ces éléments sont à l'opposé de l'épuisement émotionnel, de la dépersonnalisation et de la baisse de l'accomplissement professionnel.

La deuxième modification concerne les causes du burnout. Alors que le premier modèle attribue, de façon générale, le burnout au stress relié au milieu du travail, le modèle révisé (Figure 2) identifie, sous les rubriques absence de ressources et attentes, six sources potentielles de déséquilibre pouvant mener à l'épuisement. Ce sont : la surcharge de travail, l'absence de contrôle, de récompense suffisante, d'impartialité et d'un milieu de travail harmonieux et les conflits entre les valeurs personnelles et les valeurs de l'employeur (Maslach et coll., 1996). Malgré l'intention avouée des auteurs d'élargir conceptuellement la notion de congruence entre la personne et le milieu de travail, la nouvelle formulation met davantage l'emphase sur les ressources du milieu en incorporant un plus grand nombre de facteurs (Maslach, 2000). Ces modifications rendent le modèle plus apte à identifier les carences dans l'environnement mais elles ne tiennent pas compte des habiletés de l'individu à répondre aux attentes du milieu.

FIGURE 3

Modèle multidimensionnel du burnout de Maslach (2000)



Le modèle multidimensionnel (Maslach et coll., 1996) sert toujours de référence pour examiner les dimensions du burnout et leur séquence d'apparition. Ceci s'explique par le fait que les modèles alternatifs ajoutent peu au modèle multidimensionnel. D'une part, les modifications proposées par Golembiewski (1999) à la séquence d'apparition n'ont pas reçu l'appui empirique escompté (Byrne, 1994, 1999 ; Leiter et Durup, 1994). D'autre part, le modèle multidimensionnel a l'avantage d'inclure un grand nombre d'éléments susceptibles d'influencer l'émergence du burnout, dont l'absence de contrôle décisionnel et la disparité entre l'effort fourni et la

récompense obtenue, proposés respectivement par Karasek et Theorell (1990) et Siegrist (1996). Compte tenu de ces considérations, la dernière formulation théorique de Maslach et de ses collaborateurs (1996) semble plus apte à expliquer le burnout, ce qui justifie son utilisation dans la présente étude.

### Lacunes des recherches théoriques et empiriques sur le burnout

La recension de la littérature scientifique sur le burnout permet de constater certaines lacunes théoriques et méthodologiques en ce qui concerne ses conséquences sur la stabilité professionnelle.

#### Lacunes théoriques

1. La première lacune observée concerne la définition du concept de correspondance (*fit*) que donnent les auteurs de la théorie multidimensionnelle du burnout (Maslach et coll., 1996). Un des postulats fondamentaux de la théorie stipule que l'absence de correspondance (*misfit*) entre la personne et son environnement de travail mène au burnout (Maslach et Leiter, 1997). Un examen du modèle théorique révèle que la correspondance réfère à la capacité du milieu à répondre aux besoins de l'individu. Or, le concept de correspondance sous-entend la satisfaction réciproque des besoins des deux parties (Edwards et coll., 2000). La théorie multidimensionnelle ne tient pas compte de la réciprocité et considère les facteurs qui prédisposent au burnout comme strictement liés aux conditions de travail.

2. Dans un deuxième temps, le biais imposé par la conceptualisation unidirectionnelle de la correspondance personne-environnement limite la capacité du modèle de prédire la stabilité de l'emploi en période post-burnout. Ainsi, le modèle prédit que l'individu changera de milieu de travail pour échapper à des conditions

stressantes, sans quoi il risque une rechute (Herrick et coll., 1983 ; Norris, 1983 ; Kitowski, 1984 ; Cherniss, 1992 ; Bernier, 1994). Ce modèle théorique ne tient pas compte de la relation entre les intérêts de la personne et les attentes du milieu de travail.

Pour pallier ces lacunes, la présente étude propose d'utiliser, de pair avec la théorie multidimensionnelle du burnout (Maslach et coll., 1996), la théorie des carrières de Holland (1992). Celle-ci explique l'interaction entre la personne et son milieu de travail en fonction de la congruence entre les intérêts et les habiletés de la personne et ceux requis par l'emploi. Ces deux théories permettent d'examiner les besoins respectifs de la personne et de l'employeur en posant un regard différent, mais complémentaire, sur le problème de roulement de personnel. La décision d'utiliser ces deux théories renvoie à un des buts de l'étude, soit tenir compte des besoins et des intérêts des deux protagonistes de l'interaction personne-environnement.

#### Lacunes méthodologiques

1. La première lacune sous cette rubrique concerne le choix de la variable de prédiction utilisée pour mesurer la stabilité professionnelle dans les études antérieures sur le burnout. À l'exception des études mentionnées (Herrick et coll., 1983 ; Norris, 1983 ; Kitowski, 1984 ; Lamb, 1984 ; Cherniss, 1989, 1992 ; Razza, 1993 ; Bernier, 1994), peu de recherches, examinant la relation entre le burnout et le roulement de personnel, utilisent le changement d'emploi comme variable de classification. La plupart des études mesurent l'intention de quitter l'emploi et les résultats ainsi obtenus sont indicatifs de comportements potentiels et non de comportements réels. Bien que

certaines résultats démontrent une corrélation entre l'intention de quitter l'emploi et le roulement de personnel (Tett et Meyer, 1993 ; Ben-Dror, 1994) il est plus difficile d'inférer un lien entre le burnout et le roulement de personnel.

2. La sélection des participants aux études sur le burnout constitue la deuxième lacune méthodologique. Dans l'ensemble, les études sur les conséquences du burnout sont réalisées auprès des professionnels de la relation d'aide à la quasi-exclusion des autres types de professions. Ceci a pour effet de limiter la généralisation des résultats à d'autres domaines professionnels (Lee et Ashforth, 1996).

Pour remédier à ces carences méthodologiques, la présente étude entend utiliser le comportement des individus (change, ne change pas d'emploi) comme variable de classification. D'autre part, contrairement aux recherches antérieures, elle vise à inclure, en plus des professionnels de la relation d'aide, des participants oeuvrant dans d'autres domaines professionnels.

### Hypothèses

Même si plusieurs études ont examiné la nature et les conséquences du burnout, relativement peu ont exploré les facteurs qui influencent la décision de changer ou non d'emploi lors du retour au travail suite à un arrêt dû au burnout. Dans l'ensemble, ces études adoptent la perspective du modèle multidimensionnel du burnout (Maslach et coll., 1996).

D'une part, cette théorie du burnout (Maslach et coll., 1996) soutient, de façon implicite, que l'employé, ayant vécu un burnout et dont les besoins ne sont pas raisonnablement comblés, n'aura de choix de changer de milieu de travail pour éviter une récurrence. Les études qui en découlent indiquent que, suite à un burnout, l'individu

a tendance à adopter des comportements de retrait vis-à-vis son emploi (Lee et Ashforth, 1993 ; Jackson et coll., 1986 ; Lamb, 1984 ; Curley, 1984 ; Herrick et coll., 1983 ; Norris, 1983). Ces comportements de retrait vont au-delà des intentions de quitter l'emploi et se concrétisent en changement d'emploi (Bernier, 1994, Herrick et coll., 1983 ; Kitowski, 1984 ; Razza, 1993).

D'autre part, les raisons qui motivent la personne à changer d'emploi sont variées. Certaines relèvent des caractéristiques de la personne ou de sa perception du milieu de travail alors que d'autres sont principalement attribuables au contenu ou au contexte du travail. Pour examiner la relation entre le type de conditions auxquelles les personnes attribuent leur burnout et le changement d'emploi, on émet l'hypothèse suivante :

**Hypothèse 1 :** Les individus qui changent d'emploi ont davantage tendance à attribuer leur burnout aux conditions de travail que ceux qui ne changent pas d'emploi.

Alors qu'en psychologie sociale la théorie multidimensionnelle (Maslach et coll., 1996) explique le changement d'emploi en terme de son impact sur la santé, la théorie des carrières de Holland (1992) propose un modèle alternatif largement utilisé en psychologie du développement professionnel. Celle-ci explique la stabilité d'emploi en fonction de la congruence entre la personne et son emploi.

La théorie de Holland (1992), notamment par son concept de congruence, définit l'interaction personne-environnement en fonction des attentes du milieu et en fonction des intérêts et habiletés de l'individu. La théorie avance que les personnes ayant un degré élevé de congruence entre leurs caractéristiques personnelles et les

caractéristiques de l'emploi font preuve d'une plus grande stabilité d'emploi (Holland, 1996 ; Gottfredson et Holland, 1990 ; Meir et Navon, 1992 ; Meir et coll., 1994).

Inversement, plus le degré de congruence est faible, plus l'individu a tendance à changer d'emploi pour augmenter son niveau de congruence (Holland, 1992, 1996 ; Oleski et Subich, 1996). Les études démontrent que la majorité des gens occupent des emplois congruents avec leurs intérêts et leurs habiletés, de sorte que l'instabilité professionnelle est l'exception plutôt que la règle (Holland, 1992 ; Gottfredson, 1999). Pour examiner le lien entre la congruence et la décision qui s'impose au moment de retourner au travail, suite à un burnout, on émet l'hypothèse suivante :

**Hypothèse 2 :** Il existe une relation positive entre le degré de congruence et la décision de retourner au même emploi.

Au-delà de l'association entre la congruence et la stabilité d'emploi, la théorie de Holland soutient que les personnes ayant un faible niveau de congruence qui optent pour un changement d'emploi augmentent habituellement leur niveau de congruence (Holland, 1992, 1996 ; Oleski et Subich, 1996). Pour examiner la relation entre le changement d'emploi et le niveau de congruence suite à un burnout, on émet l'hypothèse suivante :

**Hypothèse 3 :** Pour ceux qui changent d'emploi suite à un burnout, l'indice de congruence est significativement plus élevé après le changement qu'il ne l'était avant.

La mesure rétrospective du niveau de burnout pourrait introduire un biais de mémoire. Or, les études sur la mémoire et les facteurs qui influencent le souvenir ont démontré un lien entre la disposition affective de la personne qui se rappelle des

événements passés et l'aspect positif ou négatif de ces souvenirs (Bradburn, Rips et Shevell, 1987). Si leurs résultats sont généralisables, les sujets plus déprimés, au moment de compléter le questionnaire, auront un souvenir plus négatif de leur burnout que les individus moins ou non déprimés. Pour examiner la relation entre l'état affectif et le souvenir que les personnes ont de leur épuisement émotionnel, on émet l'hypothèse suivante :

**Hypothèse 4** : Il y a une corrélation positive entre le niveau de dépression au moment de compléter le questionnaire et le souvenir négatif qu'ont les personnes de leur burnout.

Dans la présente étude deux modèles théoriques sont retenus pour expliquer le changement d'emploi : le modèle multidimensionnel du burnout proposé par Maslach, Jackson et Leiter (1996) et le modèle hexagonal proposé par Holland (1992).

L'hypothèse 1 se veut un test de la théorie du burnout alors que les hypothèses 2 et 3 visent à mettre à l'épreuve la théorie du choix professionnel (Holland (1992).

À partir des hypothèses émises, il reste à identifier les instruments qui permettront de mesurer adéquatement les variables qui nous intéressent. La section suivante présente la procédure méthodologique adoptée.

## **Méthodologie**

Cette section présente les informations concernant le recrutement des participants, le protocole et les instruments de mesure utilisés pour la cueillette des données. Viennent ensuite les analyses statistiques projetées pour tester les hypothèses énoncées.

### Participants

#### Méthode de recrutement

Le recrutement des participants s'est fait par l'entremise d'annonces (Annexe A) et d'affiches (Annexe B) placées dans certains journaux régionaux, dans des hôpitaux, des cliniques médicales et des bureaux de professionnels de la santé ainsi que dans divers commerces. L'annonce de recrutement a également été envoyée à 49 associations professionnelles dont les membres sont dispersés dans toutes les provinces du Canada. Plus de 600 feuillets ont été placés dans les pare-brise d'autos stationnées à des centres d'achats achalandés et dans des parc-o-bus réservés aux usagers du réseau d'autobus de la ville d'Ottawa. En tout, plus de 125 personnes, 69 organismes et associations et 53 journaux s'adressant à des professionnels ont été contactés.<sup>1</sup> La période de recrutement s'est échelonnée sur une période de dix mois.

#### Critères d'inclusion des participants

Alors qu'un grand nombre d'études ont documenté l'existence du burnout chez les professionnels de la relation d'aide (Burke et Deszca, 1986 ; Leiter, 1999 ; Maslach, 1982 ; Schwarzer et Greenglass, 1999), d'autres chercheurs ont aussi observé ce phénomène chez des professionnels appartenant à d'autres disciplines (Andries,

---

<sup>1</sup> Pour la liste des personnes et organismes contactés voir annexe C

Bijleveld et Pot, 1991 ; Etzion, Kafry et Pines, 1982 ; Bernier, 1994 ; Golembiewski et Kiepper, 1988 ; Lindström, 1991). Par conséquent, l'emploi qu'occupent les participants n'est pas restreint seulement aux professions de la relation d'aide. Cette décision a l'avantage de favoriser la participation d'un plus grand nombre de personnes et d'inclure des professionnels autres que ceux de la relation d'aide.

Les personnes recherchées pour participer à cette étude devaient rencontrer 7 critères de sélection spécifiques (voir Annexe A). Les personnes choisies sont des 1) adultes, 2) ayant vécu une crise due au burnout dans les trois dernières années. À ces critères s'ajoutent les suivants : 3) le burnout a été identifié par un professionnel de la santé (médecin, psychiatre, psychologue), 4) le burnout a occasionné un arrêt de travail variant d'un à six mois. Les personnes ont le sentiment d'avoir résolu les difficultés associées à la crise du burnout et sont 5) retournées au travail, à temps complet ou partiel, où elles occupent : (a) le même emploi pour le même employeur (aucun changement), (b) un emploi différent pour le même ou un autre employeur (changement d'emploi) ou (c) un emploi de type différent (changement d'orientation professionnelle). Enfin, les participants doivent accepter de 6) compléter un questionnaire. Puisque le questionnaire est seulement en version anglaise, ils doivent 7) posséder une connaissance suffisante de l'anglais pour le comprendre et le compléter.

#### Caractéristiques des participants

En réponse aux annonces et affiches dispersées dans plusieurs provinces canadiennes (Colombie Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec et Nouveau Brunswick), 28 personnes ont manifesté le désir de participer à

l'étude. De celles-ci, trois personnes, une au Québec, une en Colombie-Britannique et une en Ontario, ne rencontraient pas les critères de sélection et ont dû être refusées. Vingt-cinq (25) questionnaires ont été envoyés aux personnes intéressées à participer à l'étude, 20 ont été retournés. Tous, sauf un, étaient complets et toutes les informations fournies ont pu être utilisées. La seule information manquante est la catégorie d'âge d'un répondant. Au total, 20 volontaires non indemnisés ont participé à l'étude, soit 19 femmes et un homme, résidant en Ontario ou au Québec. Les caractéristiques personnelles des répondants sont présentées au Tableau 2.

Caractéristiques professionnelles. La moitié des participants enseignent dans les écoles publiques au niveau secondaire ou élémentaire et l'autre moitié dispensent des services dans le secteur public. De ces répondants, six (6) travaillent pour le gouvernement fédéral ou provincial, deux (2) oeuvrent dans de grands organismes publics et deux (2) travaillent dans le réseau de la santé.

A partir de ces informations, il est possible de diviser les participants en deux groupes : les professionnels de la relation d'aide et les autres professionnels. Conformément à la définition adoptée par Maslach (1978), le terme « professionnel de la relation d'aide » désigne les personnes qui quotidiennement offrent une aide professionnelle à un grand nombre de personnes démunies ou en besoin. Maslach y inclut les personnes qui travaillent en santé mentale (infirmiers et infirmières, psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux) ainsi que les enseignants et enseignantes, les avocats de l'aide juridique et les prêtres (Maslach, 1982, 1978; Maslach et Jackson, 1984). Pour les fins de l'étude, le terme « autres professionnels » désigne tous les autres types de professions. Les données quantitatives deux groupes

de professionnels par rapport aux MBI, BDI, les causes du burnout et les indices de congruence sont présentées au Tableau 5, page 73.

TABLEAU 2

Informations démographiques sur les participants

<u>Variables</u>	<u>Fréquences</u>	<u>Pourcentages</u>
Sexe		
Femme	19	95,0
Homme	1	5,0
Age		
21-30 ans	1	5,3
31-40 ans	9	47,4
41-50 ans	8	42,1
50 ans +	1	5,3
État civil		
Marié/union libre	17	85,0
Séparé/divorcé	2	10,0
Célibataire	1	5,0
Nombre d'enfants		
0	6	30,0
1	1	5,0
2	10	50,0
3	2	10,0
4	1	5,0
Niveau d'éducation		
Secondaire/CEGEP	1	5,0
Collégial/technique	4	20,0
B.A.	10	50,0
M.A.	4	20,0
Ph.D.	1	5,0
Salaire annuel		
Jusqu'à \$35,000	2	10,0
\$36,000 - \$50,000	6	30,0
\$51,000 - \$65,000	5	25,0
\$66,000 - \$80,000	4	20,0
\$80,000 +	3	15,0
Professions		
Relation d'aide	12	60,0
Autres professionnels	8	40,0

Profil du participant. Les informations démographiques recueillies permettent d'établir le profil général des répondants. Le profil type des participants est le suivant : elle est une femme, âgée entre 31-40 ans, qui vit en couple et a deux enfants. Elle détient un diplôme universitaire de niveau baccalauréat, et gagne annuellement entre 36,000\$ et 50,000\$. En moyenne, son arrêt de travail dû au burnout a duré 4 mois et elle est de retour au travail depuis 9,5 mois. Au plan professionnel, elle est une professionnelle de la relation d'aide qui n'a pas changé d'emploi suite au burnout.

#### Protocole pour la cueillette des données

Dès le premier contact avec les personnes intéressées (Annexe D), le chercheur a vérifié qu'elles répondaient aux critères d'inclusion énumérés précédemment et qu'elles n'éprouvaient aucune difficulté à lire et à comprendre l'anglais, puisque le questionnaire était disponible seulement dans cette langue. Les individus répondant aux critères ont ensuite été invités à participer à l'étude en complétant un questionnaire. Le chercheur a obtenu le numéro de téléphone et/ou l'adresse électronique de chacun des participants pour être en mesure de les contacter et de les référer à un professionnel de la santé mentale si leur score au *Beck Depression Inventory* (BDI) indiquait un niveau de dépression élevé ou un risque de suicide. Le chercheur a ensuite expliqué la nature strictement volontaire de l'étude avant d'obtenir le consentement de la personne. Une fois le consentement accordé, le participant a reçu par la poste une feuille de renseignements généraux (Annexe E), le questionnaire et une enveloppe de retour pré-adressée et affranchie. Après un délai de quatre semaines, les participants qui n'avaient pas retourné le questionnaire complété ont été contactés pour vérifier s'ils l'avaient bien reçu.

### Feuille de renseignements généraux (Annexe E)

La feuille de renseignements généraux, rédigée en anglais et en français, explique le but de l'étude et la procédure à suivre. De plus, elle indique clairement la nature volontaire de la participation, les risques et les bénéfices pour les participants et elle spécifie comment la confidentialité des réponses est assurée. Le retour du questionnaire complété est jugé comme étant la preuve du consentement préalablement obtenu verbalement.

### Instruments de mesure

Incluant la section information démographique, six instruments de mesure ont été utilisés pour recueillir les données : le *Beck Depression Inventory* (BDI), le *Maslach Burnout Inventory* (MBI), le questionnaire sur les causes du burnout, le *Self Directed Search* (SDS) et le *Position Classification Inventory* (PCI). Pour simplifier la tâche aux répondants, ils ont été regroupés dans un questionnaire.

### Le questionnaire

Puisque certains des instruments de mesure inclus dans le questionnaire n'ont pas été traduits et validés en français auprès de la population canadienne, le questionnaire distribué aux participants est en version anglaise seulement. Il comprend 95 questions divisées en six sections. Chacune des sections évalue différents aspects de la relation personne-emploi. La section A s'intéresse aux données personnelles et professionnelles qui permettent d'établir le profil des participants. La section B mesure le niveau de dépression des répondants, la section C évalue leurs réactions émotionnelles vis-à-vis le travail avant l'arrêt de travail et la section D examine les causes auxquelles ils attribuent leur burnout. Finalement, la

section E explore les intérêts personnels et professionnels des participants et la section F examine les tâches et les compétences reliées à l'emploi qu'ils occupaient avant le burnout. À l'exception des informations démographiques et des causes du burnout, toutes les autres dimensions sont mesurées par des tests standardisés. Puisque les instruments de mesure sont utilisés dans leur version anglaise, le texte s'y réfère par leurs noms anglais seulement.

#### Informations démographiques (Annexe F)

La première partie du questionnaire contient des questions spécifiques sur : 1) le sexe, 2) l'âge, 3) le statut civil, 4) le nombre d'enfants, 5) le niveau d'éducation complété, 6) le revenu, 7) la durée de l'arrêt de travail et 8) le temps écoulé depuis le retour au travail. De plus, quatre questions vérifient s'il y a eu un changement d'emploi suite au burnout, le type d'emploi avant et après le burnout, la durée de l'emploi actuel et les trois emplois pré-burnout si la personne occupe l'emploi actuel depuis moins de cinq ans. Ces informations ont pour but d'établir le profil des participants et de vérifier la relation entre certaines caractéristiques personnelles et professionnelles et les variables mesurées.

#### Beck Depression Inventory-II (BDI-II)

Le *Beck Depression Inventory-II (BDI-II)* comprend 21 items (Beck, Steer et Brown, 1998) et permet de diagnostiquer la présence et la gravité des symptômes dépressifs correspondant à ceux énumérés dans le *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Fourth Edition* (American Psychiatric Association, 1994). Chaque item est évalué sur une échelle de 4 points allant de 0 à 3 pour un score total variant de 0 à 63. Un score de 0 à 13 indique un niveau de dépression minimal, de 14 à 19 un

niveau léger, de 20 à 28 un niveau modéré et de 29 à 63 un niveau de dépression sévère (Beck et coll., 1998).

Quand la personne obtient un score total qui s'approche du niveau élevé de dépression, les auteurs recommandent de porter une attention particulière aux items 9 (la pensée suicidaire) et 2 (être sans espoir). Les études démontrent que ces deux items prédisent presque aussi bien le suicide que d'autres échelles spécifiquement développées à cet effet lorsque la personne choisit les réponses 2 ou 3 à ces deux items (Beck, Steer, Kovacs et Garrison, 1985). Cependant, les personnes qui songent sérieusement au suicide n'avouent pas toujours leurs pensées suicidaires mais, dans les faits, cessent de manger et de boire. Dans ce sens, les items 16 (modifications des habitudes de sommeil) et 18 (modifications de l'appétit) sont très utiles pour détecter une tendance suicidaire (Beck et coll., 1998). Ces items offrent un choix de sept énoncés qui différencient entre les augmentations et les diminutions dans les habitudes de sommeil et d'alimentation. Quand plusieurs énoncés sont choisis pour le même item, quel qu'il soit, les auteurs du test recommandent de retenir le plus élevé (Beck et coll., 1998).

Fidélité. Tel que rapporté dans le manuel technique du test, l'analyse de fidélité indique un coefficient de cohérence interne de 0,92 pour les patients externes et de 0,93 pour les étudiants de niveau collégial (Beck et coll., 1998). D'autre part, le coefficient de stabilité test-retest (une semaine d'intervalle) auprès de 26 patients externes est de 0,93.

Validité. Les modifications apportées aux items de l'instrument pour qu'il corresponde mieux aux symptômes énumérés dans le DSM-IV contribuent à la validité

de contenu (Beck et coll., 1998). D'autre part, le coefficient de corrélation de 0,93 entre le BDI-IA et le BDI-II et les corrélations significatives entre les scores au BDI-II et plusieurs autres tests psychométriques mesurant le désespoir (0,68), l'intensité de l'idéation suicidaire (0,37), la dépression (0,71) fournissent des preuves de validité convergente (Beck et coll., 1998). Par ailleurs, la corrélation plus élevée ( $r = 0,71$ ), entre le BDI et le *Hamilton Psychiatric Rating Scale for Depression* - HRSD (Hamilton, 1960), une échelle mesurant la dépression, fournit une preuve de validité convergente alors que la corrélation entre le BDI et l'échelle d'anxiété HRSD ( $r = 0,47$ ) offre une preuve de validité divergente avec le concept d'anxiété. Arnau, Meagher, Norris et Bramson (2001) obtiennent des résultats comparables auprès de patients d'une clinique médicale.

Pertinence du BDI-II pour l'étude. Compte tenu de la nature *post facto* de l'étude, cette mesure est utile pour vérifier l'humeur dans laquelle la personne est au moment de répondre au questionnaire. Les résultats d'études portant sur la mémoire démontrent que l'humeur d'un individu influence le souvenir qu'il a des événements autobiographiques passés (Bradburn et coll., 1987). Ainsi, une personne déprimée a un souvenir plus négatif du passé que la personne heureuse. Bien qu'il existe d'autres tests pour mesurer l'état émotionnel, le BDI-II est choisi à cause de ses propriétés psychométriques robustes. Concrètement, l'administration de ce test permet de répondre à la question : Est-ce que les individus qui obtiennent un score élevé sur le BDI ont un souvenir plus négatif de leur burnout, et par conséquent présentent un niveau plus élevé de burnout, que ceux ayant un score plus bas? À cette fin, l'analyse

corrélationnelle est utilisée pour vérifier l'existence d'une relation entre le score BDI et le score au Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS).

Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)

Le *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) est un inventaire de 22 items qui a été développé pour mesurer les trois dimensions du burnout : l'épuisement émotionnel (EE), la dépersonnalisation (DP) et le sentiment d'accomplissement personnel (AP) (Maslach et Jackson, 1986). Conséquemment, les items de l'inventaire sont divisés en trois échelles. La première échelle (EE), composée des items 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 et 20, évalue la perte d'énergie émotionnelle. La deuxième (DP), composée des items 5, 10, 11, 15 et 22, mesure le niveau de déshumanisation des rapports avec les bénéficiaires des services offerts. Enfin, la troisième échelle (AP), comprenant les items 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 et 21, mesure les sentiments de compétence face à la performance au travail. Les scores obtenus aux trois échelles déterminent le niveau de burnout. Un score élevé se situe dans le tiers supérieur de la distribution normale, un score faible se trouve dans le tiers inférieur et le score moyen se situe dans le tiers du milieu (Maslach et coll., 1996).

Tel qu'illustré au Tableau 3, de faibles scores aux échelles épuisement émotionnel (EE) et dépersonnalisation (DP) et un score élevé à l'échelle accomplissement personnel (AP) indiquent un faible niveau de burnout. Des scores moyens à toutes les échelles signifient un niveau moyen de burnout, alors que des scores élevés aux échelles épuisement émotionnel (EE) et dépersonnalisation (DP) et un score faible à l'échelle accomplissement personnel (AP) indiquent un niveau élevé

de burnout. Bien que les niveaux soient utiles pour les interventions avec les personnes, les auteurs recommandent fortement d'employer les scores numériques pour les analyses statistiques (Maslach et coll., 1996).

TABLEAU 3

Classification des scores du MBI – HSS (Maslach, Jackson et Leiter, 1996)

Niveau de burnout Échelles du MBI	Faible (tiers inférieur)	Moyen (tiers moyen)	Élevé (tiers supérieur)
Épuisement émotionnel (EE)	≤ 16	17-26	≥ 27
Dépersonnalisation (DP)	≤ 6	7-12	≥ 13
Accomplissement personnel (AP)	≥ 39	38-32	≤ 31

Parmi la trentaine d'instruments développés pour mesurer le niveau de burnout, le Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (Maslach et Jackson, 1986) est l'une des mesures les plus souvent utilisées (Boudreau, Leiter, Schaufeli et Golembiewski, 1999). Ceci est dû en grande partie à ses qualités psychométriques (Dion et Tessier, 1994).

Fidélité. Le coefficient de cohérence interne des échelles est de 0,90 pour l'épuisement émotionnel, de 0,79 pour la dépersonnalisation et de 0,71 pour l'accomplissement personnel (Maslach et coll., 1996 ; Hargrove, 2000). Les coefficients de stabilité pour une double passation (*test-retest*) sont de 0,60 (DP), 0,80 (AP) et 0,82 (EE) pour un intervalle de deux à quatre semaines et de 0,54 (DP), 0,57 (AP) et 0,60 (EE) pour un intervalle d'un an (Jackson et coll., 1986 ; Hargrove, 2000).

Validité. Les résultats d'études effectuées par divers chercheurs montrent une bonne validité factorielle (Maslach et Jackson, 1986 ; Byrne, 1991, 1994). D'autres études examinent la capacité du MBI à distinguer le burnout d'autres problèmes tels

que la dépression (Leiter et Durup, 1994 ; Glass et coll., 1993 ; Brenninkmeyer et coll., 2001) et l'insatisfaction au travail (Zedeck, Maslach, Mosier et Skitka, 1988 ; Leiter, 1985). L'analyse des scores du MBI et de la mesure de satisfaction générale du JDS *Job Diagnostic Survey* -JDS (Hackman et Oldham, 1974, 1975) montre une corrélation négative et modérée entre l'insatisfaction au travail et l'épuisement émotionnel ( $r = - 0,23, \rho < ,05$ ) et la dépersonnalisation ( $r = - 0,22, \rho < ,02$ ), et une faible corrélation positive avec l'accomplissement personnel ( $r = 0,17, \rho < ,06$ ).

Pertinence de ce test pour l'étude. Dans cette étude, le MBI-HSS (Maslach et Jackson, 1986) est administré pour mesurer rétrospectivement le niveau de burnout chez les participants. Bien que vulnérable aux biais de mémoire, cette méthode permet de confirmer le diagnostic de burnout, préalablement établi. Il faut noter que l'administration rétrospective du test n'a jamais été effectuée (C. Maslach, communication personnelle, 21 novembre 2001).

#### Questionnaire sur l'attribution des causes du burnout (Annexe G)

Cette section du questionnaire s'inspire fortement des résultats obtenus par Di Salvo, Lubbers, Rossi et Lewis (1995) pour identifier les situations génératrices de stress en milieu de travail. Ces chercheurs ont développé un questionnaire à partir de la technique des incidents critiques pour identifier les causes de burnout dans le milieu de travail. Pour ce faire, ils ont recruté 148 personnes auxquelles ils ont posé des questions ouvertes. L'analyse de contenu des 951 réponses a permis d'identifier 14 types de facteurs. Pour vérifier la justesse de cette classification, les chercheurs ont soumis les réponses et les 14 types de facteurs à six juges. La fidélité moyenne inter juge était de 71%.

Pour identifier les causes auxquelles les participants attribuent leur burnout, le chercheur de la présente étude a élaboré un instrument de mesure de 17 questions. Celui-ci comprend les 14 facteurs identifiés par Di Salvo et ses collègues (1995) ainsi que les facteurs « récompense » (Siegrist, 1996) et « utilisation des compétences acquises », également associés au burnout (Maslach et Leiter, 1997). La question 17 demande au participant d'indiquer, parmi toutes les causes énumérées, celle qui a le plus contribué à son burnout. Chaque item est évalué sur une échelle de 5 points allant de 1 à 5.

Le score obtenu, pour l'ensemble des 16 causes, est l'une des mesures utilisées dans cette étude pour définir de façon opérationnelle les causes du burnout reliées aux conditions de travail. Une autre approche consiste à diviser les 16 causes en deux échelles, pour différencier les causes auxquelles les participants attribuent leur burnout.

Classification des causes du burnout. Pour différencier entre les 16 causes, elles ont été classifiées en deux catégories, soit : 1) celles attribuables principalement au contenu ou au contexte du travail (échelle A) et 2) celles attribuables principalement aux caractéristiques de l'individu ou à sa perception du travail (échelle B). Les causes classifiées dans la première catégorie sont généralement extrinsèques à l'individu et souvent hors de son contrôle. Celles appartenant à la deuxième catégorie relèvent davantage des perceptions individuelles et ne sont pas intrinsèquement négatives ou positives. Cette nouvelle taxinomie a été effectuée par 10 juges, tous des psychologues oeuvrant au sein de l'unité de Recherche et développement de la Commission de la fonction publique du Canada, à Ottawa.

La nouvelle classification repose sur deux règles de décision: 1) l'accord inter-juge pour l'ensemble des items doit atteindre 66% et 2) individuellement, chaque condition doit être classée dans une des catégories par 60% des juges. En fonction de ces critères, 15 des 16 causes ont été classées dans l'une ou l'autre des échelles. Le pourcentage moyen d'accord inter-juge pour la nouvelle classification est de 75%. L'accord moyen inter-juge pour les causes classifiées dans l'échelle A est de 72%, alors qu'il atteint 75% pour les causes groupées dans l'échelle B. La répartition des causes dans les échelles A et B ainsi que l'accord inter-juge pour chaque cause sont présentés à l'Annexe H.

Seule la cause 13 (*interpersonal relations between staff*), pour laquelle les juges sont également partagés, fait exception à cette classification. Pour cette raison, la cause 13 est comprise dans l'échelle A et dans l'échelle B. Ceci ne pose pas de problème car les scores aux deux ne sont jamais comparés.

Cohérence interne des échelles A et B. Afin de vérifier la cohérence interne des deux échelles de la nouvelle classification, des analyses de fidélité ont été effectuées. Pour les 10 causes de l'échelle A (cause 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 13, 14), on obtient un coefficient alpha de Cronbach de 0,71. En examinant la valeur du coefficient de fidélité de Cronbach et la valeur de la corrélation corrigée de chaque cause au score total, il devient apparent que la cause 2 ( $r = 0,02$ ) contribue peu à la mesure des causes attribuables principalement au contenu ou au contexte du travail. En la supprimant le degré de cohérence interne augmente à 0,72 pour l'ensemble de l'échelle. L'examen des valeurs des corrélations corrigées des neuf items restants indique que la cause 5

est aussi faiblement corrélée au score total (0,09). En retirant la cause 5, on accroît le niveau de cohérence interne de l'échelle A à 0,75.

Pour les sept causes incluses dans l'échelle B (cause 6, 7, 9, 12, 13, 15, 16), l'analyse de fidélité indique un niveau de cohérence interne de 0,70. L'examen des valeurs des corrélations corrigées de chaque cause au score total révèle que la cause 12 est faiblement corrélée au score total ( $r = 0,03$ ). En retranchant cette cause, le niveau de cohérence interne augmente à 0,74. L'examen des valeurs des corrélations corrigées restantes indique que la cause 15 est aussi faiblement corrélée au score total (0,28). En supprimant cette cause, on accroît le niveau de cohérence interne de l'échelle B à 0,76. Selon Laurencelle (1998), un coefficient de cohérence interne de 0,75 est généralement jugé acceptable.

Pertinence du questionnaire sur les causes du burnout pour l'étude. Ce questionnaire est administré pour mesurer l'intensité avec laquelle les répondants attribuent leur burnout aux causes reliées aux conditions de travail. Bien qu'il incorpore les facteurs identifiés par d'autres chercheurs (Di Salvo et coll., 1995 ; Maslach et Leiter, 1997) cet instrument n'a jamais été utilisé auparavant. Pour cette raison, les résultats qui en découlent doivent être interprétés avec prudence.

#### Self-Directed Search - Form CP (SDS-CP)

Soucieux de faciliter l'accès à une ressource qui puisse éclairer l'orientation professionnelle, Holland (1989) développe le *Self-Directed Search* (SDS). Ce questionnaire d'auto-orientation permet à l'individu d'évaluer ses intérêts, de calculer et d'interpréter ses propres résultats. Les connaissances nouvellement acquises guident ensuite la personne dans son choix d'occupation professionnelle. Sa facilité

d'usage et d'interprétation l'a rendu très populaire, à en juger par sa traduction en 25 langues, ses 22 millions d'usagers et les 300 articles et chapitres de livre qui s'y réfèrent (Rayman et Atanasoff, 1999).

Le questionnaire contient quatre échelles mesurant respectivement les intérêts, les aptitudes, les préférences occupationnelles et l'auto-évaluation des compétences individuelles en fonction des six types de personnalité proposés par Holland (1992). Au total, on obtient : 1) 24 sous scores, un pour chaque type dans chacune des quatre sections, 2) six scores sommaires, un pour chacun des types et 3) un code sommaire composé des trois lettres ayant obtenu les trois scores sommaires les plus élevés. Pour trouver le type d'emploi le plus apte à répondre à ses intérêts et à ses aptitudes, l'individu ou un conseiller d'orientation professionnelle compare ce code à celui qui se trouve dans le *Dictionary of Holland Occupational Codes* (Gottfredson et Holland, 1996). Ce dernier contient 12,099 titres d'emplois, chacun associé à un code de trois lettres.

Fidélité. Pour la version SDS-CP, Holland (1994) rapporte des coefficients de cohérence interne variant entre 0,75 et 0,87 pour les échelles activités, aptitudes et professions et de 0,87 à 0,93 pour les codes sommaires. Spokane et Catalano (2000) rapportent des coefficients de fidélité test-retest variant de 0,76 à 0,89 pour un intervalle de quatre à 12 semaines alors que Oleski et Subich (1996) rapportent des coefficients de fidélité test-retest, quasi identiques pour un intervalle de un à quatre semaines chez des adultes.

Validité. Les preuves de validité sont de deux ordres : la validité congruente et la validité de prédiction.

En comparant les corrélations entre les scores des échelles de section et des échelles sommaires, obtenus au SDS - *Form R* (1985) et au SDS- *Form CP* on obtient des coefficients de congruence de 0,80 pour les échelles de section et de 0,94 pour les échelles sommaires (Brown, 2002).

La validité de prédiction, mesurée auprès d'étudiants universitaires et en terme de pourcentage de bonnes réponses, est de 65,7% pour les femmes et de 43,0% pour les hommes, pour un intervalle de trois ans (Oleski et Subich, 1996). Comme le souligne Spokane (1985), les coefficients de validité et de fidélité de cet inventaire sont des plus adéquats.

Pertinence du SDS – CP pour l'étude. Dans cette étude, le SDS -CP est utilisé (Holland, 1994), car même si le *Vocational Preference Inventory* (VPI) est plus économique en termes de temps, le SDS fourni une meilleure évaluation de la personne car il contient un plus grand nombre d'énoncés (Holland, 1997). De plus, le SDS-CP est recommandé pour mesurer les intérêts des adultes en période de transition professionnelle (Buros Institute of Mental Measurements, 2002). Ces raisons justifient son choix. Dans la présente étude, les résultats obtenus au SDS sont utilisés pour calculer le niveau de congruence personne-emploi, pré et post-burnout.

#### *Position Classification Inventory* (PCI)

Créé par Gottfredson et Holland (1991), le PCI présente une formule simple pour classifier les types d'environnement de travail tel que proposé par la théorie du choix professionnel de Holland (1985). En plus de servir à la classification des emplois traditionnels et nouvellement créés, il est utile pour explorer la perception que l'employé a de son emploi, pour évaluer la congruence personne-emploi et pour

identifier les sources d'insatisfaction, d'ambiguïté ou de conflit de rôle dans une occupation particulière (Gottfredson et Holland, 1991). Le questionnaire peut être complété par la personne ou un professionnel en counselling de carrière et a l'avantage d'être bref, 10 minutes suffisant habituellement pour le compléter.

L'inventaire comporte 84 items dont six items expérimentaux qui ne sont pas notés. Chaque type d'environnement (RIASEC) constitue une échelle contenant respectivement 13 items pour un total de 78 items. Tous les items sont notés 0 (non) ou 1 (oui). Les trois lettres ayant obtenu les trois chiffres les plus élevés sur les échelles RIASEC constituent le code représentant l'emploi. Ce code est utilisé dans le calcul de l'indice de congruence personne-emploi.

Fidélité. Les coefficients de cohérence interne varient de 0,74 à 0,87, avec une médiane de 0,79, lorsque le questionnaire est complété par l'employé (Gottfredson et Holland, 1991).

Validité. La validité de convergence entre la classification effectuée par l'employé et celle du superviseur est de 53% en utilisant la première lettre du code sommaire. En incluant la classification dans un type adjacent, le pourcentage d'accord augmente à 79% (Gottfredson et Holland, 1991). Enfin, la comparaison entre la classification basée sur la première lettre du code et celle qui se trouve dans le *Dictionary of Holland Occupational Codes* fournit une preuve additionnelle de validité.

Pertinence du PCI pour l'étude. Selon Gottfredson et Holland (1991), les propriétés psychométriques du PCI sont acceptables lorsque cet instrument est administré tel que prescrit. Dans la présente étude, les résultats obtenus au PCI sont utilisés pour calculer le niveau de congruence pré-burnout.

### Indices de congruence

L'indice de congruence désigne le degré de correspondance (*match*) entre les caractéristiques de l'individu et celles de son emploi (Holland, 1973). Initialement, Holland (1966) comparait seulement la première lettre des codes personne et emploi pour déterminer le niveau de congruence. Lorsque les deux premières lettres sont identiques, la relation personne-emploi est jugée congruente, sinon elle est non congruente.

#### Indice H

Holland (1973) a tôt fait de remplacer cette approche dichotomique par une méthode basée sur la distance qui sépare les six types de personnalité et d'emploi tel que proposé dans son modèle hexagonal (RIASEC). Pour ce faire, il compare la première lettre des codes « personne » et « emploi » et selon leur position respective sur l'hexagone, il assigne une valeur de 1 à 4, cette dernière étant le niveau le plus élevé (Holland 1973). Cette valeur représente l'indice de congruence de Holland (nommé indice H dans ce document). Ainsi, il assigne 4 lorsque les lettres occupent des positions identiques, 3 quand elles sont dans des positions adjacentes, 2 si elles sont dans des positions alternantes (*alternate*), par exemple R et A et un 1 lorsqu'elles sont opposées l'une à l'autre sur l'hexagone. Cette méthode a le désavantage de ne tenir compte que de la première lettre des deux codes.

Pour contourner cette lacune, d'autres méthodes plus complexes ont été élaborées. Il existe actuellement 11 approches mathématiques et 13 indices différentiels pour rendre compte de l'interaction personne-emploi (Tinsley, 2000 ; Camp et Chartrand, 1992). Parmi les multiples façons de mesurer la congruence, trois

d'entre elles retiennent l'attention : l'indice M proposé par Iachan (1984), l'indice K-P développé par Kwak et Pulvino (1982) et l'indice C de Brown et Gore (1994).

Contrairement à la méthode proposée par Holland (1973), toutes ces méthodes tiennent compte des trois lettres des codes « personne » et « emploi » pour mesurer le niveau de congruence.

### Indice M

Iachan (1984) propose d'assigner aux diverses comparaisons de lettres, qui composent les codes, une pondération variant de 0 à 28. Cette pondération, prédéterminée, repose sur le postulat qu'il existe une correspondance (*match*) parfaite entre les trois premières lettres du code « personne » et du code « emploi » et que cette correspondance mérite une pondération plus élevée que celle entre les premières lettres seulement. Tout comme l'approche de Holland (1973), sa méthode accorde une plus grande importance aux lettres identiques et adjacentes qu'aux lettres plus éloignées sur l'hexagone. Ainsi, une correspondance parfaite entre les premières lettres des codes (1-1) reçoit la plus haute pondération, une correspondance entre la première et la deuxième lettre (1-2) reçoit la deuxième plus élevée alors qu'une correspondance entre la première et la troisième lettre (1-3) reçoit une pondération plus basse de sorte que :  $(1-1) > (1-2) > (2-2) > (1-3) > (2-3) > (3-3)$ .

Le Tableau 4 illustre comment Iachan (1984) assigne la pondération pour chaque combinaison de lettres des codes personne-emploi. L'indice *M* s'obtient en additionnant les pondérations pour un total variant entre 0 et 28. Plus le score est élevé, plus la congruence est grande.

TABLEAU 4

Pondération pour le calcul de l'indice de congruence M de lachan

Code de l'emploi	Code sommaire SDS		
	Première lettre	Deuxième lettre	Troisième lettre
Première lettre	22	10	4
Deuxième lettre	10	5	2
Troisième lettre	4	2	1

Indice K-P

La méthode élaborée par Kwak et Pulvino (1982) compare les trois lettres des codes « personne » et « emploi » et assigne une pondération à chacune des trois paires. La formule suivante sert à calculer l'indice K-P :

$$K-P = 7^{-1} [W_1 (AD) + W_2 (BE) + W_3 (CF)].$$

Les symboles  $W_1$ ,  $W_2$ ,  $W_3$  représentent respectivement une pondération fixe de 4, 2 et 1 alors que  $AD$ ,  $BE$  et  $CF$  représentent la corrélation entre les premières, deuxièmes et troisièmes lettres des deux codes (personne et emploi). La corrélation entre les lettres de l'hexagone sont fournies par Holland (1973). L'indice K-P se situe entre 0 et 1 et est réparti en trois niveaux de congruence : (1) bas, (2) moyen et (3) élevé. Un score de 0,3457 marque le point de césure entre les scores bas et moyens alors qu'un score de 0,5086 indique le point de coupure entre les scores moyens et élevés (Lent et Lopez, 1996). Ces scores sont basés sur l'estimation des relations entre les types de personnes qui proviennent d'échantillons réels (Brown et Gore, 1994).

Indice C

Pour contourner la complexité du calcul de l'indice K-P tout en conservant ses avantages, Brown et Gore (1994) proposent l'indice C. Celui-ci découle de la comparaison des trois lettres du code « personne » aux trois lettres du code « emploi ». L'indice se calcule à l'aide de la formule suivante :

$$C = 3(X_i) + 2(X_i) + X_i.$$

Ici,  $X_i$  représente des valeurs de 3, 2, 1 ou 0 assignées à chaque comparaison personne-emploi, basées sur la distance entre les lettres. Les lettres qui occupent des positions identiques reçoivent 3, les lettres adjacentes reçoivent 2, les lettres dans des positions alternantes (*alternate*), par exemple R et A, reçoivent 1 et les lettres opposées l'une à l'autre reçoivent 0. Le score de l'indice C varie entre 0 (incongruence totale) et 18 (congruence parfaite).

Les indices K-P et C ont l'avantage de discerner les cas possédant des codes identiques et de discriminer entre les cas dont les codes sommaires sont similaires mais dont les lettres sont hors d'ordre (Brown et Gore, 1994). De plus, ces indices sont considérés supérieurs aux autres car ils incorporent une mesure de la distance hexagonale, telle qu'énoncée dans la théorie de Holland (Camp et Chartrand, 1992 ; Young, Tokar et Subich, 1998 ; Brown et Gore, 1994). En pratique, les indices K-P et C sont fortement corrélés et fournissent des résultats quasi identiques (Brown et Gore, 1994 ; Oleski et Subich, 1996 ; Lent et Lopez, 1996 ; Young et coll., 1998).

Deux études ont examiné respectivement les corrélations entre 13 indices (Camp et Chartrand, 1992) et 11 indices de congruence (Young et coll., 1998). Leurs résultats révèlent des corrélations entre les indices variant entre 0,05 et 0,98 (Camp et

Chartrand, 1992) et entre 0,18 et 0,98 (Young et coll., 1998), suggérant que les indices ne sont pas interchangeables. De plus, les résultats qui en découlent sont différents selon l'indice utilisé (Camp et Chartrand, 1992).

Étant donné ces résultats et la recommandation de Tinsley (2000) d'utiliser au moins deux indices pour les études portant sur la congruence hexagonale, la présente étude utilise l'indice H (Holland, 1973), l'indice M (Iachan, 1984), l'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982) et l'indice C (Brown et Gore, 1994). Les quatre indices de congruence sont calculés pour chaque participant. Cette approche a l'avantage de reproduire partiellement les études d'équivalence des mesures de congruence d'Oleski et Subich (1996), de Camp et Chartrand (1992) et de Young et ses collègues (1998).

#### Traitement des données

Le type de questions de recherche ainsi que la nature des variables dictent la façon de traiter les données. Le but premier de la présente étude est d'examiner la stabilité d'emploi en fonction de la congruence personne-emploi et des causes auxquelles les individus attribuent leur burnout. Pour les trois premières hypothèses, on utilise une variable de classification (VC) et l'une de deux variables de prédiction (VP). La variable de classification a deux niveaux, soit la solution qu'adopte l'individu suite au burnout : 1) il ne change pas d'emploi, 2) il change d'emploi. Les variables de prédiction sont la congruence et les causes du burnout. La nature *ex post facto* de l'étude permet d'examiner la relation entre l'humeur des participants au moment de compléter le questionnaire et le souvenir qu'ils ont de leur burnout. Pour la quatrième hypothèse, les variables sont le niveau de dépression des participants et le niveau d'épuisement émotionnel. Compte tenu des questions posées et des variables

utilisées, l'approche corrélationnelle est utilisée pour déterminer la présence de relation entre les variables et pour en évaluer l'étendue. Cette approche se prête à un plan de recherche à groupes indépendants à une variable de classification.

### Analyses statistiques

Pour faire les tests des hypothèses et répondre aux questions de recherche posées, le chercheur effectue des analyses descriptives et corrélationnelles. D'une part, les résultats sont examinés en fonction du nombre, des moyennes, des écarts-types, des fréquences et des pourcentages. D'autre part, les analyses corrélationnelles servent à déterminer l'importance des fluctuations observées.

Pour mettre à l'épreuve l'hypothèse 1, le chercheur utilise des analyses de corrélation point-biserial pour examiner la relation entre la tendance à changer d'emploi et 1) l'ensemble des causes auxquelles les participants attribuent leur burnout, 2) les causes reliées au contenu ou au contexte du travail (échelle A), et 3) les causes reliées aux caractéristiques ou perceptions individuelles (échelle B). Le coefficient de corrélation point-biserial est indiqué pour mesurer l'intensité du lien entre une variable continue et une variable dichotomique absolue, comme c'est ici le cas (Martin et Baillargeon, 1989). Ensuite, à l'aide de tests t, 4) on compare les moyennes des deux groupes (change, ne change pas d'emploi) pour chacune des 16 causes du burnout.

Pour l'hypothèse 2, on calcule quatre corrélations point-biserial pour examiner la relation entre le niveau de congruence et la stabilité d'emploi. De plus, des analyses de corrélation de Pearson servent à vérifier les inter-corrélations entre les quatre indices de congruence utilisés.

Pour déterminer s'il y a une différence significative entre le niveau de congruence pré et post-burnout, on effectue un test-t, comme l'exige l'hypothèse 3. Enfin, pour l'hypothèse 4, une analyse de corrélation de Pearson sert à examiner la relation entre le souvenir qu'ont les participants de leur burnout et leur état émotionnel au moment de compléter le questionnaire.

La section suivante présente les résultats de ces analyses.

## Résultats

Cette section présente d'abord les résultats des analyses descriptives associés aux caractéristiques personnelles et professionnelles des participants, suivis des résultats provenant des instruments de mesure inclus dans le questionnaire envoyé aux répondants. Viennent ensuite les analyses statistiques visant la mise à l'épreuve des hypothèses formulées. L'interprétation qualitative des résultats est présentée dans la section discussion. Toutes les analyses ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 9,0.

### Analyses descriptives

Les informations démographiques recueillies dans la première section du questionnaire ont permis d'identifier dans l'échantillon deux types de professionnels : les spécialistes de la relation d'aide et ceux oeuvrant dans d'autres professions. Pour vérifier si les résultats des deux groupes diffèrent par rapport à diverses mesures, des tests t, avec correction Bonferroni, ont été effectués. Les résultats, présentés au Tableau 5, indiquent qu'il n'y a pas de différences significatives entre les deux groupes de professionnels en ce qui touche les scores aux trois échelles du MBI – HSS, l'ensemble des causes auxquelles ils attribuent leur burnout de même que les échelles A et B des causes du burnout, leur niveau de dépression et leur niveau de congruence pré-burnout. Compte tenu qu'aucune des comparaisons n'est significative, les participants ont été regroupés pour les tests des hypothèses.

TABLEAU 5

Résultats des tests t entre les deux groupes professionnels

	<u>Professionnels de la relation d'aide</u>		<u>Autres professionnels</u>		t	sig.
	n = 12		n = 8			
	moyenne	écart-type	moyenne	écart-type		
MBI						
Épuisement émotionnel	50,50	7,48	43,38	8,00	-2,03	n.s.
Dépersonnalisation	16,00	9,04	10,25	4,62	-1,65	n.s.
Accomplissement personnel	28,33	11,21	22,88	9,08	-1,15	n.s.
Cause (16)	3,78	0,38	3,16	0,91	-2,10	n.s.
Echelle A	3,83	0,56	3,16	1,15	-1,77	n.s.
Echelle B	3,80	0,80	3,40	1,14	-0,93	n.s.
BDI	11,83	9,81	8,13	9,33	-0,84	n.s.
Congruence						
Indice H a	3,33	0,78	2,75	0,71	-1,70	n.s.
Indice H b	3,00	0,95	3,13	1,13	0,27	n.s.
Indice M a	16,42	8,37	11,38	6,61	-1,43	n.s.
Indice M b	16,92	7,29	15,50	10,06	-0,37	n.s.
Indice C a	11,50	2,15	9,38	1,69	-2,35	n.s.
Indice C b	12,08	3,45	10,63	4,24	-0,85	n.s.
Indice K-P a	0,5771	0,1448	0,4541	0,1185	-2,00	n.s.
Indice K-P b	0,5667	0,2274	0,5654	0,2712	-0,01	n.s.

Note 1 : Indice a = indice calculé avec les codes SDS et le dictionnaire des codes;  
 indice b = indice calculé avec les codes SDS et PCI.

Note 2 : valeur t avant correction Bonferroni.

Arrêt et retour au travail

Le burnout a occasionné un arrêt de travail chez tous les répondants. Même si certains ont rapporté un arrêt de travail plus long que les six mois stipulés dans les critères d'inclusion, leurs données sont incluses en autant que le diagnostic de

burnout ait été établi par un professionnel de la santé. Dans l'ensemble, la durée totale de l'arrêt de travail varie entre un (1) et huit (8) mois avec une durée moyenne de 4,1 mois. Sans exception, les répondants sont retournés au travail, à temps plein ou à temps partiel, suite à l'arrêt de travail. Le temps écoulé depuis leur retour au travail varie entre un (1) et 36 mois. En moyenne, ils y sont depuis 9,5 mois.

Bien que tous les participants soient retournés au travail suite à l'arrêt dû au burnout, tous ne sont pas retournés au même emploi. À la question : « *Following your burnout, have you changed jobs?* », 13 répondants (65%) ont répondu ne pas avoir changé d'emploi alors que sept (7) participants (35%) ont indiqué avoir changé d'emploi.

#### Résultats au *Beck Depression Inventory* (BDI)

Cet inventaire a été administré pour mesurer le niveau de dépression des participants au moment où ils ont complété le questionnaire. Les scores obtenus ont été classifiés en fonction des points de césure délimitant les niveaux (minimal, léger, modéré et sévère) spécifiés par les auteurs du BDI (Beck et coll., 1998).

Conséquemment, les participants sont répartis comme suit : 13 sont au niveau minimal, trois (3) au niveau léger et quatre (4) sont au niveau modéré. Aucun répondant ne se situe au niveau sévère. La moyenne des scores est de 10,35 et l'écart-type est de 9,55.

Pour les personnes ayant obtenu un score s'approchant du niveau sévère de dépression, le chercheur a examiné les réponses aux items 9 (pensées suicidaires), 2 (sans espoir), 16 (modifications des habitudes de sommeil) et 18 (modifications de l'appétit). Le choix de réponse 2 ou 3 à certains de ces items ainsi que le profil se

dégageant de l'ensemble des réponses ont révélé que trois participants présentaient des tendances suicidaires. Le chercheur les a contactés et s'est assuré qu'ils recevaient les soins nécessaires à leur état.

### Résultats au Maslach Burnout Inventory (MBI)

Afin de confirmer, rétrospectivement, la présence du burnout au moment de l'arrêt de travail, le MBI (Maslach et Jackson, 1986) a été administré. Les scores obtenus aux trois échelles de l'inventaire ont été classés en niveau selon les points de coupure établis par les auteurs du test (Maslach et coll., 1996). Puisque les scores obtenus à ces échelles ne sont pas additifs, les résultats sont rapportés par niveau. Le tableau 6 présente les moyennes et les écarts-types des scores aux deux échelles.

TABLEAU 6

#### Moyennes et écarts-types aux échelles du MBI

échelle	<u>moyenne</u>	<u>écart-type</u>
	(n = 20)	
Épuisement émotionnel (EE)	47,65	8,29
Dépersonnalisation (DP)	13,70	7,97
Accomplissement personnel (AP)	26,15	10,52

Les résultats indiquent que sept (7) des participants se situent au niveau élevé sur les trois échelles du MBI. Sept (7) répondants sont à un niveau élevé aux échelles EE et AP, et leurs scores à l'échelle DP se situent au niveau faible ou moyen, alors que trois (3) se situent au niveau élevé aux échelles EE et DP mais faible ou moyen à l'échelle AP. Enfin, deux (2) personnes sont à un niveau différent sur chacune des échelles et un participant (1) est au niveau élevé à l'échelle EE et au niveau moyen aux deux autres échelles.

Résultats au questionnaire sur l'attribution des causes du burnout

Les réponses à ce questionnaire ont permis d'identifier, chez les participants de l'étude, les causes ayant mené au burnout. Parmi les causes énumérées, la cause 2 (*unpleasant tasks when dealing with clients*), la cause 7 (*use of time*) et la cause 12 (*my attitude/behavior*) ont récolté les plus hautes moyennes soit 4,45, 4,30 et 4,25, respectivement, sur un maximum possible de 5. D'autre part, les causes 15 (*salary/benefits*) et 16 (*unused professional competencies*) ont obtenu les plus basses moyennes, soit 1,90 et 2,45, respectivement. Les moyennes et les écarts-types de chaque cause sont fournis au Tableau 7.

TABLEAU 7

Moyennes et écarts-types, par cause du burnout, pour l'ensemble des participants

Cause	Nom de la cause telle qu'elle apparaît dans le questionnaire	(n = 20)	
		<u>moyenne</u>	<u>écart-type</u>
1	Unpleasant tasks	3,65	1,31
2	Client unpleasant tasks	4,45	0,76
3	Performance of others	3,55	1,36
4	Workload demands	3,00	1,69
5	Lack of control	4,15	1,27
6	Other's behavior/attitudes	4,15	1,31
7	Use of time	4,30	1,08
8	Obstacle to my work	3,65	1,50
9	Power issues	3,50	1,47
10	Insufficient communication	3,80	1,24
11	Lack of resources	3,25	1,68
12	My attitude/behavior	4,25	1,02
13	Interpersonal relations w. staff	3,80	1,36
14	Physical conditions	2,65	1,84
15	Salary/benefits	1,90	1,37
16	Unused professional competencies	2,45	1,32

Treize (13) participants choisissent une cause de l'échelle B (attribuables aux caractéristiques ou à la perception de l'individu) comme ayant contribué le plus à leur burnout. De celles-ci, la cause 6 (*other's behavior/attitudes*) est choisie le plus fréquemment comme cause principale de leur burnout. Quatre (4) participants ont choisi différentes causes classées dans l'échelle A (contenu ou contexte du travail). Enfin, trois personnes ont choisi la cause 13 classée dans les deux échelles.

Les autres causes le plus fréquemment choisies sont, la cause 12 (*my attitude/behavior*), suivie des causes 7 (*use of time*) et 13 (*interpersonal relations with staff*). Les autres causes (2, 5, 8, 11) ont été choisies une fois chacune.

#### Résultats au *Self-Directed Search* (SDS)

Le SDS a été administré pour déterminer le type de personnalité auquel appartiennent les répondants. Basé sur les scores aux échelles RIASEC, les trois lettres ayant obtenu les scores les plus élevés ont servi à composer le code représentant la personnalité de chaque participant. Puisque la première lettre du code représente le trait dominant de la personnalité, il a été possible de déterminer, en s'appuyant sur celle-ci, que 11 participants sont de type Social, six (6) sont de type Artistique, deux (2) sont Conventionnel et un (1) répondant est de type Entreprenant.

#### Résultats au *Position Classification Inventory* (PCI)

Pour connaître le type d'environnement dans lequel ils travaillaient au moment de leur burnout, les répondants ont complété le PCI. En suivant la méthode prescrite par les auteurs (Gottfredson et Holland, 1991), le code de chaque participant a pu être déterminé. Tout comme le code représentant le type de personnalité, celui représentant le type de l'environnement de travail est constitué de trois lettres. Pour

identifier le type d'environnement de travail des participants la première lettre du code, qui découle des scores au PCI, est employée. Selon cette méthode, 13 participants travaillaient dans un milieu de type Social, quatre (4) œuvraient dans un environnement Artistique alors que trois (3) répondants travaillaient respectivement dans un milieu Conventionnel, Entreprenant et Réaliste.

### Résultats reliés aux tests des hypothèses

Cette section présente les résultats des analyses statistiques reliées aux tests des hypothèses. Avant de procéder, quelques calculs et analyses préliminaires s'imposent pour certaines hypothèses. Certains sont nécessaires pour nuancer le choix des participants, d'autres pour faciliter les comparaisons ou encore pour discriminer entre deux types de changement. Ces résultats sont présentés en même temps que les résultats d'analyses de l'hypothèse à laquelle ils sont associés.

#### Hypothèse 1

Les individus qui changent d'emploi ont davantage tendance à attribuer leur burnout aux conditions de travail que ceux qui ne changent pas d'emploi.

Les variables utilisées pour mettre à l'épreuve cette hypothèse sont le groupe auquel appartient la personne (change, ne change pas d'emploi) et les causes du burnout reliées aux conditions de travail. La variable de classification est dichotomique et est codée comme suit : change d'emploi = 0, ne change pas d'emploi = 1. La variable dépendante (cause) a été mesurée 1) globalement par le score total pour l'ensemble des 16 causes, 2) en termes des sous totaux obtenus aux échelles A et B, définies dans la section méthodologie, et 3) en termes des 16 scores obtenus pour

chacune des causes. On effectue des corrélations point-bisérial pour évaluer la présence de relation entre les variables et en mesurer l'intensité.

Résultats. Le résultat de l'analyse de corrélation point-bisérial indique une faible corrélation ( $r_{pb} = 0,36$ ) entre le groupe auquel appartient la personne et le score total des 16 causes. Pour déterminer si la corrélation est significative, un test de signification uni-latéral a été exécuté. Comme l'indiquent Martin et Baillargeon (1989), la règle de décision pour rejeter l'hypothèse nulle d'un test de signification de corrélation point-bisérial s'énonce comme suit : «  $H_1: \rho_{pb} > 0$  ; rejeter  $H_0$  si  $T_R > t_{\alpha; n-2}$  » et «  $H_1: \rho_{pb} < 0$  ; rejeter  $H_0$  si  $T_R < -t_{\alpha; n-2}$  (p. 666) ». Compte tenu des données et du nombre de participants de l'étude, il faut rejeter l'hypothèse nulle si la valeur de  $t_r$  est inférieure à -1,734 ou supérieure à 1,734. On obtient une valeur calculée de  $t_r = 1,71$ ,  $p > 0,05$ . Bien qu'il soit positif, ce résultat est non significatif car la valeur est inférieure à la valeur critique. On ne peut rejeter l'hypothèse nulle. On ne peut trouver de relation significative entre la tendance à changer d'emploi et l'intensité avec laquelle les individus attribuent leur burnout à l'ensemble des causes du burnout.

Une fois cette étape complétée, des analyses de corrélations point-bisérial ont été effectuées pour déterminer si la tendance à changer d'emploi est davantage reliée aux causes attribuables au contenu ou au contexte du travail (échelle A) ou aux causes attribuables aux perceptions ou caractéristiques de l'individu (échelle B).

La moyenne des participants qui attribuent leur burnout aux causes de l'échelle A (contexte ou au contenu du travail) et qui ont changé d'emploi est de 3,1 alors que la moyenne de ceux qui n'ont pas changé d'emploi est de 3,8. Pour les répondants qui attribuent leur burnout aux causes de l'échelle B (perception ou caractéristiques

personnelles) et qui ont changé d'emploi, la moyenne est de 3,3. Ceux qui n'ont pas changé d'emploi obtiennent une moyenne de 3,8 à cette échelle.

On obtient un coefficient de corrélation point-biserial de 0,42 entre l'échelle A et le groupe auquel appartient la personne. Pour déterminer si la relation est significative, un test de signification à été exécuté et on a obtenu  $t_r = 1,98$ ,  $\rho < 0,01$ . Suivant les mêmes règles de décision, on conclut qu'il y a une association positive et significative entre les deux variables, c'est-à-dire que les gens qui ne changent pas d'emploi attribuent leur burnout avec plus d'intensité aux causes reliées au contenu ou au contexte du travail (échelle A), que ceux qui changent d'emploi.

Par ailleurs, on obtient un coefficient de corrélation de  $r_{pb} = 0,24$  entre l'échelle B et le groupe auquel appartient la personne (change, change pas). Le test de signification,  $t_r = 1,05$ ,  $\rho > 0,05$ , indique qu'il n'y a pas de relation significative entre les causes attribuables aux perceptions ou aux caractéristiques de l'individu et la tendance à changer d'emploi.

Compte tenu de la relation significative entre les causes de l'échelle A et le groupe qui ne change pas d'emploi on compare le résultat des deux groupes à chaque cause. Le chercheur effectue des tests t à groupes indépendants, sachant que l'analyse multivariée, de type ANOVA, serait de rigueur si le nombre de données était suffisant. Les moyennes, les écarts-types, les valeurs t et le niveau de signification, par groupe et pour chaque cause, sont présentés au Tableau 8.

Les moyennes de ceux qui changent et de ceux qui ne changent pas d'emploi sont comparées pour chaque cause de burnout. Les résultats révèlent des différences significatives pour la cause 1 (*unpleasant tasks*), ( $t_{(18)} = 2,71$ ,  $\rho < 0,05$ ), la cause 13

(*interpersonnal relations with other staff members*), ( $t_{(18)} = 2,09, \rho < 0,05$ ), et la cause 14 (*physical conditions*), ( $t_{(18)} = 2,08, \rho < 0,05$ ). Bien que les tests t comparent seulement deux moyennes à la fois, on applique la correction Bonferroni, compte tenu que les données proviennent d'un seul échantillon et que 16 comparaisons sont effectuées. Avec cette correction, plus aucune comparaison n'est significative.

TABLEAU 8

Moyennes, écarts-types, valeurs t, par cause, par groupe

Cause	change		change pas		t	sig.
	<u>moyenne</u> (n = 7)	<u>écart-type</u>	<u>moyenne</u> (n = 13)	<u>écart-type</u>		
1. Unpleasant tasks	2,71	1,70	4,15	,69	2,709	,01
2. Client unpleasant task	4,43	,53	4,46	,88	,090	n.s.
3. Performance of others	3,14	,57	3,77	1,24	,984	n.s.
4. Workload demands	2,57	1,81	3,23	1,64	,827	n.s.
5. Lack of control	4,00	1,53	4,23	1,17	,379	n.s.
6. Other's behavior	3,86	1,57	4,31	1,18	,725	n.s.
7. Use of time	4,00	1,41	4,46	,88	,906	n.s.
8. Obstacle to my work	3,57	1,62	3,69	1,49	,168	n.s.
9. Power issues	3,00	1,73	3,77	1,30	1,125	n.s.
10. Insufficient communication	3,86	1,46	3,77	1,17	-,147	n.s.
11. Lack of resources	2,71	2,14	3,54	1,39	1,048	n.s.
12. My attitude/behavior	4,29	,76	4,23	1,17	-,112	n.s.
13. Interpersonal relations w. staff	3,00	1,63	4,23	1,01	2,093	,05
14. Physical conditions	1,57	1,51	3,23	1,79	2,082	,05
15. Salary/benefits	1,57	,98	2,08	1,55	,777	n.s.
16. Unused professional competencies	2,86	1,77	2,23	1,01	-1,015	n.s.

Note : valeur t avant correction Bonferroni

Étant donné le petit nombre de sujet dans chaque groupe et la sévérité de la correction Bonferroni (Keppel, 1982) il est possible qu'avec des groupes légèrement plus grands ces trois causes soient significatives.

Contrairement à l'hypothèse formulée, les résultats révèlent une relation positive et significative entre la décision des participants de ne pas changer d'emploi et la tendance à attribuer leur burnout aux causes reliées au contenu ou au contexte du travail (échelle A).

### Hypothèse 2

Il existe une relation positive entre le degré de congruence et la décision de retourner au même emploi.

Les variables utilisées pour tester cette hypothèse sont l'indice de congruence pré-burnout et le groupe auquel appartiennent les participants (change, ne change pas d'emploi). Avant de mettre à l'épreuve l'hypothèse par le biais de l'analyse corrélationnelle, certains calculs et analyses préliminaires sont nécessaires.

Calcul de l'indice de congruence pré-burnout. Le calcul de l'indice de congruence pré-burnout exige deux codes de trois lettres, celui représentant le type de personnalité et celui représentant le type de l'emploi pré-burnout. Le premier découle des réponses provenant du SDS. Pour l'obtenir, les trois lettres ayant obtenu les scores les plus élevés aux échelles RIASEC sont utilisées, tel qu'indiqué dans le manuel d'utilisation du test (Holland, 1989). Le deuxième code s'obtient de deux façons : 1) trouver dans le Dictionnaire des codes de Holland (Gottfredson et Holland, 1996) celui correspondant à l'emploi pré-burnout indiqué par le répondant ou 2) le

dérivé à partir des réponses fournies au PCI. Ce dernier est constitué des trois lettres ayant obtenu les scores les plus élevés aux échelles RIASEC, selon la méthode prescrite par Gottfredson et Holland (1991). Dans la présente étude, le code dérivé du PCI est utilisé car, selon Gottfredson et Holland (1991), il est plus précis, donc supérieur à celui qui se trouve dans le dictionnaire.

À partir des réponses au PCI, les trois lettres ayant reçu les plus hauts scores ont été retenus pour composer le code représentant le type de l'emploi pré-burnout. Dans quelques cas, il y a eu égalité entre les scores devant servir à déterminer la deuxième ou la troisième lettre du code. Conformément à la méthode employée par d'autres chercheurs, le dilemme a été résolu en utilisant la distance entre les points de l'hexagone comme règle de décision (Harris et coll., 2001). Ainsi, quand deux lettres recevaient le même score, celle ayant la plus courte distance avec la première lettre ou celle qui la précédait était sélectionnée. Par exemple, si le code obtenu était AI(RC), où « R » et « C » avaient des scores égaux, la lettre « R » était choisie comme troisième lettre du code car elle est plus près de la lettre « I » que ne l'est la lettre « C ». Lorsque le code obtenu était A(IR)C, où « I » et « R » avaient des scores égaux, on assignait aux lettres « I » et « R » la deuxième et la troisième position dans le code.

Une fois les codes « emploi » et « personnalité » formés, leur comparaison a permis le calcul des quatre indices de congruence pré-burnout : l'indice H (Holland, 1973), l'indice K-P (Kwak et Pulvino, 1982), l'indice M (Iachan, 1984) et l'indice C (Brown et Gore, 1994) pour chaque participant. L'Annexe J présente les indices pré-

burnout (SDS - PCI) alors que l'Annexe K présente les moyennes et les écarts-types des quatre indices de congruence pré-burnout pour les deux groupes.

Corrélations entre les indices de congruence pré-burnout. Pour déterminer l'existence de relations entre les quatre indices de congruence pré-burnout, une analyse de corrélation de Pearson a été effectuée, un calcul statistique approprié vu la nature des données. Tel qu'illustré au Tableau 10, les résultats démontrent l'existence de corrélations entre tous les indices. Puisque les quatre indices mesurent essentiellement la même dimension les résultats devraient être semblables.

TABLEAU 9

Corrélations entre les indices de congruence pré-burnout

	1	2	3	4
participants (n = 20)				
1. indice H	---			
2. indice M	0,774**	---		
3. indice C	0,752**	0,725**	---	
4. indice K-P	0,787**	0,789**	0,890**	---

\*\*Corrélation significative à  $\rho \leq 0,01$  (bi-latéral)

Résultats. Pour vérifier la présence d'une relation entre les variables et en mesurer l'intensité, la corrélation point-biserial a été calculée pour les quatre indices de congruence pré-burnout. Les résultats, illustrés au Tableau 10, révèlent la présence d'un faible lien entre la décision de retourner au même emploi et le niveau de congruence lorsque ce dernier est mesuré avec les indices H ( $r_{pb} = 0,25$ ) et M ( $r_{pb} = 0,18$ ). Par ailleurs, on n'en dénote aucun lorsque le niveau de congruence est mesuré avec les indices C ( $r_{pb} = 0,01$ ) et K-P ( $r_{pb} = 0,02$ ).

Pour déterminer si cette relation est significative, des tests de signification ont été effectués. En s'appuyant sur les règles de décision établies, on rejette l'hypothèse nulle si la valeur de  $t_r$  est inférieure à  $-1,734$  ou supérieure à  $1,734$  (Martin et Baillargeon, 1989).

La relation est non significative, quand le degré de congruence est mesuré avec l'indice H ( $t_r = 1,09$ ,  $\rho < 0,05$ ), l'indice M ( $t_r = 0,78$ ,  $\rho < 0,05$ ), l'indice C ( $t_r = -0,04$ ,  $\rho > 0,05$ ) et l'indice K-P ( $t_r = -0,08$ ,  $\rho > 0,05$ ). Il n'existe aucun lien entre la congruence pré-burnout et le retour au même emploi quel que soit l'indice utilisé.

TABLEAU 10

Corrélations point-bisérial entre les indices de congruence et la tendance à retourner ou non au travail

Indice de congruence pré-burnout	Corrélation point-bisérial ( $r_{pb}$ )	Valeur $t_r$	Sig.
H (Holland)	0,25	1,09	n.s.
M (Iachan)	0,18	0,78	n.s.
C (Brown et Gore)	-0,01	-0,04	n.s.
K-P (Kwak et Pulvino)	-0,02	-0,08	n.s.

$\rho < 0,05$

Hypothèse 3

Pour ceux qui changent d'emploi suite à un burnout, l'indice de congruence est significativement plus élevé après le changement qu'il ne l'était avant.

Pour mettre à l'épreuve cette hypothèse, deux variables sont nécessaires : l'indice de congruence pré-burnout (déjà calculé) et l'indice de congruence post-burnout. Avant de procéder, on calcule les quatre indices de congruence post-burnout pour les sept (7) répondants qui ont changé d'emploi suite à leur burnout. Il existe

deux façons de calculer les indices post-burnout. La première utilise le code obtenu à l'aide du SDS (Holland, 1994) et celui trouvé dans le dictionnaire des codes de Holland (Gottfredson et Holland, 1996), alors que la deuxième utilise le code obtenu au SDS (Holland, 1994) et celui provenant du PCI (Gottfredson et Holland, 1991). Pour fin de comparaison deux séries de tests ont été effectuées, la première avec les indices SDS - dictionnaire des codes et la deuxième avec les indices SDS - PCI.

#### Calcul de l'indice de congruence post-burnout.

Tout comme pour le calcul de l'indice de congruence pré-burnout, le calcul de l'indice post-burnout requiert deux codes de trois lettres : celui représentant le type de l'emploi post-burnout et celui représentant le type de personnalité. Pour obtenir le premier, le chercheur a trouvé dans le dictionnaire des codes de Holland (Gottfredson et Holland, 1996) le code correspondant à l'emploi post-burnout indiqué par chaque participant. Le deuxième code, représentant le type de personnalité, découle des réponses provenant du SDS. Ici, la même méthode et le même critère de décision ont été utilisés pour résoudre l'égalité entre les scores que lors du calcul de l'indice de congruence pré-burnout. Par la suite, la comparaison des codes provenant du SDS et du dictionnaire des codes de Holland (Gottfredson et Holland, 1996) a permis de calculer les quatre indices de congruence post-burnout (les indices H, M, K-P et C) pour tous les participants qui ont changé d'emploi.

Calcul de l'indice de congruence pré-burnout (SDS-Dictionnaire). Dans un deuxième temps, le chercheur a de nouveau calculé l'indice pré-burnout des participants qui ont changé d'emploi en utilisant cette fois le code du Dictionnaire des

codes de Gottfredson et Holland (1996) qui correspond à l'emploi pré-burnout et le code découlant des réponses au SDS.

Une fois ces calculs complétés, les indices pré et post-burnout ont été comparés, d'abord en utilisant l'indice pré-burnout calculé à partir du SDS et du PCI, et ensuite avec l'indice pré-burnout calculé à partir du SDS et du Dictionnaire des codes (Gottfredson et Holland, 1996). Les moyennes et les écarts-types des quatre indices de congruence pré et post-burnout, des participants qui ont changé d'emploi, sont présentés au Tableau 11 (indices calculées à partir du SDS et du PCI) et au Tableau 12 (indices calculés à partir du SDS et du dictionnaire des codes).

Tableau 11

Indices de congruence pré et post-burnout (SDS – PCI) (Gottfredson et Holland, 1996)

	moyenne pré- burnout	moyenne post- burnout	écart-type pré- burnout	écart-type post- burnout	valeur t	sig.
(n = 7)						
H (Holland)	2,71	2,71	1,11	,95	,000	n.s.
M (Iachan)	14,43	14,71	9,48	6,47	-,083	n.s.
C (Brown et Gore)	11,57	10,29	4,58	2,29	,664	n.s.
K-P (Kwak et Pulvino)	,5686	,5573	,2775	,1376	,114	n.s.

$\rho < 0,05$

Résultats. L'examen visuel des moyennes pré (SDS-PCI) et post-burnout ne révèle aucune différence pour l'indice H, une légère augmentation pour l'indice M et des diminutions pour les indices C et K-P. Pour déterminer si les différences

observées sont significatives, un test t, avec correction Bonferroni, a été effectué pour les indices C, M et K-P. Puisque tous les résultats sont non significatifs (indice C,  $t_{(6)} = 0,664$ ,  $\rho > 0,01$  ; indice M,  $t_{(6)} = -0,083$ ,  $\rho > 0,01$  ; indice K-P,  $t_{(6)} = 0,114$ ,  $\rho > 0,01$ ), l'hypothèse nulle ne peut être rejetée. Il n'y a pas de différence significative entre le niveau de congruence avant et après le changement d'emploi.

Ensuite, l'examen des moyennes pré (SDS - dictionnaire) et post-burnout (Tableau 13) ne révèle aucune différence pour les indices H et C mais indique de légères augmentations des moyennes post-burnout pour les indices M et K-P. Pour déterminer si les différences observées sont significatives pour ces deux indices, un test t, avec correction Bonferroni, a été effectué pour chaque paire d'indices. Puisque tous les résultats sont non significatifs (indice M,  $t_{(6)} = -1,079$ ,  $\rho > 0,01$  ; indice K-P,  $t_{(6)} = -0,777$ ,  $\rho > 0,01$ ), l'hypothèse nulle ne peut être rejetée.

Tableau 12

Indices de congruence pré et post-burnout (SDS - dictionnaire) (Gottfredson et Holland, 1996)

	moyenne pré- burnout	moyenne post- burnout	écart-type pré- burnout	écart-type post- burnout	valeur t	sig.
(n = 7)						
H (Holland)	2,71	2,71	,76	,95	,000	n.s.
M (Iachan)	11,00	14,71	7,85	6,47	-1,079	n.s.
C (Brown et Gore)	10,29	10,29	2,56	2,29	,000	n.s.
K-P (Kwak et Pulvino)	,4942	,5573	,1265	,1376	-,777	n.s.

$\rho < 0,05$

Peu importe la méthode utilisée pour calculer l'indice pré-burnout, il n'y a pas de différence significative entre le niveau de congruence pré et post-burnout pour les personnes qui ont changé d'emploi.

#### Hypothèse 4

Il y a une corrélation positive entre le niveau de dépression au moment de compléter le questionnaire et le souvenir négatif qu'ont les personnes de leur burnout.

En se servant des scores obtenus à l'inventaire de dépression Beck (Beck et coll., 1998) et de ceux obtenus à l'échelle EE (épuisement émotionnel) de l'inventaire de burnout (Maslach et coll., 1996), une analyse de corrélation de Pearson a été effectuée pour examiner le degré d'association entre l'humeur dépressive des participants au moment de compléter le questionnaire et leur niveau de burnout. Seuls les scores de l'échelle EE ont été utilisés car les études ont démontré que la dépression est plus fortement corrélée avec l'épuisement émotionnel qu'elle ne l'est avec la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel (Glass et McKnight, 1996 ; Leiter et Durup, 1994).

Résultats. L'analyse ayant produit un coefficient  $r$  de Pearson non significatif ( $r = 0,11$ ,  $p > 0,05$ ), l'hypothèse nulle ne peut être rejetée. Il n'y a pas de relation entre le niveau de dépression au moment de compléter le questionnaire et le niveau d'épuisement émotionnel.

## **Discussion et conclusion**

Cette section s'intéresse aux raisons pouvant expliquer les résultats obtenus lors de la mise à l'épreuve des hypothèses et ceux découlant de l'application des divers instruments de mesure employés. En plus de présenter l'interprétation des résultats, elle souligne les limites de l'étude et propose des pistes de recherche pour l'avenir.

### Discussion

L'étude avait pour but d'examiner les changements d'emploi qui surviennent suite à un arrêt de travail dû au burnout en fonction des rôles de la congruence entre la personne et son emploi et de l'attribution des causes du burnout. La première hypothèse vise à comparer les personnes qui changent avec ceux qui ne changent pas d'emploi, en fonction des causes du burnout reliées à leurs conditions de travail.

Dans un premier temps, les résultats de l'étude suggèrent que la tendance à changer d'emploi n'est pas reliée à l'intensité avec laquelle la personne attribue son burnout à l'ensemble des causes du burnout. D'autre part, les résultats montrent une relation entre le fait de ne pas changer d'emploi et l'intensité avec laquelle la personne attribue son burnout aux causes de l'échelle A. Bien que significatifs, ce deuxième résultat est paradoxal. D'une part, il est contraire à la théorie du burnout (Maslach et coll., 1996) et aux résultats d'études (Bernier, 1994) qui soutiennent que l'individu qui attribue son burnout aux conditions de travail aura tendance à changer d'emploi. D'autre part, il appuie la théorie du burnout qui soutient que les conditions de travail contribuent au burnout.

Si à prime abord ces résultats sont surprenants, ils pourraient s'expliquer de différentes façons. Premièrement, les personnes qui n'ont pas changé d'emploi ont toujours les mêmes conditions de travail qu'elles avaient au moment de leur burnout. Ce qui était irritant avant le burnout l'est possiblement toujours et elles y sont confrontées quotidiennement. De là, la relation entre le non-changement et les causes reliées au contenu ou au contexte du travail (échelle A). D'autre part, un biais de mémoire, attribuable à la nature rétrospective de l'étude, peut avoir influencé les réponses des individus qui ont changé d'emploi. Avec le recul, ils accordent moins d'importance à ces causes dans l'émergence de leur burnout.

A lueur de ce résultat une question s'impose : Est-ce que les causes du burnout sont les mêmes que celles qui motivent les personnes à changer d'emploi ou sont-elles différentes? Il est possible que d'autres facteurs tels que la disponibilité d'autres emplois, la situation financière ou personnelle, interviennent dans la décision de changer d'emploi. Seule une étude qui tienne compte de tous ces facteurs permettrait fournir une ébauche de réponse. Enfin, la taille restreinte de l'échantillon peut être partiellement responsable du résultat.

Deuxièmement, d'autres études indiquent que le changement d'emploi est souvent fonction de facteurs autres que la volonté de la personne, tels la disponibilité d'autres emplois, la situation financière ou familiale de la personne (Rosin et Korabik, 1995 ; Cherniss, 1989). Pour vérifier jusqu'à quel point ces facteurs sont associés au changement d'emploi post-burnout, il serait intéressant de mesurer ces variables.

Le but de la deuxième hypothèse est de déterminer s'il y a une relation entre le niveau de congruence pré-burnout et la tendance à retourner au même emploi. Bien

qu'on observe quelques faibles relations aucunes ne sont significatives. Pour ce groupe de participants, le niveau de congruence pré-burnout ne semble pas avoir de lien avec la décision de retourner ou non au travail qu'ils occupaient avant l'arrêt dû au burnout.

Ces résultats vont dans le sens contraire de l'hypothèse posée et de la théorie proposée par Holland (1992). Etant donné la taille réduite de l'échantillon, ces résultats doivent être interprétés avec prudence. Toutefois, deux raisons peuvent possiblement les expliquer. La première relève de la définition de la congruence. Gati (2000) suggère deux types de congruence : la congruence avec la profession choisie et la congruence avec l'emploi particulier. Il est possible que les participants étaient très congruents avec leur choix professionnel mais moins avec le milieu de travail. Or, les indices utilisés mesurent davantage la congruence professionnelle que la congruence avec un emploi spécifique.

La deuxième est associée au contexte économique au moment du burnout. La disponibilité d'emplois dans leur champ professionnel pourrait avoir été limitée au moment du retour au travail. Il faut se rappeler que les corporations, publiques et privées, ont entrepris d'importantes restructurations il y a environ six ans causant une réduction appréciable du nombre d'emplois disponibles. Dans l'incertitude de se trouver un autre emploi certains ont peut-être choisi de rester en poste.

La troisième hypothèse énonce que : Pour ceux qui changent d'emploi suite à un burnout, l'indice de congruence est significativement plus élevé après le changement qu'il ne l'était avant. Les résultats des analyses sont non significatifs.

Deux raisons pourraient expliquer les résultats. Premièrement, bien que sept (7) répondants indiquent avoir changé d'emploi, tous sont demeurés dans leur domaine professionnel pré-burnout. Selon Holland (1992) ceci constitue un changement intra-catégories. C'est possiblement pour cette raison qu'on n'observe pas une augmentation du niveau de congruence post-burnout. Cependant, la deuxième explication semble être la plus plausible, soit la taille restreinte de l'échantillon. Seulement sept (7) personnes ont changé d'emploi, un nombre qui permet difficilement d'obtenir un résultat significatif sauf en présence de grandes différences entre les niveaux de congruence pré et post-burnout.

La quatrième hypothèse a pour but de vérifier s'il y a une relation entre le niveau de dépression des personnes, au moment de compléter le questionnaire, et le souvenir qu'ils ont de leur burnout. Les résultats de l'étude indiquent que la majorité des participants (17) ont un niveau élevé ou moyen de burnout (Maslach et coll., 1996). Tous les répondants atteignent un niveau élevé sur l'échelle d'épuisement émotionnel (EE). Ce résultat n'est pas surprenant, compte tenu qu'un des critères pour être inclus dans l'étude est d'avoir vécu un burnout suffisamment sévère pour nécessiter un arrêt de travail. Pour les deux (2) personnes qui se situent à des niveaux différents de chaque échelle, il est difficile de savoir si leurs symptômes signalent un burnout, tel que défini dans cette étude, ou s'il s'agit d'autres troubles. Par ailleurs, les scores obtenus au *Beck Depression Inventory* (BDI) (Beck et coll., 1998) révèlent que la majorité des répondants (16) n'étaient pas déprimée au moment de compléter le questionnaire.

Bien que la majorité des répondants ne soit pas déprimée, tous les scores à l'échelle d'épuisement émotionnel (EE) du *Maslach Burnout Inventory* (Maslach et coll., 1996) sont élevés. Ce résultat va à l'encontre des résultats attendus (Bradburn et coll., 1987). Deux facteurs pourraient intervenir pour expliquer les résultats. D'une part, comme les scores sont élevés à l'échelle d'épuisement émotionnel, la variance est petite, ce qui réduit de beaucoup la probabilité d'obtenir une corrélation significative. D'autre part, l'administration rétrospective du MBI pourrait introduire un biais de mémoire. Une question s'impose alors : avec un recul de plusieurs mois, voire d'années, les individus font-ils preuve d'une grande acuité mnémonique ou est-ce que le temps altère la mémoire en amplifiant ou réduisant la fréquence et l'amplitude des symptômes du burnout ? Les résultats de cette étude ne permettent pas de répondre à cette question.

#### Discussion relative aux participants

Parmi les informations recueillies dans la section informations démographiques, deux résultats retiennent l'attention : la composition de l'échantillon et l'arrêt de travail. Ceux-ci sont discutés en termes de leurs répercussions pour l'individu et pour son employeur.

#### Échantillon

Contrairement à celui de plusieurs études, l'échantillon est composé non seulement de professionnels de la relation d'aide (enseignants et infirmières), mais de professionnels œuvrant dans d'autres domaines (fonctionnaires ou gestionnaires). Les réponses de ces deux groupes ne diffèrent pas significativement par rapport à leurs niveaux de burnout, les causes auxquelles ils attribuent leur burnout, leurs niveaux de

congruence et de dépression et la durée de l'arrêt de travail due au burnout. Bien que la théorie du burnout ait été élaborée en réponse à un syndrome initialement observé chez les professionnels de la relation d'aide (Maslach et Jackson, 1984), ces résultats indiquent, contrairement à ce que certains avancent (Scarfone, 1985), que des professionnels autres que ceux de la relation d'aide peuvent aussi souffrir un burnout.

Il est intéressant de noter que tous les répondants se situent à un niveau élevé à l'échelle d'épuisement émotionnel (EE) du *Maslach Burnout Inventory* (Maslach et coll., 1996), indépendamment du type de profession qu'ils exercent. Il semble que le burnout soit un phénomène contre lequel aucune profession n'est immunisée.

#### Arrêt de travail

Tous les répondants ont vécu un burnout suffisamment sévère pour nécessiter un arrêt de travail dont la durée variait entre un (1) et huit (8) mois, des temps comparables à d'autres (Bernier, 1994). Comme le démontre Bernier (1994), la crise du burnout entraîne, en plus d'un arrêt de travail, une remise en question des valeurs et des intérêts personnels, un processus laborieux et parfois pénible. Par surcroît, ces individus témoignent des difficultés associées à obtenir un congé de maladie, nécessaire pour se rétablir, et des obstacles à surmonter pour recevoir la compensation à laquelle ils ont droit.

De son côté, l'employeur doit composer avec une baisse de productivité de la part de l'employé (notons que 14 personnes de l'échantillon ont des niveaux élevés sur l'échelle AP) et des frais supplémentaires en primes d'assurance santé. À ceux-ci s'ajoutent les frais associés au remplacement temporaire de l'employé en congé de

maladie ou à son remplacement permanent si celui-ci quitte son emploi. De part et d'autre, les coûts sont élevés pour l'individu et l'employeur.

#### Limites de l'étude

Malgré l'attention portée aux détails durant l'élaboration et la mise en œuvre de ce projet de recherche, la présente étude doit être interprétée à la lueur de plusieurs limites. En premier lieu, il faut souligner la lacune la plus marquante de l'étude, soit la taille restreinte de l'échantillon. Malgré les efforts multiples de recrutement déployés à travers le Canada, peu de personnes ont accepté de participer à l'étude. Une raison qui explique cette situation est le désir des victimes du burnout de garder le « secret ». Des psychothérapeutes qui ont accepté de parler de l'étude à certains de leurs clients ayant vécu un burnout se sont vus répondre qu'il était impératif de garder confidentielle cette « faiblesse ». Ces personnes refusaient catégoriquement de participer à l'étude par crainte d'être stigmatisées par leur entourage professionnel si cette information était connue.

Le nombre restreint de participants a aussi influencé le type d'analyses statistiques employées. L'analyse de régression logistique qui avait été prévue à l'étape de la planification de l'étude n'a pu être réalisée faute d'un nombre suffisant de répondants. Seules des analyses descriptives, corrélationnelles et des tests t ont pu être utilisés, bien que des analyses multivariées aient été préférables à ces derniers. De plus, la taille restreinte de l'échantillon n'a pas permis d'assurer une puissance statistique suffisante et a empêché les comparaisons entre les sous-groupes. Par conséquent, cette étude doit être considérée, *de facto*, comme une étude exploratoire, et les résultats qui en découlent doivent être interprétés avec prudence.

Toujours sous la rubrique du recrutement, il faut noter la nature de l'échantillon. Ici, le choix des participants résulte de leur disponibilité et non d'un procédé de sélection aléatoire. Comme le fait remarquer Michèle Robert (1988), les personnes qui acceptent de participer à un projet de recherche présentent habituellement des caractéristiques différentes de celles qui refusent. Ceci a pour effet de limiter la validité externe de l'étude. Dans le même ordre d'idée, la présence d'un seul homme empêche toutes comparaisons basées sur le sexe des répondants et rend impossible la généralisation des résultats à la population masculine.

La deuxième lacune réside dans l'utilisation d'un questionnaire nouvellement développé pour identifier les causes qui ont contribué au burnout. Bien qu'il incorpore les facteurs du burnout, préalablement identifiés (DiSalvo et coll., 1995; Siegrist, 1998; Maslach et Leiter, 1997), le questionnaire sur l'attribution des causes du burnout est un instrument qui n'a jamais été utilisé auparavant. Son utilisation est justifiable par le fait qu'il comprend plusieurs des causes identifiées jusqu'ici comme contribuant aux burnout.

La méthode de cueillette de données *à posteriori* constitue également une limite de l'étude. Cette méthode introduit souvent un biais de mémoire. Il faut se demander jusqu'à quel point le temps a modifié le souvenir de situations et d'événements qui ont eu lieu plusieurs mois ou années auparavant. Ici, il est difficile de déterminer si le temps écoulé contribue à amplifier ou à réduire les scores des participants. Par ailleurs, les désavantages de cette méthode sont compensés par les difficultés associées à effectuer une étude longitudinale qui nécessiterait l'identification de travailleurs aptes à souffrir un burnout, une vérification périodique de leur état

psychologique et, au moment du burnout, s'il survient, de mesurer les comportements à l'étude une fois la crise résolue.

### Études futures

Malgré le support très partiel qu'elle apporte aux hypothèses énoncées, cette étude soulève un certain nombre de questions et offre de nouvelles pistes à explorer. La première concerne l'incidence du burnout chez les professionnels autres que ceux de la relation d'aide. Il existe actuellement peu d'information sur ces professionnels et moins encore sur la relation entre le burnout et le changement d'emploi en période post-burnout. Pour augmenter notre compréhension de l'impact du burnout sur le roulement du personnel, il serait utile de reproduire cette étude en utilisant d'un plus grand nombre de professionnels, travaillant dans plusieurs disciplines.

Vu la taille restreinte de l'échantillon, en dépit de tous les efforts de recrutement, une approche alternative sera toutefois nécessaire pour quiconque désire entreprendre une étude sur le sujet. Dans le contexte d'études longitudinales, des ententes formelles négociées avec les dirigeants de centres pourraient peut-être accroître le nombre de participants.

La deuxième concerne le taux de roulement du personnel. Dans la présente étude, un peu plus d'un tiers des participants ont changé d'emploi suite à leur burnout. Bien que ces résultats soient comparables à d'autres (Cherniss, 1992 ; Herrick et coll., 1983), on doit se demander s'ils reflètent fidèlement la réalité ou s'ils sont dus à la taille réduite de l'échantillon, sur lequel ils reposent. La réponse importe, compte tenu de la retraite, en bloc, des baby-boomers, prévue pour les prochaines années. Cette diminution de la masse ouvrière professionnelle aura comme effet de rendre plus

pressantes les questions de rétention du personnel et suggère que l'on étudie cette question.

Troisièmement, les résultats reliés aux indices de congruence mettent en évidence les difficultés entourant cette mesure. Ce constat n'est pas nouveau puisque les résultats antérieurs sur la congruence sont contradictoires (Camp et Chartrand, 1992 ; Tinsley, 2000), ce qui porte certains chercheurs à douter de la validité du concept de congruence et de l'hexagone. Une question s'impose : l'absence de résultat est-elle fonction de la mesure utilisée, des concepts ou, dans le cas présent, du petit nombre de participants ? Généralement, il semblerait que la mesure basée sur la distance pose problème. Les résultats d'études portant sur l'indice de correspondance  $D^2$ , une mesure également basée sur la distance et utilisée par les partisans de la théorie de l'adaptation au travail, ont des difficultés à confirmer le concept de correspondance postulé (Rounds, Dawis et Lofquist, 1987).

Comme le suggère Tinsley (2000), il semble que d'autres études, utilisant simultanément les indices, soient nécessaires pour documenter la relation entre les indices et assurer que les résultats ne sont pas attribuables aux caractéristiques idiosyncrasiques des indices. De plus, le concept de congruence mérite sûrement d'être ré-examiné.

En dernier lieu, la recension de la littérature scientifique a permis d'identifier une importante lacune dans nos connaissances sur le burnout : la nature du sentiment dépressif associé au burnout. Ceci est un problème, tant pour les praticiens que pour les chercheurs. Les premiers sont appelés à poser un diagnostic en vue d'établir un plan de traitement et pour rencontrer les exigences des régimes de soins de santé.

Mais comment étiqueter un désordre psychologique ne figurant pas dans le DSM-IV ?

À cette fin, le symptôme prépondérant, l'état dépressif, sert souvent de point de référence. Conséquemment, le burnout est classifié soit dépression réactionnelle, trouble de l'adaptation avec humeur dépressive ou dysthymie (Ey et coll., 1989 ; Scarfone, 1985 ; Grantham, 1985). D'autre part, les chercheurs qui tentent d'expliquer le burnout et son évolution doivent composer avec un élément mal défini, notamment l'épuisement émotionnel. Pour l'instant, la nature exacte de l'état dépressif reste inexpiquée. Une meilleure compréhension de cette composante doit reposer sur des études visant à éclaircir sa position vis-à-vis les autres désordres de l'humeur.

### Conclusion

Cette étude permet d'ajouter à nos connaissances en psychologie sociale et organisationnelle, deux domaines qui s'intéressent au burnout et à la stabilité d'emploi. Les résultats de l'étude suggèrent que le burnout ne touche pas uniquement les professionnels de la relation d'aide. Les professionnels oeuvrant dans d'autres domaines ont des niveaux comparables de burnout et de congruence pré-burnout. Pour l'ensemble des participants les tâches déplaisantes auprès des clients (cause 2), associées au contenu ou au contexte du travail (échelle A), joue en moyenne un rôle important dans le développement du burnout pour l'ensemble des participants. Par ailleurs, le salaire (cause 15), attribuable davantage aux caractéristiques et aux perceptions individuelles (échelle B), y contribue peu.

Enfin, les résultats suggèrent que l'état émotionnel présent n'est pas associé au souvenir qu'on a du burnout. Est-ce que le burnout est tellement pénible qu'il laisse un

souvenir indélébile à quiconque en a souffert ou est-ce dû à un biais de mémoire ? La réponse est, possiblement, un peu des deux.

En plus d'ajouter quelque peu à nos connaissances sur l'impact du burnout et de la congruence sur la stabilité d'emploi, l'étude possède des caractéristiques qui la démarque des autres. Premièrement, elle est une des rares à examiner quantitativement cette relation en utilisant le changement réel d'emploi et non l'intention de quitter l'emploi. Deuxièmement, contrairement à plusieurs études, la congruence est évaluée avec quatre indices (H, M, C et K-P), une décision peu commune qui a permis d'examiner l'équivalence des résultats, en plus de répondre aux besoins de l'étude.

Troisièmement, elle utilise deux concepts, le burnout et la congruence, provenant de deux bases théoriques distinctes qui appartiennent respectivement à la psychologie sociale et à la psychologie vocationnelle. Une situation rarement rencontrée jusqu'à présent. Finalement, son échantillon, bien que petit, comprend des professionnels autres que ceux de la relation d'aide, une population jusqu'ici négligée dans les études sur le burnout.

La présente étude est, par sa nature, réductionniste. Elle examine deux aspects d'un phénomène humain complexe. Croire que les résultats sont généralisables à tous les travailleurs professionnels est irréaliste et va l'encontre de la démarche et de la rigueur scientifiques. On ne peut qu'espérer que les résultats qui s'en dégagent enrichiront notre compréhension du burnout et de la stabilité professionnelle.

Références

- American Psychiatric Association. (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4<sup>e</sup> ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Anderson, M. B. G. et Iwanicki, E. F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. Educational Administration Quarterly, 20, 109-132.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G. et Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. Journal of Vocational Behavior, 50, 349-364.
- Andries, F., Bijleveld, C. C. J. H. et Pot, F. D. (1991). Working conditions and mental strain of automation personnel. International Journal of Human-Computer Interaction, 3 (4), 363-373.
- Antoniadis, A. (2002). La régression logistique [notes de cours version électronique], Université Joseph Fourier, Grenoble, France.
- Aramis, David J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? Psychological Reports, 75, 547-558.
- Arnau, R. C., Meagher, M. W., Norris, M. P. et Bramson, R. (2001). Psychometric evaluation of the Beck Depression Inventory-II with primary care medical patients. Health Psychology, 20, 112-119.
- Assouline, M. et Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. Journal of Vocational Behavior, 31, 319-332.
- Baba, V. V., Jamal, M. et Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. Canadian Psychology, 39 (1-2), 94-107.

Beck, A. T., Steer, R. A. et Brown, G. K. (1998). Beck Depression Inventory -II. San Antonio, Texas: The Psychological Corporation.

Beck, A.T., Steer, R. A., Kovacs, M. et Garrison, B. (1985). Hopelessness and eventual suicide: A 10 year prospective study of patients hospitalized with suicidal ideation. American Journal of Psychiatry, 142 (5), 559-563.

Beck, J. H. (1998). The effects of the number of roles, the time spent in different role, and selected demographic variables on burnout and job satisfaction among Lutheran clergy (Doctoral dissertation, University of Iowa, 1998). Dissertation Abstracts International, 58 (8-A), 317.

Bedeian, A. G., Kemery, E. R. et Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. Journal of Vocational Behavior, 39, 331-343.

Bellani, M. L., Furlani, F., Gnechchi, M., Penzotta, P., Trotti, E. M. et Belloti, G. G. (1996). Burnout and related factors among HIV/AIDS health workers. Aids Care, 8 (2), 207-221.

Ben-Dror, R. (1994). Employee turnover in community mental health organization: A developmental stages study. Community Mental Health Journal, 30 (3), 243-257.

Bernier, D. (1994). Une étude du processus de résolution de la crise du burnout (résumé). Montréal : École de service social, Université de Montréal.

Blau, G. (1993). Work adjustment theory: A critique and suggestions for future research and application. Journal of Vocational Behavior, 43, 105-112.

Borgen, F. H. (1991). Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20-year counseling psychology perspective. Journal of Vocational Behavior, 39, 263-290.

Boudreau, R. A., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B. et Golembiewski, R. T. (1999, March). Burnout in the land of the kiwi: A multi-measure approach. Paper presented at the APA/NIOSH Work, Stress and Health '99: Organization of Work in a Global Economy conference, Baltimore, MA.

Bradburn, N. M., Rips, L. J. et Shevell, S. K. (1987). Answering autobiographical questions: The impact of memory and influence on surveys. Science, 236 (4798), 157-161.

Breeden, S. A. (1993). Job and occupational change as a function of occupational correspondence and job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 43, 30-45.

Brenninkmeyer, V., Yperen, N. W. V. et Buunk, B. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature? Personality and Individual Differences, 30 (5), 873-880.

Brown, G. T. et Pranger, T. (1998). Predictors of burnout for psychiatric occupational therapy personnel. Canadian Journal of Occupational Therapy - Revue Canadienne d'Ergothérapie, 59 (5), 258-267.

Brown, M. B. (2002). Self-Directed Search. Dans Mental measurements yearbook. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. [Electronic source].

Brown, M. T., Lum, J. L. et Voyle, K. (1997). Roe revisited: A call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. Journal of Vocational Behavior, 51, 283-294.

Brown, M. T. et Voyle, K. M. (1997). Without Roe. Journal of Vocational Behavior, 51, 310-318.

Brown, S. D. et Gore, P. A., Jr. (1994). An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. Journal of Vocational Behavior, 45, 310-327.

Bujold, C. et Gingras, M. (2000). Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches (2<sup>e</sup> éd.). Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.

Burke, R. J. (1990). Effects of physical environment and technological stressors among stock brokers: A preliminary investigation. Psychological Reports, 66, 951-959.

Burke, R. J. (1993). Work/family stress, conflict, coping, and burnout in police officers. Stress Medicine, 9 (3), 171-180.

Burke, R. J. et Deszca, E. (1986). Correlates of psychological burnout phases among police officers. Human Relations, 39 (6), 487-502.

Burke, R. J. et Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. Human Relations, 42 (3), 261-273.

Burke, R. J. et Greenglass, E. R. (1996). Work stress, social support, psychological burnout and emotional and physical well-being among teachers. Health and Medicine, 1 (2), 193-205.

Burke, R. J., Shearer, J. et Deszca, E. (1984). Correlates of burnout phases among police officers. Group and Organization Studies, 9 (4), 451-466.

Buros Institute of Mental Measurements. (2002). Mental measurements yearbook. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Author.

Byrne, B. M. (1991). Burnout : Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research, 7 (2), 197-209.

Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. American Educational Research Journal, 31 (3), 645-673.

Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. Dans R. Vandenberghe et A. M. Huberman (sous la dir. de), Understanding teacher burnout: A sourcebook on international research and practice (p. 15-37). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Camp, C. C. et Chartrand, J. M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. Journal of Vocational Behavior, 41, 162-182.

Chartrand, J. M. (1992). Research and application using Holland's typology: Reactions from a scientist-practitioner perspective. Journal of Vocational Behavior, 40, 194-200.

Cherniss, C. (1989). Career stability in public service professionals: a longitudinal investigation based on biographical interviews. American Journal of Community Psychology, 17 (4), 399-422.

Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. Journal of Organizational Behavior, 13, 1-11.

Curley, J. S. (1984). What we do for "love": Reflections of a burnt-out activities director. Activities, Adaptation and Aging, 4 (4), 5-10.

Dawis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment – correspondence counseling. Dans D. Brown, L. Brooks et coll., Career choice and development (3<sup>e</sup> éd., p. 75-120). San Francisco: Jossey-Bass.

Dawis, R. V. (1997). Revisiting Roe: Comments on Brown, Lum, and Voyle (1997). Journal of Vocational Behavior, 51, 295-300.

Dawis, R. V. et Lofquist, L. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. Journal of Counseling Psychology, 12, 76-79.

Day, S. X., Rounds, J. et Swaney, K. (1998). The structure of vocational interests for diverse racial-ethnic groups. Psychological Science, 9, 40-44.

Dietzel, L. C. et Coursey, R. D. (1998). Predictors of emotional exhaustion among nonresidential staff persons. Psychiatric Rehabilitation Journal, 21 (4), 340-348.

Dion, G. et Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'Inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. Revue canadienne des sciences du comportement, 26 (2), 210-227.

DiSalvo, V., Lubbers, C., Rossi, A. M. et Lewis, J. (1995). Unstructured perceptions of work-related stress: An exploratory qualitative study. Dans R. Crandall et P. L. Perrewé (sous la dir. de), Occupational stress : A handbook (p. 39-50). Washington, DC: Taylor and Francis.

Edwards, J. R., Caplan, R. D. et Harrison, R. V. (2000). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. Dans C. L. Cooper (sous la dir. de), Theories of organizational stress (p. 28-67). New York: Oxford University Press.

Etzion, D., Kafry, D. et Pines, A. (1982). Tedium among managers: A cross-cultural, American-Israeli comparison. Journal of Psychology and Judaism, 7 (1), 30-41.

Etzion, D. et Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals. Journal of Cross-Cultural Psychology, 7 (2), 191-209.

Ey, H., Bernard, P. et Brisset, C. (1989). Manuel de psychiatrie (6<sup>e</sup> éd.). Paris : Masson.

Feij, J. A., van der Velde, M. E. G., Taris, R. et Toon, W. (2000). The development of person-vocation fit: A longitudinal study among young employees. International Journal of Selection & Assessment, 7, (1), 12-25.

Ficklin, T. (1983). Doing burnout. Personnel and Guidance Journal, 61, 578.

Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. et Britton, P. (1986). Burnout and professional depression: related concepts? Journal of Advanced Nursing, 11, 633-641.

Firth, H., McKeown, P., McIntee, J. et Britton, P. (1987). Professional depression, 'burnout' and personality in longstay nursing. International Journal of Nursing, 24 (3), 227-237.

Fouad, N. A. et Dancer, S. (1992). Comments on the universality of Holland's theory. Journal of Vocational Behavior, 40, 220-228.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30 (1), 159-165.

Freudenberger, H. J. (1977). Burn-out: The organizational menace. Training and Development Journal, 26-27.

- Freudenberger, H. J. (1987). L'épuisement professionnel: la brûlure interne. Chicoutimi, Québec: Gaëtan Morin.
- Freudenberger, H. J. et North, G. (1987). Le burnout chez la femme. Montréal : Éditions Transmonde.
- Gaines, J. et Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high-stress organization. Academy of Management Journal, 26, 567-586.
- Garden, A.-M. (1995). The purpose of burnout: A Jungian interpretation. Dans R. Crandall et P. L. Perrewé (sous la dir. de), Occupational stress: A handbook (p. 207-221). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Gati, I. (2000). Pitfalls of congruence research: A comment on Tinsley's "The congruence myth". Journal of Vocational Behavior, 56, 184-189.
- Geurts, S., Schaufeli, W. et Buunk, A. P. (1993). Social comparison, inequity, and absenteeism among bus drivers. The European Work and Organizational Psychologist, 3, 191-203.
- Geurts, S., Schaufeli, W. et de Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals : A social psychological approach. Journal of Social and Clinical Psychology, 17 (3), 341-362.
- Girault, N. (1992). Burnout and coping: New perspectives. Dans J. A. M. Winnubst et S. Maes (sous la dir. de), Lifestyles stress and health (p. 259-273). Leiden, Holland: DSWO Press.
- Glass, D. C. et McKnight, D. J. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. Psychology and Health, 11, 23-48.

Glass, D. C., McKnight, D. J. et Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 61 (1), 147-155.

Golembiewski, R. T. (1989). Burnout as a problem at work: mapping its degree, duration and consequences. Journal of Managerial Issues, 1 (1), 86-97.

Golembiewski, R. T. (1993). Handbook of organizational consultation. New York: Marcel Drekker.

Golembiewski, R. T. (1999). Next stage of burnout research and applications. Psychological Reports, 84, 443-446.

Golembiewski, R. T. et Byong-Seob, K. (1989). Self-esteem and phases of burnout. Organization Development Journal, 7 (1), 51-58.

Golembiewski, R. T. et Kiepper, A. (1988). High performance and human costs: A public-sector model of organizational development. New York: Praeger.

Golembiewski, R. T. et Munzenrider, R. F. (1987). Social support and burnout as covariants of physical symptoms: Where to put marginal dollars? Organization Development Journal, 5 (4), 92-96.

Golembiewski, R. T. et Munzenrider, R. F. (1990). Phases of burnout, modes and social support: Contributions to examining differences in physical symptoms. Journal of Managerial Issues, 2 (2), 176-183.

Golembiewski, R. T. et Munzenrider, R. F. (1991). Burnout and mental health: A pilot study. Organization Development Journal, 9 (2), 51-57.

Golembiewski, R. T. et Munzenrider, R. F. (1993). Health related covariates of phases of burnout: A replication. Organization Development Journal, 11 (1), 1-11.

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. et Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. The Journal of Applied Behavioral Science, 19 (4), 461-481.

Golembiewski, R. T. et Roundtree, B. H. (1986). Phases of burnout and properties of work environments: Replicating and extending a pattern of covariants. Organization Development Journal, 4 (2), 25-30.

Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. Journal of Vocational Behavior, 55, 15-40.

Gottfredson, G. D. et Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. Journal of Counseling Psychology, 37 (4), 389-398.

Gottfredson, G. D. et Holland, J. L. (1991). Position Classification Inventory professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Gottfredson, G. D. et Holland, J. L. (1996). Dictionary of Holland occupational codes (3<sup>e</sup> éd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Gottfredson, L. S. et Richards, J. M., Jr. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. Journal of Vocational Behavior, 55, 57-73.

Grantham, H. (1985). Le diagnostic différentiel et le traitement du syndrome d'épuisement professionnel. Société Médico-Psychologique, 148 (8), 776-781.

Gurzel, M., Murat Sunbul, A. et Sari, H. (2002). An analysis of burnout and job satisfaction between Turkish headteachers and teachers. European Journal of Psychology of Education, 17 (1), 35-45.

Hackett, G., Lent, R. W. et Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. Journal of Vocational Behavior, 38, 3-38.

Hackman, J. R. et Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey : An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 4, 148. (Ms No. 819).

Hackman, J. R. et Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnosis Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.

Hamilton, M. (1960). A rating scale for depression. Journal of Neurology and Neurosurgical Psychiatry, 23, 56-62.

Hansen, J. C. (1992). Does enough evidence exist to modify Holland's theory to accommodate the individual differences of diverse populations? Journal of Vocational Behavior, 40, 188-193.

Hargrove, D. S. (2000). Review of the Maslach Burnout Inventory. Dans Mental measurements yearbook (p. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A. et Lynch, J. L. A. (2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes. Career Development Quarterly, 49 (4), 314-323.

Hendrix, W. H. et Spencer, B. A. (1989). Development and test of a multivariate model of absenteeism. Psychological Reports, 64, 923-938.

Herrick, J., Takagi, C. Y., Coleman, R. et Morgan, L. J. (1983). Social workers who left the profession: An exploratory study. Journal of Sociology and Social Welfare, 10 (1), 78-94.

Holland, J. L. (1966). The psychology of vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J. L. (1985). Manual for the Vocational Preference Inventory. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1989). L'Orientation par soi-même: Un guide d'orientation scolaire et professionnelle. Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Toronto, Ontario : Presses de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario.

Holland, J. L. (1992). Making Vocational Choices (2<sup>e</sup> éd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1994). The Self-Directed Search. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. American Psychologist, 51 (4), 397-406.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3e éd.). Odessa FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. et Gottfredson, G. D. (1992). Studies of the hexagonal model: An evaluation (or, The perils of stalking the perfect hexagon). Journal of Vocational Behavior, 40, 158-170.

Huberty, T. J. et Huebner, E. S. (1988). A national survey of burnout among school psychologists. Psychology in the School, 25, (1), 54-61.

Huebner, E. S. (1994). Relationships among demographics, social support, job satisfaction and burnout among school psychologists. School of Psychology International, 15 (2), 181-186.

Jackson, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. Journal of Vocational Behavior, 24, 133-141.

Jackson, S. E. et Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. Journal of Occupational Behavior, 3, 63-77.

Jackson, S. E., Schwab, R. L. et Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of Applied Psychology, 71, 630-640.

Jones, J. W. (1981). Dishonesty, burnout and unauthorized work break extensions. Personality and Social Psychology Bulletin, 7 (3), 406-409.

Jones, R., Yates, W. R., Williams, S., Zhou, M. et Hardman, L. (1999). Outcome adjustment disorder with depressed mood: Comparison with other mood disorders. Journal of Affective Disorders, 55 (1), 55-61.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A Review of the empirical evidence. Canadian Psychology, 29 (3), 284-297.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for jobs redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-307.

Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., et Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JQC): An instrument for internationally

comparative assessments of psychosocial job characteristics. Journal of Occupational Health Psychology, 3, (4), 322-355.

Karasek, R. A. et Theorell, T. (1990). Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Keppel, G. (1982). Design and analysis: A researcher's handbook. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Kitowski, C. M. (1984). An exploration through oral histories into reasons that female secondary teachers of English remained with or withdrew from public school teaching in Texas. Dissertation Abstracts International, 46 (02), 317. (U. M. No. AA18508291)

Kleiber, V. D. et Enzmann, D. (1990). Burnout: An international bibliography. Alblasterdam, Holland : Verlag für Psychologie.

Kolbell, R. (1995). When relaxation is not enough. Dans Murphy, L.R., Hurrell, J. J., Sauter, S. L. et Keita, G. P. (sous la dir. de), Job stress interventions (p. 31-43). Washington, DC: American Psychological Association.

Kwak, J. C. et Pulvino, C. J. (1982). A mathematical model for comparing Holland's personality and environmental codes. Journal of Vocational Behavior, 21, 231-241.

Lamb, P. J. (1984). Intrinsic vs extrinsic factors of motivation of psychologists who have experienced burnout and a major role change in their work (Doctoral dissertation, Florida Institute of Technology, 1984). Dissertation Abstracts International, 45 (05), AA18413224.

Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Schwartz, J. E., Warren, K. et Pickering, T. G. (1996). Job strain, hypertension and cardiovascular disease: Empirical evidence, methodological issues, and recommendations for future research. Dans S. L. Steven et L. R. Murphy (sous la dir. de), Organizational risk factors for job stress (p.97-112). Washington, DC: American Psychological Association.

Laurencelle, L. (1998). Théories et techniques de la mesure instrumentale. Québec, Québec : Presse de l'Université du Québec.

Lazarus, R. S. et Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lee, R. T. et Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. Journal of Organizational Behavior, 14, 3-20.

Lee, R. T. et Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology, 81 (2), 123-133.

Legendre, R. (1993). Dictionnaire actuel de l'éducation (2<sup>e</sup> éd.). Montréal : Guérin.

Leiter, M. P. (1985 June). Burnout as a function of communication involvement in multidisciplinary health teams. Paper presented at the annual convention of the Canadian Psychological Association, Halifax, Nova Scotia.

Leiter, M. P. (1999). Burnout among teachers as a crisis in psychological contracts. Dans R. Vandenberghe et A. M. Huberman (sous la dir. de), Understanding teacher burnout: A sourcebook on international research and practice (p. 202-210). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Leiter, M. P., Clark, D. et Durup, J. (1994). Distinct models of burnout and commitment among men and women in the military. Journal of Applied Behavioral Science, 30, 68-82.

Leiter, M. P. et Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. Anxiety, Stress, and Coping, 7, 357-373.

Leiter, M. P. et Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior, 9, 297-308.

Lent, E. B. et Lopez, F. G. (1996). Congruence from many angles : Relations of multiple congruence indices to job satisfaction among adult workers. Journal of Vocational Behavior, 49, 24-37.

Levi, L. et Kagan, A. (1980). Psychologically induced stress and disease-problems, research, strategies and results. Dans H. Selye (sous la dir. de), Selye's guide to stress research, volume 1 (p. 118-130). New York: Van Nostrand Reinhold.

Lindström, K. (1991). Well-being and computer-mediated work of various occupational groups in banking and insurance. International Journal of Human-Computer Interaction, 3 (4), 339-361.

Lippert, L. G. (2000). An investigation of burnout and death competency in grief counselors. Dissertation Abstracts International, 60 (7-A), 2371. (U. M. No : University Microfilms).

Lofquist, L. H. et Dawis, R. V. (1969). Adjustment to work. New York: Appleton-Century-Crofts.

Lunneborg, P. W. (1997). Putting Roe in perspective. Journal of Vocational Behavior, 51, 301-305.

Martin, L. et Baillargeon, G. (1989). Statistique appliquée à la psychologie. Trois-Rivières, Québec : Les éditions SMG.

Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. Journal of Social Issues, 34 (4), 111-124.

Maslach, C. (1982). Burnout: The cost of caring, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. Dans R. Vandenberghe et A. M. Huberman (sous la dir. de), Understanding teacher burnout: A sourcebook on international research and practice (p. 211-222). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Maslach, C. (2000). A multidimensional theory of burnout. Dans C. L. Cooper (sous la dir. de), Theories of organizational stress (p. 68-85). New York: Oxford University Press.

Maslach, C. et Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. Rehabilitation Psychology, 33 (2), 85-93.

Maslach, C. et Jackson, S. E. (1981a). The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. et Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2 (2), 99-113.

Maslach, C. et Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. Dans S. Oscamp (sous la dir. de), Applied social psychology annual, volume 5 (p. 133-153). Beverly Hills, CA: Sage.

Maslach, C. et Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. Sex roles, 12, (7-8), 837-851.

Maslach, C. et Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S. E. et Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory manual (3<sup>e</sup> éd.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. et Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout : How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

McKnight, D. et Glass, D. (1995). Perception of control, burnout, and depressive symptomatology: A replication and extension. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 63 (3), 490-494.

Meir, E. I., Esformes, Y. et Friedland, N. (1994). Congruence and differentiation as predictors of occupational stability and job performance. Journal of Career Assessment, 2, 40-52.

Meir, E. I., Melamed, S. et Abu-Freha, A. (1990). Vocational, avocational, and skill utilization congruences and their relationship with well-being in two cultures. Journal of Vocational Behavior, 36, 153-165.

Meir, E. I., Melamed, S. et Dinur, C. (1995). The benefits of congruence. Career Development Quarterly, 43, 257-266.

Meir, E. I. et Navon, M. (1992). A longitudinal examination of congruence hypotheses. Journal of Vocational Behavior, 41, 35-47.

Norris, G. W. (1983). Career change determinants among former Kansas school administrators: Burnout, stress and job. (Doctoral dissertation, Kansas State University, 1983). Dissertation Abstract International, 44 (10), AA18402073.

Oleski, D. et Subich, L. M. (1996). Congruence and career change in employed adults. Journal of Vocational Behavior, 49, 221-229.

Osipow, S. H. (1983). Theories of career development (3<sup>e</sup> éd.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. Journal of Vocational Behavior, 36, 122-131.

Osipow, S. H. (1997). Roe revisited: Why? Journal of Vocational Behavior, 51, 306-309.

Pelletier, D. (sous la dir. de). (1997). Dictionnaire Septembre des métiers et des professions. Sainte-Foy, Québec : Les Éditions Septembre.

Pezet-Langevin, V. et Rolland, J.-P. (1999). Caractéristiques des situations de travail, burnout et attitude de retrait. Revue européenne de psychologie appliquée, 49 (3), 239-248.

Pierce, C. M. et Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. British Journal of Educational Psychology, 60 (1), 37-51.

Pines, A. et Maslach, C. (1980). Combating staff burnout in a day care center: A case study. Child Care Quarterly, 9, 233-237.

Prediger, D. J. (2000). Holland's hexagon is alive and well – though somewhat out of shape: response to Tinsley. Journal of Vocational Behavior, 56, 197-204.

Prediger, D. J. et Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. Journal of Vocational Behavior, 40, 11-128.

Rashidzadeh, M. A. (2002). Burnout among Iranian school principals. Psychological Reports, 90 (1), 61-64.

Rayman, J. et Atanasoff, L. (1999). Holland's theory and career intervention: The power of the hexagon. Journal of Vocational Behavior, 55, 114-126.

Razza, N. J. (1993). Determinants of direct-care staff turnover in group homes for individuals with mental retardation. Mental Retardation, 31 (5), 284-291.

Robert, M. (1988). Validité, variables et contrôle. Dans M. Robert (sous la dir. de), Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie (p. 79-118). St-Hyacinthe, Québec : Edisem.

Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. Journal of Counseling Psychology, 4, 212-217.

Roe, A. et Lunneborg, P. W. (1984). Personality development and career choice. Dans D. Brown, L. Brooks et coll., (sous la dir. de), Career choice and development (p.31-60). San Francisco: Jossey-Bass.

Roe, A. et Siegelman, M. (1964). The origin of interests. The APGA inquiry series, No. 1. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

Rounds, J., McKenna, M. C., Hubert, L. et Day, S. X. (2000). Tinsley on Holland: A misshapen argument. Journal of Vocational Behavior, 56, 205-215.

Rounds, J. et Tracey, T. J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. Journal of Applied Psychology, 78, 875-890.

Russell, D. W., Altmaier, E. et Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. Journal of Applied Psychology, 72, 269-274.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 45 (3), 247-259.

Savickas, M. L. (2000). Person-environment fit: Theoretical Meaning, conceptual models, and empirical measurement. Journal of Vocational Behavior, 56, 145-146.

Scarfone, D. (1985). Le syndrome d'épuisement professionnel (burnout): Y aurait-il de la fumée sans feu? Société médico-psychologique, 143 (8), 754-761.

Schaufeli, W. B., Keijser, G. J. et Miranda, D. R. (1996). Burnout, technology use, and the ICU performance. Dans S. L. Sauter et L. R. Murphy (sous la dir. de), Organizational risk factors for job stress (2<sup>e</sup> éd., p. 259-272). Washington, DC: American Psychological Association.

Schaufeli, W. B., Maslach, C. et Marek, T. (1993). The future of burnout. Dans W. B. Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (sous la dir. de), Professional burnout: Recent developments in theory and research (p. 253-259). Washington: Taylor and Francis.

Schnall, P. L., Pieper, C., Schwartz, J. E., Karasek, R. A., Schlusser, Y., Devereux, R. B., Ganau, A., Alderman, M., Warren, K. et Pickering, T. G. (1990). The relationship between "job strain," workplace diastolic blood pressure, and left ventricular mass index. Journal of the American Medical Association, 263, 1929-1935.

Schwab, R. L. et Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. Educational Administration Quarterly, 18, 60-74.

Schwab, R. L., Jackson, S. E. et Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. Educational Research Quarterly, 10, 14-30.

Schwartz, R. H. (1992). Is Holland's theory worthy of so much attention, or should vocational psychology move on? Journal of Vocational Behavior, 40, 179-187.

Schwarzer, R. et Greenglass, E. (1999). Teacher burnout from a social-cognitive perspective: A theoretical position paper. Dans R. Vandenberghe et A. M. Huberman (sous la dir. de), Understanding teacher burnout: A sourcebook on international research and practice (p. 238-246). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort /low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-41.

Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work. Dans C. L. Cooper (sous la dir. de), Theories of organizational stress. New York: Oxford University Press.

Siegrist, J. et Peter, R. (1994). Job stressors and coping characteristics in work related disease: issues of validity. Work and Stress, 8, 130-140.

Siegrist, J. et Peter, R. (1996). Threat to occupational status control and cardiovascular risk. Israeli Journal of Medical Science, 32, 179-184.

Siegrist, J., Peter, R., Cremer, P. et Seidel, D. (1997). Chronic work stress is associated with atherogenic lipids and elevated fibrinogen in middle-aged men. Journal of Internal Medicine, 242, 149-156.

Small, S. A. et Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. Journal of Marriage and Family, 52, 51-61.

Somech, A. et Miassy-Maljak, N. (2003). The relationship between religiosity and burnout principals: The meaning of educational work and role variables as mediators. Social Psychology of Education. 6, (1), 61-90.

Spielberger, C. D. (2001, June). Measuring stress in the workplace. Paper presented at the annual meeting of the Stress and Anxiety Research Society, Palma de Mallorca, Spain.

Spokane, A. R. (1985). A review of the research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. Journal of Vocational Behavior, 26, 306-343.

Spokane, A. R. et Catalano, M. (2000). The self-directed search: A theory driven array of self-guiding career interventions. Dans C. E. Watkins, Jr. et V. L. Campbell (sous la dir. de), Testing and assessment in counseling practice (p.339-370). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Spokane, A. R., Meir, E. I. et Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. Journal of vocational Behavior, 57, 137-187.

Steel, R. P. et Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 69 (4), 673-686.

Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.

Super, D. E. (1984). Career and Life Development. Dans D. Brown, L. Brooks et coll., Career choice and development (p.192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1985). Coming of age in middletown : Careers in the making. American Psychologist, 40 (4), 405-414.

Swanson, J. L. (1992). The structure of vocational interests for African-American college students. Journal of Vocational Behavior, 40, 144-157.

Tett, R. P. et Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46, 259-293.

Theorell, T. (1998). Job characteristics in a theoretical and practical health context. Dans C. L. Cooper (sous la dir. de), Theories of organizational stress (p. 205-219). New York: Oxford University Press.

Theorell, T., Karasek, R. A. et Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men – a longitudinal study. Journal of Internal Medicine, 227, 31-36.

Tinsley, H. E. A. (1993). Editorial. Special issue on the theory of work adjustment. Journal of Vocational Behavior, 43, 1-4.

Tinsley, H. E. A. (1997). Introduction to special section: Re-examining Roe's theory of personality development and career choice. Journal of Vocational Behavior, 51, 280-282.

Tinsley, H. E. A. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person-environment fit model. Journal of Vocational Behavior, 56, 147-179.

Vaitenas, R. et Weiner, Y. (1977). Developmental, emotional and interest factors in voluntary mid-career change. Journal of Vocational Behavior, 11, 291-304.

Virginia, S. G. (1998). Burnout and depression among Roman Catholic secular, religious, and monastic clergy. Pastoral Psychology, 47 (1), 49-67.

Vredenburgh, L. D., Carozzi, A. F. et Stein, L. B. (1999). Burnout in counseling psychologists: Types of practice setting and pertinent demographics. Counseling Psychology Quarterly, 12 (3), 293-302.

Young, G., Tokar, D. M. et Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? Journal of Vocational Behavior, 52, 208-223.

Zedeck, S, Maslach, C., Mosier, K. et Skitka, L. (1988). Affective response to work and quality of family life: Employee and spouse perspectives Journal of Social Behavior and Personality, 3 (4), 135-157.

Annexe C

**Liste des personnes et organismes contactés pour le recrutement**

**Journaux**

- The Hills Times
- La Nouvelle
- Prescott-Russell News
- The Penny Saver
- Canadian Bar Association Journal
- Canada Post Journal
- Journal de l'Association des travailleurs sociaux de l'Ontario
- Ottawa Sun
- Ottawa Citizen
- Le Journal de l'Hôpital d'Ottawa

**Hôpitaux**

- Hôpital Montfort (Ottawa)
- Hôpital d'Ottawa (4 campus)
- Hôpital Robert Giffard (Québec)
- Cliniques médicales
- Centre médical de Casselman
- Centre médical d'Embrun
- Brittany Medical Clinic Ottawa

**Paroisses**

- Centre diocésain d'Ottawa
  - 51 paroisses catholiques du Diocèse d'Ottawa
  - 12 maisons de religieux et de religieuses

**Association d'enseignant(e)s**

- Association des enseignants et enseignantes Franco-Ontariens
- Canadian Teachers Federation
- Ontario English Catholic Teachers Association (Ottawa-Carleton)
- Ontario Secondary School Teachers Federation

- Canadian Association of Principals
- Canadian Association of Law Teachers

**Associations des infirmières et infirmiers**

- Ontario Nurses Association
- Association des infirmières et infirmiers du Canada
- Academy of Canadian Executive Nurses/ Académie des infirmières et infirmiers du Canada
- Association of Women's Health, Obstetric and Neonatal Nurses – Canada (AWHONN-Canada) / Association des infirmières en santé des femmes, obstétrique et néonatalogie
- Canadian Association for Enterostomal Therapy / Association canadienne des stomathérapeutes
- Canadian Association for Nursing Research / Association canadienne pour la recherche infirmière
- Canadian Association for the History of Nursing/Association canadienne pour l'histoire du nursing
- Canadian Association of Burns Nurses / Association canadienne des infirmières et infirmiers en soins aux brûlés
- Canadian Association of Critical Care Nurses / Association canadienne des infirmières et infirmiers en soins intensifs
- Canadian Association of Nephrology Nurses and Technologists / Association canadienne des infirmières et infirmiers en néphrologie
- Canadian Association of Neuroscience Nurses / Association canadienne des infirmières et infirmiers en soins neurologiques
- Canadian Association of Nurses in AIDS Care / Association canadienne des infirmières et infirmiers en sidologie
- Canadian Association of Nurses in Hemophilia Care / Association canadienne des infirmières et infirmiers en hémophilie
- Canadian Association of Nurses in Oncology / Association canadienne des infirmières et infirmiers en oncologie

- Canadian Association of Pediatric Nurses / Association canadienne des infirmières et infirmiers en pédiatrie
- Canadian Council of Cardiovascular Nurses / Conseil Canadien des infirmières en nursing cardiovasculaire
- Canadian Federation of Mental Health Nurses / Fédération canadienne des infirmières et infirmiers en santé mentale
- Canadian Gerontological Nursing Association / Association canadienne des infirmières et infirmiers en gérontologie
- Canadian Holistic Nurses Association / Association canadienne des infirmières en approches holistiques de soins
- Canadian Nurses Continence Advisors Association
- Canadian Nurses Respiratory Society / Société canadienne des infirmières en santé respiratoire
- Canadian Occupational Health Nurses Association, Inc. / Association canadienne des infirmières et infirmiers en orthopédie
- Canadian Orthopedic Nurses Association / Association canadienne des infirmières et infirmiers en orthopédie
- Community Health Nurses Association of Canada / Association canadienne des infirmières et infirmiers en santé communautaire
- National Emergency Nurses' Affiliation / Affiliation nationale des infirmières et infirmiers d'urgence
- Operating Room Nurses Association of Canada / Association des infirmières et infirmiers de salles d'opération du Canada

**Autres associations professionnelles**

- Canadian Air Traffic Control Association
- Canadian Association of Fire Chiefs
- Canadian Association of Insurance & Financial Advisors
- Canadian Association of Chief of Police
- Canadian Police Association
- Canadian Bar Association

- Canadian Association of Physicists
- Canadian Association of Social Workers
- Ontario Association of Social Workers
- Canadian Dental Association
- Professional Engineers of Ontario
- Canadian Library Association
- Canadian Military Police Association
- The Royal Canadian Mounted Police
- Service de police d'Ottawa

**Autres organismes**

- Université d'Ottawa, Ottawa, Ontario
- Université Laval, Ste-Foy, Québec
- Agent de probation (Québec)
- Poste Canada
- Société canadienne de psychologie industrielle et organisationnelle (CIOP)
- Entreprises Commerciales
- Headquarters Hair Design, Renfrew, Ontario
- Tranquility Esthetics, Renfrew, Ontario
- Goliger's Voyage Plus, Embrun, Ontario
- Boutique Femystique, Embrun, Ontario

**Contacts personnels**

- Mme Diane Laroche
- Mme Pascale Girouard

Annexe D

**Script for the first contact for subject selection**

Interested persons will contact the researcher by telephone. At this point the researcher will verify whether the person fits the above criteria by asking the following questions:

1. "Did you have a burnout within the last three years?"  
⇒ Yes...
2. "Did the burnout require you to take a leave of absence of one to six months duration?"
3. "Was the burnout diagnosed by a health professional such as a doctor, a psychiatrist, a psychologist or a social worker?"
4. "In your view, have the problems related to the burnout crisis been resolved?"
5. "Did you go back to work?"

⇒ Yes...

"Are you in the same job for the same employer, in a similar job for a different employer or in a different type of job?"

In all cases where the person meets the selection criteria she/he will be invited to participate in the study as follows:

"Your experience with burnout makes you a good candidate for this study. Would like to participate by filling out a questionnaire that I will send you by post?"

⇒ Yes...

"Along with the questionnaire I will send two copies of the consent form. You may keep one for your personal records and return the other, signed, with the completed questionnaire in the envelope provided. To send you the questionnaire I need your complete address. May I please have the address to which I will mail the questionnaire?"

In all cases where the person does not meet all of the selection criteria he/she will be advised as follows:

"For the purpose of this study, it is essential that participants meet all five selection criteria. In your case you ... (insert the missing criteria). Therefore, while I am unable to include in the study, I would like to thank you for taking the time to respond to the ad. I wish you good luck. Goodbye."

### **Texte du premier contact téléphonique avec les participants potentiels**

En réponse à l'annonce les personnes intéressées contacteront le chercheur par téléphone. Lors de ce premier contact le chercheur s'assurera que la personne répond aux critères énumérés ci-haut en posant les questions suivantes :

1. "Avez-vous souffert d'un burnout dans les trois dernières années?"  
⇒ Oui...
2. "Ce burnout a-t-il occasionné un arrêt de travail variant de un à six mois?"
3. "Est-ce que le diagnostic de burnout a été établi par un professionnel de la santé tel qu'un médecin, un psychiatre, un psychologue ou un travailleur social?"
4. "Avez-vous le sentiment d'avoir résolu les difficultés associées à la crise du burnout?"
5. "Êtes-vous retourné au travail?"  
⇒ Oui...  
"Occupez-vous le même emploi pour le même employeur, un emploi similaire pour un autre employeur ou un emploi de type différent?"

Dans le cas où la personne répond aux critères de sélection elle sera invitée à participer à l'étude de la façon suivante :

"Vous avez vécu des expériences qui font de vous un bon candidat pour participer à l'étude. Vous comprenez que votre participation est strictement volontaire. Acceptez-vous de participer à l'étude en remplissant un questionnaire que je vais vous envoyer par la poste?"

⇒ Oui...

"Avec le questionnaire je vais envoyer deux formulaires de consentement. Vous en gardez un pour vos dossiers personnels et vous en retournez un signé avec le questionnaire complété, dans l'enveloppe adressée et affranchie, incluse. Pour vous envoyer ces documents j'ai besoin de votre adresse. S'il vous plaît, pouvez-vous me donner l'adresse où je peux envoyer le questionnaire?"

Dans le cas où la personne ne répond pas aux critères de sélection elle sera avisée de la façon suivante :

"Pour mener à bien cette étude il est important que les personnes qui y participent aient vécu des expériences similaires. Malheureusement, vous ne... (mettre le ou les critères qu'il/elle ne rencontre pas). Je vous remercie d'avoir répondu à l'annonce. Je vous souhaite bonne chance."

## Annexe E

### Renseignements généraux aux participants

#### CONSÉQUENCES DU BURNOUT SUR LE CHOIX DE L'EMPLOI

##### Renseignements généraux

**Je désire vous remercier d'avoir accepté de participer à cette étude sur les conséquences du burnout sur le choix de l'emploi. Votre temps est précieux et j'apprécie le temps que vous prenez pour compléter ce questionnaire. Soyez assuré que vos réponses demeureront confidentielles.**

Le burnout est un problème qui touche plusieurs travailleurs. Une des nombreuses conséquences du burnout qui affectent l'employé est l'arrêt de travail. Je mène actuellement une étude qui examine le choix d'emploi que font les gens suite à un arrêt de travail dû au burnout. Je m'intéresse particulièrement aux raisons qui motivent cette décision. Ce projet de recherche, qui est la base de ma thèse de doctorat, est supervisé par le Dr Henry Edwards, professeur de psychologie à l'Université d'Ottawa.

**Avant de compléter le questionnaire, s'il vous plaît lisez les renseignements qui suivent attentivement.**

##### Procédure

On vous demande de compléter un questionnaire dans lequel vous décrivez le type d'emploi que vous occupez et la façon dont vous vous sentiez immédiatement avant votre burnout ainsi que vos intérêts actuels. Le questionnaire prend approximativement 45 minutes à compléter.

##### Participation et retrait de l'étude

Votre participation à cette étude est volontaire. Vous pouvez choisir de ne pas y participer ou de vous retirer de l'étude en tout temps.

##### Risques et bénéfices

Certains risques de réponses émotionnelles négatives peuvent être associés à cette étude. Si vous éprouvez des sentiments d'anxiété, de dépression ou d'autres réponses émotionnelles négatives au moment ou vous complétez ce questionnaire veuillez contacter les **Services psychologiques, Hôpital d'Ottawa – campus général au 737-8039** ou le **Centre de Counselling de l'Université Saint-Paul au 782-3022**. Si l'examen de votre questionnaire complété soulève certaines préoccupations je vous contacterais.

Cette étude ne vous apportera pas de bénéfices directs, toutefois votre participation contribuera à une meilleure compréhension de l'impact du burnout sur le choix professionnel. Lorsque les résultats de l'étude seront disponibles, je vous ferais parvenir un résumé, par courrier électronique ou postal.



5. Personal income:

- 1 (up to 35,000)                      2 (36,000 - 50,000)                      3 (51,000 - 65,000)  
4 (66,000 - 80,000)                      5 (80,000+)

6. Length of the leave of absence due to burnout (months) \_\_\_\_\_

7. Time elapsed since your return to work (months) \_\_\_\_\_

8. Following your burnout, have you changed jobs? \_\_\_\_\_

If so, what type of job did you have before the burnout? \_\_\_\_\_

What type of job do you presently have? \_\_\_\_\_

9. Total number of months spent in your present job \_\_\_\_\_

10. If your answer to question 9 is five years or less, please list the previous 3 jobs and the number of months spent in each, starting from the most recent to the oldest.

1. job \_\_\_\_\_ months \_\_\_\_\_  
2. job \_\_\_\_\_ months \_\_\_\_\_  
3. job \_\_\_\_\_ months \_\_\_\_\_

Annexe G

**CAUSES OF BURNOUT (Section D)**

**Instructions:** Number 1 indicates that this type of situation was **almost never** encountered, while number 5 indicates that this situation was a **major contributor** to your burnout. For each item, please **circle the number** (1 to 5) that best describes the degree to which this type of situation contributed to your burnout.

1	2	3	4	5
almost never	occasionally	moderately	quite often	almost always

1. My job required me to do unpleasant tasks (for example: firing subordinates, reporting bad news, resolving disputes, disciplining, job related travel).

1                      2                      3                      4                      5

2. When dealing with clients, my job required me to do unpleasant tasks (for example: meeting client demands, handling client complaints, interacting often with clients).

1                      2                      3                      4                      5

3. The work performance of others (for example: errors, poor quality, poor performance) increased my workload.

1                      2                      3                      4                      5

4. My workload demands alternated between being too high (for example: not being able to handle all the tasks) and being too low.

1                      2                      3                      4                      5

5. My job was influenced by situations beyond my control (for example: uncontrollable overhead costs, price war competitions, reduction of sales, making monthly quotas).

1 2 3 4 5

6. The behaviors and attitudes of my co-workers and supervisors were difficult to tolerate (for example: unwilling to compromise or listen to the opinions of others, manipulative, dishonest, excessively perfectionist, uncommitted in his/her work, negative thinking towards the boss).

1 2 3 4 5

7. There were difficulties related to the use of time (for example: not enough time, too much work, short deadlines, procrastination, overtime, pressures).

1 2 3 4 5

8. Certain events or situations prevented me from completing my work (for example: frequent interruptions, government regulations and red tape, meetings, bureaucracy, decision making processes, additional or atypical duties).

1 2 3 4 5

9. Power issues hindered my ability to do my work (for example: power plays, lack of power).

1 2 3 4 5

10. There was insufficient communication regarding projects or tasks (for example: insufficient information, vagueness in job responsibilities, lack of feedback).

1 2 3 4 5

11. I lacked the resources needed to do my job (for example: equipment, office supplies, staff).

1 2 3 4 5

12. My personal behavior and attitudes made it more difficult for me to do my job (for example: fear of failure, persistence, need to be right, need to control events).

1                      2                      3                      4                      5

13. Interpersonal relations between staff members or departments left much to be desired (for example: conflicts, low morale, lack of cooperation or teamwork).

1                      2                      3                      4                      5

14. The physical conditions in which I worked were inadequate (for example: high noise levels, limited space, unpleasant odors).

1                      2                      3                      4                      5

15. Salary and benefits were insufficient considering my responsibilities and the amount of work to do.

1                      2                      3                      4                      5

16. I was not able to utilize my professional competencies in my work.

1                      2                      3                      4                      5

17. Of the above situations, (1 to 16), which one, according to you, contributed the most to your burnout? \_\_\_\_\_

Questions 1 à 14 tirées de l'étude de Di Salvo, Lubbers, Rossi et Lewis (1995).

Annexe H

**Classification des causes du burnout**

**Accord inter-juge Causes A (attribuables principalement au contenu ou au contexte du travail)**

- |      |   |
|------|---|
| 80%  | 1. My job required me to do unpleasant tasks (for example: firing subordinates, reporting bad news, resolving disputes, disciplining, job related travel).  |
| 60%  | 2. When dealing with clients, my job required me to do unpleasant tasks (for example: meeting client demands, handling client complaints, interacting often with clients).  |
| 60%  | 3. The work performance of others (for example: errors, poor quality, poor performance) increased my workload.  |
| 60%  | 4. My workload demands alternated between being too high (for example: not being able to handle all the tasks) and being too low.   |
| 100% | 5. My job was influenced by situations beyond my control (for example: uncontrollable overhead costs, price war competitions, reduction of sales, making monthly quotas).   |
| 80%  | 8. Certain events or situations prevented me from completing my work (for example: frequent interruptions, government regulations and red tape, meetings, bureaucracy, decision making processes, additional or atypical duties). |
| 70%  | 10. There was insufficient communication regarding projects or tasks (for example: insufficient information, vagueness in job responsibilities, lack of feedback).  |
| 100% | 11. I lacked the resources needed to do my job (for example: equipment, office supplies, staff).  |
| 50%  | 13. Interpersonal relations between staff members or departments left much to be desired (for example: conflicts low morale, lack of cooperation or teamwork).  |

70% 14. The physical conditions in which I worked were inadequate (for example: high noise levels, limited space, unpleasant odors).

Accord inter-juge Causes B : attribuables principalement aux caractéristiques de l'individu ou à sa perception du travail

80% 6. The behaviors and attitudes of my co-workers and supervisors were difficult to tolerate (for example: unwilling to compromise or listen to the opinions of others, manipulative, dishonest, excessively perfectionist, uncommitted in his/her work, negative thinking towards the boss).

60% 7. There were difficulties related to the use of time (for example: not enough time, too much work, short deadlines, procrastination, overtime, pressures).

60% 9. Power issues hindered my ability to do my work (for example: power plays, lack of power).

100% 12. My personal behavior and attitudes made it more difficult for me to do my job (for example: fear of failure, persistence, need to be right, need to control events).

50% 13. Interpersonal relations between staff members or departments left much to be desired (for example: conflicts low morale, lack of cooperation or teamwork).

80% 15. Salary and benefits were insufficient considering my responsibilities and the amount of work to do.

60% 16. I was not able to utilize my professional competencies in my work.

Annexe IIndices de congruence pré (SDS - dictionnaire) et post-burnout

ID	Indice pré- burnout	Indice post- burnout	Indice pré- burnout	Indice post- burnout	Indice pré- burnout C	Indice post- burnout C	Indice pré- burnout K-P	Indice post- burnout K-P
	H (Holland)	H (Holland)	M (Iachan)	M (Iachan)	(Brown & Gore)	(Brown & Gore)	(Kwak et Pulvino)	(Kwak et Pulvino)
1*	3	2	2	9	11	9	,3914	,5085
2	3	3	10	10	9	9	,4400	,4400
3	4	4	24	24	14	14	,7185	,7185
4*	4	3	24	14	13	11	,7685	,4714
5	3	3	0	0	8	8	,3370	,3370
6	2	2	14	14	8	8	,3942	,3942
7*	3	4	4	22	14	12	,4614	,7028
8	3	3	12	12	12	12	,4914	,4914
9	4	4	22	22	11	11	,6685	,6685
10	3	3	11	11	13	13	,5371	,5371
11*	3	4	12	23	8	14	,4200	,8000
12*	2	2	14	14	7	7	,4414	,4414
13	4	4	24	24	10	12	,7142	,7142
14*	2	2	16	16	9	9	,4685	,4685
15	3	2	10	10	12	12	,4028	,4028
16*	2	2	5	5	10	10	,5085	,5085
17	2	2	14	14	8	8	,3142	,3142
18	4	4	24	24	11	11	,6942	,6942
19	4	4	22	22	12	12	,6942	,6942
20	4	4	24	24	13	13	,6914	,6914
$\bar{x}$	3,10	3,05	14,40	15,70	10,65	10,75	,5279	,5499
s	,79	,89	7,94	7,13	2,21	2,12	,1454	,1464

## Annexe J

## Indices de congruence pré (SDS - PCI) et post-burnout

ID	Indice pré-burnout	Indice post-burnout	Indice pré-burnout	Indice post-burnout	Indice pré-burnout	Indice post-burnout	Indice pré-burnout	Indice post-burnout
	H (Holland)	H (Holland)	M (Iachan)	M (Iachan)	C (Brown & Gore)	C (Brown & Gore)	K-P (Kwak et Pulvino)	K-P (Kwak et Pulvino)
1*	2	2	6	9	7	9	,3857	,5085
2	4	3	24	10	11	9	,6514	,4400
3	4	4	22	24	11	14	,6400	,7185
4*	3	3	20	14	10	11	,3829	,4714
5	3	3	10	0	12	8	,3886	,3370
6	2	2	11	14	10	8	,4800	,3942
7*	3	4	6	22	15	12	,7371	,7028
8	4	3	27	12	15	12	,8800	,4914
9	4	4	22	22	15	11	,7200	,6685
10	3	3	12	11	9	13	,3714	,5371
11*	4	4	23	23	14	14	,8000	,8000
12*	4	2	28	14	18	7	1,000	,4414
13	4	4	23	24	12	12	,7457	,7142
14*	2	2	14	16	12	9	,4343	,4685
15	3	2	4	10	7	12	,3400	,4028
16*	1	2	4	5	5	10	,2400	,5085
17	3	2	12	14	11	8	,3600	,3142
18	3	4	21	24	13	11	,5029	,6942
19	4	4	28	22	18	12	1,000	,6942
20	1	4	10	24	5	13	,2629	,6914
$\bar{x}$	3,05	3,05	16,35	15,70	11,50	10,75	,5661	,5499
s	1,00	,89	8,28	7,13	3,75	2,12	,2388	,1464

**Note 1 :** Les indices pré-burnout ont été calculés à partir des scores provenant du SDS (1994) et du PCI (1991).

**Note 2 :** Les astérisques indiquent les participants qui ont changé d'emploi.

**Note 3 :** Les indices post-burnout ont été calculés à partir des codes du SDS et des codes dans le dictionnaire des codes (Gottfredson et Holland, 1996), ce qui explique les indices différents pour les participants qui n'ont pas changé d'emploi.

Annexe K

Moyennes et écarts-types des indices de congruence pré-burnout (SDS - PCI), par groupe (Gottfredson et Holland, 1996)

Indice	<u>Groupe - change d'emploi</u> n = 7		<u>Groupe - change pas d'emploi</u> n = 13	
	moyenne	écart-type	moyenne	écart-type
H (Holland)	2,71	0,76	3,23	,93
M (Iachan)	14,43	9,48	17,38	7,76
C (Brown et Gore)	11,57	4,58	11,46	3,43
K-P (Kwak et Pulvino)	0,5686	,2775	0,5648	,2276