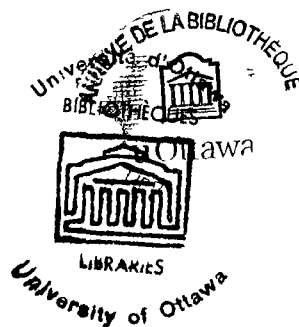


001324

CONCEPT DU MOI ET CHOIX PROFESSIONNEL
CHEZ L'ETUDIANTE INFIRMIERE

par Anicette Guay, f.c.s.p.

Thèse présentée à la Faculté d'Education
de l'Université d'Ottawa en vue de
l'obtention de la Maîtrise ès Art en
Education.



Ottawa, Canada, 1968

UMI Number: EC55290

INFORMATION TO USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleed-through, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

UMI[®]

UMI Microform EC55290
Copyright 2011 by ProQuest LLC
All rights reserved. This microform edition is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code.

ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

RECONNAISSANCE

Cette thèse a été préparée sous la direction du Professeur Laurent Isabelle, Ph.D., de la Faculté de Psychologie de l'université d'Ottawa.

L'auteur est également reconnaissant à Monsieur Maurice P. Brown, directeur du Centre de calcul de l'Université d'Ottawa, et à Monsieur Lionel Rosen, analyste senior, pour leur obligeante participation dans la réalisation des procédures statistiques.

La généreuse collaboration des Administratrices et des étudiantes de l'École d'Infirmières où l'échantillon a été sélectionné fût grandement appréciée.

Reconnaissance également à ma Communauté, les Soeurs de la Providence de Montréal, qui a favorisé la réalisation de cette recherche.

CURRICULUM STUDIORUM

Soeur Anicette Guay, f.c.s.p. naquit à Roberval, Comté de Roberval, Province de Québec, le 28 avril 1928. Elle obtint son Diplôme d'Infirmières de l'Université de Montréal en 1959, et son Baccalauréat ès Sciences en Education du nursing de l'Université d'Ottawa en 1961.

TABLE DES MATIERES

| Chapitres | pages |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| INTRODUCTION | viii |
| I.- RECENSION DES ECRITS | 1 |
| 1. Définition des termes et implication au schème expérimental | 1 |
| 2. Aspect phénoménologique du concept du moi | 5 |
| 3. Concept personnel et choix professionnel | 15 |
| II.- SCHEME EXPERIMENTAL. | 24 |
| 1. Le choix des sujets | 24 |
| 2. Les instruments utilisés | 28 |
| 3. Les méthodes utilisés | 40 |
| III.- PRESENTATION QUANTITATIVE DES RESULTATS | 46 |
| 1. Résultats sur la précision des mesures | 46 |
| 2. Résultats des mesures mises en corrélation | 58 |
| IV.- DISCUSSION QUALITATIVE DES RESULTATS | 67 |
| 1. Evaluation critique sur la précision des mesures | 68 |
| 2. Discussion des résultats en référence aux sous-hypothèses et à l'hypothèse générale. | 72 |
| 3. Suggestions de recherches possibles | 77 |
| SOMMAIRE ET CONCLUSIONS | 79 |
| BIBLIOGRAPHIE | 97 |
| Appendices | |
| 1. LISTE ET DEFINITIONS DES TERMES EN RAPPORT AVEC LE CONCEPT DU MOI SELON SUPER. | 81 |
| 2. LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE ET LEURS DEFINITIONS SELON EDWARDS | 83 |
| 3. LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE ET LEURS DEFINITIONS SELON GAUTHIER. | 87 |

TABLE DES MATIERES

| Appendices | pages |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 4. ECHELLE D'EVALUATION DES QUINZE VARIABLES DE LA PERSONNALITE PAR RAPPORT A LA PROFESSION DU NURSING | 90 |
| 5. SOMMAIRE DE Concept du moi et choix professionnel chez l'étudiante-infirmière | 95 |

LISTE DES TABLEAUX

| Tableaux | pages |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| I.- Moyennes et écarts-types de l'âge et du quotient intellectuel des sujets | 26 |
| II.- Distribution de fréquence des scores obtenus sur la variable de Consistance. | 34 |
| III.- Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélation sur un test-retest du <u>Test de Tendances Personnelles</u> administré aux mêmes sujets dans un intervalle de 12 mois. | 48 |
| IV.- Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélation sur un test-retest du <u>Test de Tendances Personnelles</u> administré aux mêmes sujets dans un intervalle de 8 semaines | 50 |
| V.- Coefficients de corrélation obtenus sur le test-retest du <u>Test de Tendances Personnelles</u> administré à différents intervalles | 51 |
| VI.- Moyennes et écarts-types des scores standard du <u>Test de Tendances Personnelles</u> administré à un groupe d'étudiantes de 1ère année à deux intervalles différents | 52 |
| VII.- Coefficients de corrélation entre les scores des cotes des rangées et des cotes des colonnes du <u>Test de Tendances Personnelles</u> administré à un groupe d'étudiantes de 1ère année | 55 |
| VIII.- Moyennes et écarts-types des scores du test-retest de l' <u>Echelle d'Evaluation</u> administré à un groupe d'étudiantes de 1ère année. | 57 |
| IX.- Moyennes et écarts-types des scores bruts du <u>Test de Tendances Personnelles</u> et de l' <u>Echelle d'Evaluation</u> pour l'échantillon complet | 59 |
| X.- Moyennes et écarts-types des scores bruts du <u>Test de Tendances Personnelles</u> pour les trois groupes séparément. | 61 |

LISTE DES TABLEAUX

vii

| Tableaux | pages |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| XI.- Moyennes et écarts-types des scores bruts de l' <u>Echelle d'Evaluation</u> pour les trois groupes séparément. | 63 |
| XII.- Rapports de corrélation entre les scores ob- tenus sur le <u>Test de Tendances Personnelles</u> et sur l' <u>Echelle d'Evaluation</u> | 65 |

INTRODUCTION

La promotion des droits de l'homme et du statut particulier de la femme invite le chercheur à se pencher sur les domaines qui touchent de plus près son épanouissement et son adaptation dans la société.

On commence à peine à découvrir et surtout à accepter l'importance considérable de ces réalités en traitant des problèmes humains. La complexité croissante d'un monde technisé qui exige à la fois, compétence et coopération, requiert un oeil plus attentif aux valeurs foncières qui caractérisent tout être humain. Les individus agissent selon leur concept personnel, et leur comportement tend vers la satisfaction des besoins de leur personnalité.

C'est à travers le développement de théories et l'accumulation de données, que la psychologie pourvoit à fournir une compréhension adéquate des individus et de leur comportement face à la solution des grands problèmes de notre temps.

Parmi ces problèmes, il en est un qui commande l'attention d'une façon spéciale, celui du choix professionnel. Pendant plusieurs années, les spécialistes en la matière, se sont contentés de mesurer les intérêts, les aptitudes, les habiletés des individus, pour ensuite tenter, en les comparant avec les normes d'autres sujets déjà engagés dans les

différentes professions, de diriger les candidats vers l'une ou l'autre des professions inventoriées, considérant cette étape dans la vie comme une décision à prendre à un certain moment.

Cependant, dans les dernières années, les études plus approfondies de la personnalité ont fait surgir une pensée plus adaptée et mieux centrée sur les besoins personnels de l'homme. D'après le concept du moi déterminé sur un ensemble de variables de la personnalité et en se concentrant sur une profession spécifique, la présente recherche se propose d'analyser et de vérifier la relation possible entre les besoins dominants de la personnalité et le choix d'une profession, comme moyen de satisfaire ces tendances normales se manifestant sous forme de besoins.

Le premier chapitre, par la recension des écrits considérés les plus adéquats au thème proposé, traite des antécédents qui ont servi de piliers à la théorie contemporaine sur le développement et la cristallisation du concept du moi en termes de choix professionnel. La donnée des définitions opérationnelles, l'aspect phénoménologique du concept du moi, son rôle dans le développement du choix professionnel et la formulation de l'hypothèse générale composent ce chapitre.

Le deuxième chapitre trace le schème expérimental. Les caractéristiques des sujets, les instruments de mesure,

les méthodes utilisées ainsi que les opérations statistiques adoptées y sont décrits en détail. Deux sous-hypothèses en sont déduites pour servir de base à l'acceptation ou au rejet de l'hypothèse générale.

Le troisième chapitre consiste dans la présentation quantitative des résultats de l'expérience, selon les procédures et selon les buts proposés par la présente investigation. Toutes ces données sont illustrées sous forme de tableaux.

Le quatrième et dernier chapitre conduit à la description et à la signification qualitative des résultats obtenus, à la lumière de l'hypothèse nulle formulée: qu'il n'y a pas de différence significative entre les résultats de la mesure du concept du moi chez un groupe d'étudiantes infirmières, et les résultats d'une échelle d'évaluation sur le degré de satisfaction prévu dans l'exercice de la profession du nursing, cela d'après un ensemble de variables de la personnalité.

Finalement, les conclusions tirées de l'étude expérimentale sont résumées et des recommandations pour de futures recherches sont projetées.

CHAPITRE PREMIER

RECENSION DES ECRITS

Pour traiter du choix professionnel en termes du concept du moi, il est nécessaire de souligner les antécédents qui ont conduit au développement d'une théorie du concept du moi professionnel, du rôle qu'elle joue dans le choix d'une profession et des tendances qui y sont impliquées, tout cela à l'intérieur du dynamisme de nos théories modernes.

1. Définition des termes et implication au schème expérimental.

Avant de parcourir les antécédents qui ont conduit à une théorie du concept du moi professionnel et avant d'en analyser son intégration dans le contexte expérimental, il s'avère nécessaire de grouper les définitions opérationnelles utilisées, surtout en ce domaine encore jeune de la psychologie où les termes sont définis et interprétés de manière parfois si différentes.

La théorie de Super¹ servant de base à cet exposé, il est logique que le sens qu'il donne aux termes soit

¹ Donald E. Super, Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept, dans Occupations, 1951, Vol. 30, No. 2, p. 89.

étroitement suivi pour ensuite les adapter aux fins de la présente recherche. Dans Career Development: Self-Concept Theory², Super nous offre plusieurs de ses définitions opérationnelles qui cadrent bien ici. Selon lui, le "self-concept" est: "The individual's picture of himself, the perceived self with accrued meanings³", c'est-à-dire l'image qu'une personne a d'elle-même, comment elle se perçoit par rapport à un rôle, à une fonction. C'est dans cette optique de l'image qu'une personne a d'elle-même que le terme "concept personnel" sera opérationnellement utilisé au cours de la présente investigation.

Comme le concept personnel est ce qui nous intéresse davantage ici, la définition complète de Super est jugée nécessaire;

A self-concept is the individual's picture of himself, the perceived self with accrued meanings. Since the person cannot ascribe meanings to himself in a vacuum, the concept of self is generally a picture of the self in some role, some situation, or in some web of relationships⁴.

De cette définition, on peut déduire qu'une personne a plusieurs concepts personnels conditionnés par la fonction ou

2 Donald E. Super, Career Development: Self-Concept Theory, New York, College Entrance Examination Board, 1963, iii-95 p.

3 Donald E. Super, op. cit., p. 18.

4. Donald E. Super, op. cit., p. 18.

la situation où elle se trouve. Ces différents concepts du moi d'un individu sont plus ou moins reliés, organisés ou désignés par ce qui est appelé par le même auteur un système de concepts personnels qu'il définit: "The constellation, more or less well organized, of all of the self concepts"⁵. Ce système est donc le résultat des différents concepts du moi, des images que l'individu a de lui-même dans les tâches et les situations où il se trouve.

Le concept personnel devient ainsi le résultat d'un ensemble de perceptions émanant des sens, formant des impressions personnelles à différents niveaux de complexité qui peuvent être distribués en concepts simples ou de niveau inférieur et en concepts complexes ou de niveau supérieur. Super les distingue ainsi:

Lower-level or simple self concepts are derived from one or a small number of related self percepts which have acquired meaning, with the result that a simple stimulus evokes a concept. Simple self-concepts are organized into higher-level or complex self concepts through abstraction and generalization. In their most complex form, they are organized around some status or role.

Dans la présente recherche, l'attention est limitée au concept du moi professionnel d'un individu, c'est-à-dire à son

⁵ Donald E. Super, op. cit., p. 19.

⁶ Donald E. Super, op. cit., p. 18.

évaluation de lui-même en relation au monde du travail et non pas à l'image totale qu'il se fait de lui-même. Super élabore ainsi cette définition:

The term vocational self-concept denotes the constellation of self attributes considered by the individual to be vocationally relevant, whether or not they have been translated into a vocational preference. (...) In one possible meaning of the term it is synonymous with vocational preference, this latter being the summation and translation of the self percepts into occupational terms⁷.

Au point de vue professionnel, le concept du moi est la cristallisation des attributs personnels ou traits de personnalité considérés comme correspondant à une profession préférée.

Evidemment, toute tentative pour découvrir les différents aspects du concept personnel dans un rôle spécifique nécessite une méthode adéquate d'autodescription. Ces perceptions sont intérieures et invisibles à l'observation directe. Inutile de tenter de parler de concept personnel si on n'a aucun moyen de le concrétiser. Super examinant les méthodes possibles pour obtenir d'un individu la concrétisation de son concept du moi par rapport à un ensemble de

7 Donald E. Super, op. cit., p. 19-20.

fonctions, considère le rapport personnel de la façon suivante:

If self reports are being used only to predict behavior, their accuracy as reflections of the self concept is not an important issue (...) but if the interest is in describing or understanding the subject's self concept, the accuracy of his self report is clearly central⁸.

A la lumière de cette clarification, l'inventaire de personnalité devient un instrument de mesure auquel Super attribue des critères de valeur. Le point d'intérêt de cet instrument est d'obtenir une description, par le sujet lui-même, de son concept du moi professionnel.

En appendice I, le lecteur peut trouver une liste des différents termes et définitions que Super a condensé dans Career Development: Self-Concept Theory⁹.

Ces définitions des termes et leur signification opérationnelle nous permettent d'aborder dans une prochaine section, l'aspect phénoménologique du concept du moi.

2. Aspect phénoménologique du concept du moi.

Le choix professionnel, surtout depuis Frank Parsons, a fait l'objet de nombreuses recherches s'appuyant sur des théories empruntées à différents secteurs de la psychologie.

⁸ Donald E. Super, op. cit., p. 22.

⁹ Donald E. Super, op. cit., p. 18-19.

La psychologie individuelle et la psychologie différentielle se révèlent toutefois les deux sources les plus exploitées pour tenter de soutenir ou de confirmer les hypothèses avancées par les psychologues engagés dans l'orientation professionnelle. L'approche de base, à travers ces théories, est de mesurer les habiletés, les aptitudes, les intérêts, les traits de personnalité, et d'essayer de les identifier comme mieux appropriés à une profession plutôt qu'à une autre. Le choix professionnel, dans ce contexte, a été longtemps considéré comme un point statique servant à différencier les hommes autant entre eux que dans leurs professions. C'est ce qu'affirme Super:

Vocational psychology had become a somewhat static and therefore intellectually unrewarded field, in which it seemed that progress was to be made only by the standardization of available tests for more occupations and by the classification of more occupations according to existing methods¹⁰.

D'autre part, il constate que:

In developing a theory of vocational psychology, the emphasis upon one frame of reference, drawn from one field of psychology has resulted in neglect of possible contributions from other fields of psychology and other social sciences¹¹.

10 Donald E. Super, op. cit., p. 2.

11 Donald E. Super, Vocational Development a Framework for Research, New York, Teachers College Press, 1957, p. 6.

Le choix et l'adaptation professionnels avaient été quelque peu discutés au niveau de la psychologie génétique, mais étaient plutôt considérés comme des éléments de transition de l'adolescence à la vie adulte. Dans ce domaine Carter¹² s'avère peut-être le premier psychologue à prévoir la possibilité qu'au processus de l'évolution physique, intellectuelle, émotionnelle et sociale, soit associé un certain processus du concept du moi professionnel. Sa recherche classique sur le développement des aptitudes professionnelles nous donne son point de vue:

Growth in this field is a part of general maturation, of developing individuality. The best adjustment requires the assimilation of realistic value systems to be found in our culture. Such assimilation embraces the learning choice and development of character and personality. (...) We have before us the task of finding out which educational and maturational factors are more significant¹³.

La manière dont une personne a réagi dans le passé constitue en partie sa formulation du monde actuel, et influence son futur, par le fait son choix professionnel. Nous pouvons considérer ce choix comme une expression des concepts personnels formulés et reformulés à travers les stages de la vie. Par conséquent, les personnes diffèrent

12 Harold D. Carter, The Development of Vocational Attitudes, dans Journal of Consulting Psychology, Vol. 4 No. 5, sept. oct. 1940, p. 185-190.

13 Harold D. Carter, op. cit., p. 185-186.

à la fois dans leur concept du moi et dans la manière dont elles le traduisent en termes professionnels. Sous la poussée d'une évolution culturelle et sociale qui met en valeur le respect et le développement intégral de la personne humaine, les psychologues contemporains essaient de comprendre le comportement d'un individu à partir de son propre point de vue, c'est-à-dire à partir de la manière dont il se voit, d'après l'image qu'il a de lui-même. C'est là un des aspects des théories phénoménologiques et psychanalytiques de dépasser les frontières du comportement extérieur pour centrer leur attention sur l'individu. Ces théories vont plus loin et considèrent que la satisfaction dans la profession survient quand les besoins dominants de la personnalité trouvent leur accomplissement dans la pratique de la profession choisie.

Selon Combs et Snygg¹⁴, du point de vue de celui qui agit, tout comportement est significatif. Il a toujours sa raison d'être. Quelquefois, disent-ils, les raisons sont vagues et confuses, le comportement est alors vague et incertain; d'autres fois les raisons sont extrêmement claires et définies. Mais toute action, pour celui qui la fait

¹⁴ A. W. Combs, et D. Snygg, Individual Behavior, New York, Harper and Row, 1949, p. 17-18.

semble raisonnable et nécessaire au temps où elle est accomplie. L'observateur, l'agent extérieur, ne conçoit pas toujours l'acte posé de la même manière ou du même point de vue que celui qui agit. D'après l'approche phénoménologique la chose importante dans un acte demeure ce qu'il apparaît à la personne qui le pose. Ces significations personnelles gouvernent le comportement; elles sont les perceptions de base à la formation du concept du moi ou à l'image qu'on a de soi.

La notion du "moi", d'après la pensée rogerienne¹⁵, est une structure perceptuelle, c'est-à-dire un ensemble organisé de perceptions se rapportant au sujet lui-même. Comme exemple de ces perceptions, on peut citer: les caractéristiques, les attributs, les capacités et les limites, les valeurs et les relations que le sujet reconnaît comme descriptifs de lui-même et qu'il perçoit comme lui donnant son identité. Cette structure perceptuelle totale englobe toutes les expériences du sujet à chaque moment de son

¹⁵ Carl Rogers, C.M. Kinget, Psychothérapie et relations humaines, Louvain, Publications Universitaires de Louvain, 1965, p.29-50.

existence. Rogers concrétise ainsi sa pensée:

Le "moi" faisant partie inhérente de l'unité psycho-physique totale indiquée par le terme "organisme", il s'en suit qu'il est sujet à l'opération de la tendance à l'actualisation. La conjugaison de ces deux facteurs - la tendance à l'actualisation et la notion du moi - détermine le comportement. La première représente le facteur dynamique, la seconde représente le facteur régulateur. L'une fournit donc l'énergie; l'autre la direction¹⁶.

Par conséquent, la tendance à l'actualisation du moi agit et vise constamment à la conservation et à l'enrichissement du moi. Toutefois, le succès ou l'efficacité de cette action dépend non point de la situation réelle, objective, mais de la situation telle que le sujet la perçoit. Or le sujet perçoit la situation en fonction de la connaissance de son moi. On pourrait dire qu'il perçoit le monde à travers le prisme du moi: ce qui s'y rapporte a tendance à être perçu en relief et est susceptible d'être modifié en fonction des besoins dominants de l'individu. De sorte que c'est la notion du moi qui, en dernière analyse, détermine l'efficacité ou le manque d'efficacité de la tendance à l'actualisation. Il s'ensuit que l'efficacité de cette tendance à l'actualisation du moi dépend du caractère réaliste de la notion du moi. Cette notion devient réaliste quand il y a

16 Carl Rogers, C.M. Kinget, op. cit., p. 34.

correspondance ou congruence entre les attributs que le sujet croit posséder et ceux qu'il possède en fait.

L'individu, sa tendance à l'actualisation et sa notion du moi sont autant d'éléments d'un monde phénoménal. Dès lors ce qui compte ce n'est pas le caractère intrinsèquement positif des conditions, c'est la perception de ces conditions par le sujet. De même ce dont il s'agit ce n'est pas tant du moi tel qu'il existe en réalité, mais le moi tel qu'il est perçu par le sujet.

Donald E. Super de l'Université Columbia, est certainement un des pionniers à vouloir explorer cet aspect phénoménologique. Il le fait par des théories dynamiques à partir des besoins dominants de la personne, à partir de l'image qu'elle a d'elle-même. La valeur particulière de cette approche de la personnalité, selon Super dans The Psychology of Careers¹⁷, consiste dans l'accent porté sur l'individu comme l'organisateur et le coordonnateur de ce qu'il perçoit. Il exprime ainsi sa pensée:

In the phenomenal approach to personality, the way in which the individual perceives his environment and himself is the focus of interest. (...) Here the emphasis is not on behavior,¹⁸ but on the individual's perceptions and concepts¹⁸.

17 Donald E. Super, The Psychology of Careers, New York, Harper and Row, 1957, x-362.

18 Donald E. Super, op. cit., p. 226.

L'emphase ici est placée non pas sur le comportement extérieur, mais bien sur l'image qu'un individu a de lui-même. Il poursuit son idée en démontrant l'importance que cette approche a apportée dans le domaine de la connaissance de la personnalité:

This approach to personality has won considerable popularity, though self perception as revealed by the self-concept. The dimensions used by trait psychology may be used in describing the self concept with the result that the phenomenological approach is also in a sense a trait psychology even though it tends to stress the self more than the traits which make it up¹⁹.

Ces vues dynamiques de la personnalité ne condamnent en rien la valeur et la validité des théories antérieures. Elles permettent de porter une plus grande attention à la personne humaine, à ses attributs propres, et aux richesses des temps et des lieux. Ces éléments répondent plus adéquatement aux besoins dominants de son être, selon ses perceptions de lui-même, sans toutefois oublier le comportement par lequel il se manifeste et le milieu social avec lequel il échange.

C'est dans cette optique que Super en 1951²⁰, puis en 1957²¹, élabore et publie une théorie compréhensive du

19 Donald E. Super, op. cit., p. 226.

20 Donald E. Super, Vocational Adjustment: Implementing a Self-concept, dans Occupations, 1951, No. 30, p.88-92.

21 Donald E. Super, The Psychology of Careers, op. cit., p. 163-302.

développement professionnel, théorie qui embrasse la vie entière et qui semble concrétiser en un tout unifié la pensée des psychologies individuelles, sociales, différentielles et génétiques. Dans Career Development: Self-concept Theory, il concrétise ainsi sa pensée:

In expressing a vocational preference, a person puts into occupational terminology his idea of the kind of person he is; that in entering an occupation, he seeks to implement a concept of himself; that in getting established in an occupation he achieves self actualization. The occupation thus makes possible the playing of a role appropriate to the self-concept²².

Sa théorie du développement professionnel semble la formulation la plus explicite et la mieux élaborée jusqu'à date. Utilisant comme élément de base, le concept du moi qui s'étend sur la vie entière de l'individu, il en considère l'efficacité et l'actualisation comme le résultat du processus antérieur qui trouve son accomplissement au moment où l'individu passe au monde du travail et/ou il exprime un choix professionnel.

Ce qu'une personne pense d'une part et sa manière de se comporter d'autre part sont largement déterminés par le concept du moi, par l'image qu'elle a d'elle-même et de ses potentialités. Contrairement à la pensée antérieure, cette

22 Donald E. Super, op. cit., p. 1.

connaissance n'est pas un point statique et déterminé, mais bien un processus continu. Tout être humain est constamment et insatiablement engagé dans une recherche jamais terminée de la connaissance de sa personne. Combs considère cet aspect si important qu'il n'hésite pas à dire:

(...) the phenomenal self is so important in the economy of each human being that it gives continuity and consistency to his personality. It provides the central core around which all other perceptions are organized²³.

Le concept du moi est donc l'image, la perception des valeurs et des potentialités qu'un individu se reconnaît -le moi perçu enrichi de ses expériences. Mais comme l'individu ne peut se reconnaître des attributs dans le vide, son concept personnel se concrétise dans un rôle, une situation, une position, un ensemble de fonctions ou de relations. Cette perception engage toute personne à explorer et à chercher parmi les différentes professions ou occupations, celle qui lui permettra de remplir le plus adéquatement possible le rôle correspondant aux besoins dominants de son être.

Les termes considérés spécifiques à cette recherche étant opérationnellement définis et l'aspect théorique exposé, le moment est venu d'établir le lien avec le choix professionnel, ce sera le sujet de la troisième section.

23 A.W. Combs et D. Snygg, op. cit., p. 122.

3. Concept personnel et choix professionnel.

Ce qui, peut-être, a le plus frappé les psychologues contemporains dans la relation entre le concept du moi et le développement d'un choix professionnel, est cet énoncé de Super où il perçoit l'entrée dans une occupation désirée comme une expression tacite de son concept personnel:

The choice of an occupation is one of the points in life at which a young person is called upon to state rather explicitly his concept of himself, to say definitely "I am this kind of person". (...) In choosing a vocation, one is in effect choosing a means of implementing his self-concept²⁴.

Il considère ici le choix professionnel comme un moment dans la vie où une personne est appelée à concrétiser plus explicitement l'image qu'elle a d'elle-même dans une occupation particulière. Dans plusieurs de ses recherches il présente, de manière systématique, les éléments théoriques du développement du concept du moi professionnel. Dans son monographe de 1963²⁵, il synthétise sa pensée et identifie ces éléments en processus de formation, de transfert et d'actualisation du concept du moi. Les phases de la formation sont décrites en termes d'exploration, de différenciation personnelle,

²⁴ Donald E. Super, Vocational Adjustment: Implementing a Self Concept, op. cit., p. 88.

²⁵ Donald E. Super, op. cit., p. 11.

d'identification, de rôle à remplir et de vérification de la réalité. Le processus de transfert peut se présenter de plusieurs manières; soit à travers l'identification avec un adulte, soit à travers l'expérience, ou encore à travers une conscience croissante de certains attributs jugés plus adéquats et plus importants dans une profession que dans l'autre. L'actualisation, par ailleurs, est considérée plutôt comme le résultat des processus antérieurs du développement, au moment de l'entraînement professionnel, et/ou au moment de l'entrée sur le marché du travail.

Ces processus antérieurs du développement sont discutés par Super dans The Psychology of Careers²⁶. Il emprunte la classification psychologique de Buehler²⁷ et la classification sociologique de Miller and Form²⁸, modifie les stages du développement et les adapte au développement professionnel en termes de concept du moi. Commencant avec l'adolescence, il la considère une période d'exploration, rend justice aux fonctions sociales d'adaptation culturelle à la famille, à l'école et à la société aussi bien qu'aux

26 Donald E. Super, op. cit., p. 80-161.

27 Charlotte Buehler, Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem, dans The Psychology of Careers, op. cit., p. 71-72.

28 D.C. Miller and W.H. Form, Industrial Sociology, dans The Psychology of Careers, op. cit., p. 72-75.

potentialités personnelles ou héréditaires. Il passe ensuite au processus de vérification de la réalité par la transition de l'école au monde du travail. Le stage qui suit, il l'appelle le processus d'essai. En se trouvant une place dans le monde du travail ou en s'adaptant à une vie professionnelle, toute personne, dit-il tente de concrétiser son concept personnel.

Vient ensuite la période de réalisation située entre vingt et trente-cinq ans, qui d'après le même auteur est la période d'établissement du statut civil, professionnel et social. Elle apparaît le couronnement des essais antérieurs permettant de se fixer dans la vie selon la connaissance acquise de soi-même et des milieux avec lesquels l'individu est entré en contact. La stabilisation de son côté est le processus de maintien et de conservation de ces statuts. Cette période peut réserver encore certaines mutations mais qui seront plutôt exceptionnelles. Finalement arrive la période de déclin qui se manifeste non seulement par la perte d'énergie physique, mais plus encore peut-être par la diminution des responsabilités familiales et la restriction du rôle social où un nouveau concept du moi suit l'évolution normale de la vie et de l'activité professionnelle.

Pendant que Super a risqué de pénétrer dans des territoires non encore pleinement explorés, pour formuler sa théorie du concept du moi professionnel en termes de

développement dynamique, de concrétisation et de modification du concept personnel, d'autres psychologues ont tenté de scruter ce domaine du choix professionnel en partant de points similaires ou différents de celui de Super. Parmi les nombreux écrits publiés sur ce sujet certains d'entre eux semblent plus fondamentaux à la présente recherche et doivent être considérés. Déjà Bordin²⁹ en 1943, s'était exprimé à peu près dans le même sens que Super en discutant de la relation entre le concept du moi et le choix professionnel en termes des intérêts mesurés. A partir de ce point de vue, le choix d'une profession ou l'indication d'intérêts vers une profession est une projection significative de la perception qu'un individu a de lui-même. Bordin postule qu'en répondant à un inventaire d'intérêts une personne est affectée par deux variables: le concept du moi et la connaissance des professions inventoriées.

Holland³⁰, en 1959, dans une recherche sur la théorie du choix professionnel, soutient que le degré de connaissance personnelle semble influencer l'exactitude avec laquelle une personne fait son choix. Il définit la connaissance

29 E.S. Bordin, A Theory of Vocational Interests as Dynamic Phenomena, dans Educational and Psychological Measurement, Vol. 3, No. 1, 1943, p. 49-66.

30 J.L. Holland, A Theory of Vocational Choice, dans Journal of Counseling Psychology, Vol. 6, No. 1, 1959, p. 35-44.

personnelle: "Self-knowledge is defined as a person's ability to make discriminations among potential environments in terms of his own attributes³¹". Cette connaissance de soi peut être ou ne pas être exprimée verbalement, mais elle ne joue pas moins un rôle important dans la fidélité avec laquelle un individu choisira la profession répondant le mieux à ses potentialités personnelles.

D'après O'Hara et Tiedeman³², dans Vocational Self-Concepts in Adolescence, le processus du choix professionnel développe une identité propre. Leur but principal a été d'étudier les différents stages du développement du concept de soi selon la théorie de Ginzberg, Ginzburg, Axelrad and Herma³³, et d'établir lequel parmi les stages du développement est le plus révélateur du choix professionnel. Selon leur conclusion, le concept personnel professionnel se développe tard dans l'adolescence.

31 J.L. Holland, op. cit., p. 37.

32 R. O'Hara et D.V. Tiedeman, Vocational Self-Concepts in Adolescence, dans Journal of Counseling Psychology, Vol. 6, No. 4, 1959, p. 292-301.

33 E. Ginzberg, S.W. Ginzburg, S. Axelra and J.L. Herma, Occupational Choice, New York, Columbia University Press, 1951, xiv-271 p.

Anne Roe, dans son excellent volume Psychology of Occupations³⁴, traitant du rôle important que joue la profession dans la vie d'un individu s'exprime ainsi:

Occupations as a source of need-satisfaction are of extreme importance in our culture. It may be that occupations have become so important in our culture just because so many needs are so well satisfied by them. Whether the relation is causal or not, and if so which is causal and which is effect, does not particularly matter. It is probably a sort of feed-back arrangement anyway. What is important is that this relationship exists and is an essential aspect of the value of the occupation to the individual³⁵.

Il est certain que plus une occupation correspond aux besoins de la personne, plus il est possible d'y rencontrer la satisfaction désirée ou attendue. Plus loin, le même auteur affirme que jusqu'à un certain point, la profession peut être prise comme une identification de l'image qu'on a de soi, ou de certains aspects de cette image.

Segal³⁶, en 1961, dans sa recherche sur les facteurs de la personnalité et du choix professionnel, voit le choix de la profession en termes de revendication de la part de la personnalité; il y voit également une opportunité de

³⁴ Anne Roe, The Psychology of Occupations, New York, Wiley, 1956, vii-340 p.

³⁵ Anne Roe, op.cit., p. 33

³⁶ S.G. Segal, A Psychoanalytic Analysis of Personality Factors and Vocational Choice, dans Journal of Counseling Psychology, vol. 8, No. 4, 1961, p. 202-210.

satisfaction de ses besoins dominants. Il affirme ainsi sa pensée:

If vocational choice is viewed, not as a preferred decision of an individual, but as a concrete expression of personality development within the framework of the environmental pressure and opportunity with which the individual is confronted, then the same theoretical factors that have been helpful in understanding personality development, should be applicable to understand vocational choice³⁷.

Segal en arrive à la double conclusion que le choix professionnel peut être considéré comme l'expression concrète du développement progressif de la personnalité, et que les facteurs qui servent de base à l'étude de la personnalité deviennent de précieux instruments pour comprendre le processus du choix professionnel.

Dans tous les écrits consultés, une seule recherche concerne spécifiquement l'analyse du rôle que joue le concept du moi dans le choix de la profession chez l'infirmière. Brophy³⁸, utilisant une population d'infirmières licenciées employées dans un hôpital de New York, tenta d'obtenir à l'aide du test Adjective Checklist, une image du "moi perçu", du "moi idéal", et du genre de personnes que la profession réclamait. Les sujets furent également soumis à un

37 S.G. Segal, op. cit., p. 203.

38 A.L. Brophy, Self, Role, and Satisfaction, dans Genetic Psychological Monograph, 1959, p. 263-308.

questionnaire sur la satisfaction au travail. L'hypothèse principale de l'auteur portait sur la recherche de l'existence possible d'une corrélation entre le concept du moi, les exigences perçues dans le rôle professionnel et la satisfaction au travail; ses résultats arrivèrent à confirmer l'existence d'une certaine relation entre les trois facteurs considérés dans son investigation. La recherche de Brophy s'adressant à une population de sujets déjà fixés dans leur profession peut difficilement s'adapter à une population étudiante et par conséquent invite à une investigation à ce niveau.

4. Hypothèse générale et conclusion.

Se basant sur la théorie de Super: "In expressing a vocational preference, a person puts into occupational terminology his idea of the kind of person he is³⁹", la présente étude a pour objet d'analyser si le choix de la profession du nursing répond à un besoin d'expression de la personnalité en accord avec l'image qu'une personne a d'elle-même ou à un simple choix de préférence.

Cette recherche expérimentale considère uniquement le concept du moi professionnel, c'est-à-dire l'image qu'une

³⁹ Donald E. Super, Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept, dans Occupations, 1951, No. 30, p. 88-92.

personne a d'elle-même en rapport avec la profession choisie, et non pas la description totale de sa personne dans toute son entité. Selon le plan établi, le concept personnel professionnel trouve son expression dans un ensemble de variables de la personnalité mesurées par le Test de Tendances Personnelles de Gauthier⁴⁰.

L'auteur de cette thèse se propose de vérifier l'hypothèse nulle suivante: Qu'il n'y a pas de différence significative entre les résultats de la mesure du concept du moi chez un groupe d'étudiantes infirmières, et les résultats d'une échelle d'évaluation sur le degré de satisfaction prévu dans l'exercice de la profession du nursing, cela d'après un ensemble de variables de la personnalité.

Dans ce chapitre, on a traité de différentes approches de la psychologie qui ont contribué au développement d'une théorie du concept personnel professionnel et du rôle que joue le concept du moi dans le choix d'une profession. Les recherches expérimentales considérées les plus appropriées au thème de la présente investigation y sont présentées, fournissant le cadre de référence pour la formulation de l'hypothèse générale. Le chapitre suivant traitera de l'approche et des méthodes employées pour un essai de vérification des principes énoncés.

40 G. Gauthier, op. cit., 30 p.

CHAPITRE II

SCHEME EXPERIMENTAL

Ce chapitre expose le schème expérimental et les processus de vérification de l'hypothèse générale proposée à la fin du premier chapitre.

Les sujets, les instruments de mesure, les méthodes d'administration et les traitements statistiques sont énumérés et décrits en détail. Finalement deux sous-hypothèses spécifiques conduisant au maintien ou au rejet de l'hypothèse générale sont formulées.

1. Le choix des sujets.

Cent étudiantes infirmières, d'expression française, dont l'âge varie entre dix-sept et vingt-cinq ans ont été atteintes dans la présente recherche. Toutes proviennent d'un milieu socio-économique moyen, 41% d'un milieu rural, 59% d'un milieu urbain. Cet échantillon comprend trente étudiantes de 3e année, trente-cinq de 2e année, et trente-cinq de 1ère année, choisies au hasard parmi les cent trente-neuf étudiantes présentes à l'école le jour fixé pour l'administration des instruments de mesure. Le choix au hasard s'est effectué par la méthode du tirage des noms conformément au nombre fixé pour chaque groupe de classe.

Le tableau I indique le nombre, l'âge, le quotient intellectuel moyen des sujets choisis en première, en deuxième et en troisième année, composant l'échantillon de la recherche.

Comme pré-requis académique, la onzième année science-mathématiques ou science-lettres est le minimum de scolarité fixé par l'Association des Infirmières de la Province de Québec, corps corporatif légalement responsable de la formation des infirmières pour toute la Province de Québec. Le Conseil d'Administration de chaque école demeure toutefois libre de hausser ses standards de scolarité. Parmi le groupe sélectionné 62% des sujets possèdent une douzième année et 38% une onzième année.

Préalablement à l'admission toutes les candidates sont soumises aux mêmes exigences re: entrevues, présentation du dossier académique des trois dernières années d'études secondaires, attestation officielle de succès aux examens de fin d'année préparés au niveau du Ministère de l'Education. Deux psychologues, désignés par le Bureau de Direction de l'école et membres du Comité d'admission et de promotion, font subir à toutes les aspirantes une batterie d'épreuves psychologiques à savoir: test d'intelligence, test d'aptitudes, d'intérêts et d'inventaire de personnalité. Une fois toutes ces données cumulées au dossier, le Comité d'admission est chargé d'étudier chaque demande individuellement

TABLEAU I
 Moyennes et écarts-types
 de l'âge et du quotient intellectuel
 des sujets.

| GROUPE | Nombre | Age | | Q.I. | |
|------------------------|--------|------|----------|-------|----------|
| | | M | σ | M | σ |
| 3e année | 30 | 20.4 | 1.30 | 118.5 | 5.6 |
| 2e année | 35 | 19.1 | 0.47 | 118.1 | 4.8 |
| 1e année | 35 | 18.0 | 0.53 | 120.8 | 8.8 |
| Echantillon complet | 100 | 19.1 | 0.77 | 119.1 | 6.4 |

et de sélectionner celles qui sont jugées aptes à entreprendre le cours d'infirmière.

Le cours d'une durée de trois ans comprend une première année dite académique, où le curriculum n'alloue que cinquante à soixante heures de stages cliniques auprès du malade. La deuxième et la troisième année sont organisées en bloc d'étude où l'enseignement simultané, théorique et pratique, est donné dans les stages cliniques obligatoires. Les étudiantes sont assignées à ces stages par système de rotation. Ces périodes sont réparties en trimestres de douze semaines chacun, à raison de cinq jours par semaine et de sept heures par jour. Au terme de ces trois années, l'étudiante est soumise à un examen général sur les connaissances théoriques et cliniques acquises. Cet examen, préparé conjointement par le Comité du Programme d'étude de l'Association des Infirmières de la Province de Québec et le Comité des Etudes de la Faculté du nursing de l'Université à laquelle l'école est affiliée, donne le droit d'exercer légalement la profession.

Deux principes de base ont guidé le choix des sujets. Premièrement, en prenant des étudiantes d'une même école, la vérification des fiches confirme que toutes ont satisfait aux exigences pré-requises d'admission, et que l'école dans laquelle elles sont dûment enregistrées est reconnue et approuvée par l'Association des Infirmières de la Province

de Québec et affiliée à l'Université de Québec.

Deuxièmement, pour inventorier la relation possible entre les besoins dominants de la personnalité et le degré de satisfaction dans la profession choisie, un échantillon de sujets déjà engagés mais non définitivement fixés dans une étude professionnelle spécifique, semble plus adéquat pour soutenir ou rejeter l'hypothèse nulle formulée.

En vue d'une généralisation des données, il va de soi que cet échantillonnage ne peut être considéré comme entièrement représentatif de la population étudiante infirmière de la Province de Québec, et il en sera tenu compte dans l'interprétation des résultats.

2. Les instruments utilisés.

Murray¹, dans sa recherche expérimentale sur les composantes de la personnalité, distingue quarante-quatre traits de base qui révèlent autant d'aspects fondamentaux de la personnalité y manifestant les besoins sous-jacents ou les tendances normales du comportement. Dans son livre Explorations in Personality², il n'hésite pas à comparer

1 H.A. Murray, Explorations in Personality, New York, Oxford University Press, 1938, xiv-761 p.

2 H.A. Murray, op. cit., p. 702-703.

son ensemble de variables à la catégorie des traits étudiés par Allport³ dans Personality. Il le cite en ces termes:

En jetant un regard sur notre liste de variables, on verra qu'un grand nombre d'entre elles sont des qualités qui, si elles étaient révélées de façon répétée par un sujet, seraient sans aucun doute assimilées à la catégorie des traits.

(...) Allport part sur le mot "trait", tente de découvrir, en examinant l'histoire de son usage, ce qu'il signifiait dans le passé et puis en arrive à sa propre définition. Contrastant avec celle-ci, poursuit Murray, ma méthode a été de commencer par des phénomènes concrets, d'essayer de distinguer des variables séparables, et de donner alors à chaque uniformité définie un nom convenable.(...)

La différence entre nos points de départ devient peu importante puisque nous aboutissons approximativement au même endroit⁴.

Comme nous pouvons voir, les besoins dominants de la personnalité étudiés par Murray, et les traits de personnalité étudiés par Allport sont comme deux lignes parallèles qui arrivent à des conclusions analogues.

Les tendances normales du comportement, dont sont composés les deux instruments de mesure utilisés dans le schème expérimental de cette recherche, ont leur origine dans l'ensemble de variables présentées par Murray⁵.

³ G.W. Allport, Personality, New York, Holt, 1937, xiv-588 p.

⁴ H.A. Murray, op. cit., p. 702-703.

⁵ H.A. Murray, op. cit., p. 145-239.

A. Test de Tendances Personnelles⁶ de Gauthier.

A partir des données de Murray, A.L. Edwards a construit un inventaire de personnalité appelé le Edwards Personal Preference Schedule Manual⁷, dorénavant appelé le EPPS. Ce test apparut pour la première fois en 1954, a été conçu dans le but de mesurer un ensemble de tendances normales de la personnalité. Il se compose de quinze tendances primaires choisies parmi les traits fondamentaux décrits par Murray, et qui sont reproduits avec leur définition respective dans le EPPS Manual⁸. Une liste de ces tendances normales et leur définition apparaît en Appendice II.

Le Test de Tendances Personnelles de Gauthier⁹ est une adaptation du EPPS¹⁰. Les quinze variables de la personnalité qui le composent sont groupées en trois grands thèmes: l'Activité, l'Altruisme, l'Egocentrisme. Chacun de ces thèmes constitue un dénominateur commun au groupe de tendances qu'il réunit. L'Activité comprend: l'Ordre, l'Accomplissement de soi, la Persévérance, le Changement,

6 Gaston Gauthier, Test de Tendances Personnelles, manuel d'instructions, Montréal, Institut de Recherches Psychologiques, Inc., 1964, 30 p.

7 Allen L. Edwards, Edwards Personal Preference Schedule Manual, New York, Psychological Corporation, 1954, 27 p.

8 Allen L. Edwards, op. cit., p. 11.

9 Gaston Gauthier, op. cit., 30 p.

10 Allen L. Edwards, op. cit., 27 p.

l'Ascendance. Ces tendances révèlent la façon d'agir du sujet par rapport à ses études ou à son travail. Elles sont un indice des habitudes de travail.

L'Altruisme qui est l'ouverture de l'individu sur autrui, implique une conscience de soi qui débouche sur une prise de conscience du prochain accepté comme tel, et permet une évaluation de la maturité de la personnalité. Ce thème groupe les tendances à la Déférence, la Bienveillance, l'Extrospection, la Sociabilité et l'Hétérosexualité.

Le troisième thème, l'Egocentrisme, montre une tendance à s'arrêter ou à se replier sur soi-même. Il comprend l'Individualisme, l'Infériorité, la Dépendance, l'Aggressivité et l'Exhibitionisme. Le lecteur trouvera, en Appendice III, une définition détaillée de chacune de ces variables selon la nomenclature de Gauthier¹¹ dans son manuel d'instructions.

Citant Murray, Gauthier justifie le choix des variables de la façon suivante:

Les traits essentiels qui en ont été tirés se définissent, somme toute, comme des manifestations de tensions énergiques qui sous-tendent l'activité de la vie psychique et de la personnalité. Ce que nous venons à connaître des tendances d'une personne à l'occasion du test, manifeste la façon habituelle qu'un individu utilise ses ressources personnelles¹².

¹¹ Gaston Gauthier, op. cit., p. 12.

¹² Gaston Gauthier, op. cit., p. 2.

Soulignant la notion de tendance comme une force dynamique pour une activité orientée, Gauthier souligne que la recherche et l'analyse des tendances permettent de mieux connaître les dispositions essentielles qui invitent à l'idée d'une histoire personnelle.

Dans le présent contexte expérimental, l'autodescription est considérée une manière explicite d'identifier l'image ou le concept du moi qu'un individu a de lui-même, et son habileté à faire le lien entre ses potentialités reconnues et la profession correspondante. Cette affirmation de Super vient appuyer l'utilisation du Test de Tendances Personnelles¹³, dorénavant appelé le Edwards-Gauthier:

With the new meaning given to self descriptions by self-concept theory, personality and interest inventories acquire a new usefulness. It is assumed not that the individual describes himself as he actually is, but as he sees himself¹⁴.

Après ces affirmations, on peut à juste titre postuler que les scores obtenus sur cet inventaire, où le sujet est appelé à exprimer l'image qu'il a de lui-même, correspond à son concept personnel en fonction des traits de personnalité présentés.

Le Edwards-Gauthier comprend deux cent vingt-cinq items de choix forcé, dont 15 sont répétés à des intervalles

13 Gaston Gauthier, op. cit., 30 p.

14 Donald E. Super, Career Development: Self-Concept Theory op. cit., p. 24.

irréguliers, un pour chaque variable. La comparaison des choix identiques sert à connaître le niveau de consistance du sujet relativement au test. Selon la recherche d'Edwards¹⁵ la possibilité qu'un score de neuf résulte du hasard n'est que de trois dixième de 1% de probabilité. Gauthier¹⁶ révèle, pour sa part, que 97.6% des sujets ont un score de consistance plus élevé que 9. Les auteurs s'accordent à considérer que si un sujet obtient plus de neuf scores consistants sur 15, il est probable que leur collaboration et leur sincérité ont guidé leur choix. Le tableau II fournit la distribution de fréquences des scores obtenus sur la variable de Consistance, par les sujets servant d'échantillon dans cette recherche.

Dans la construction du Edwards-Gauthier, chaque paire d'items est organisée de façon à minimiser l'effet de désirabilité sociale, c'est-à-dire de manière à éliminer la possibilité de choisir l'énoncé qui paraît le plus socialement acceptable. Le score brut total possible sur chacune des variables s'étend de zéro à 28. La forme du choix forcé est supposée permettre d'éviter l'inconvénient des inventaires habituels où le sujet doit répondre par un oui ou par

15 Allen L. Edwards, op. cit., p. 15.

16 Gaston Gauthier, op. cit., p. 10.

TABLEAU II

Distribution de fréquence des scores obtenus
sur la variable de Consistance.a)
(N=99)

| SCORES | FREQUENCES | | | Total |
|---------|------------|----------|----------|-------|
| | 3e année | 2e année | 1e année | |
| 15 | 1 | | 2 | 3 |
| 14 | 2 | 6 | 1 | 9 |
| 13 | 4 | 6 | 10 | 20 |
| 12 | 8 | 3 | 10 | 21 |
| 11 | 9 | 10 | 7 | 26 |
| 10 | 4 | 7 | | 11 |
| 9 | 1 | 3 | 2 | 6 |
| 8 | | | 2 | 2 |
| 7 | | | | |
| 6 | | | | |
| 5 | | | 1 | 1 |
| 4 | | | | |
| 3 | | | | |
| 2 | | | | |
| 1 | | | | |
| Nombre: | 29 | 35 | 35 | 99b) |

a) Seizième variable destinée à révéler la constance du sujet relativement au test.

b) Un protocole trouvé incomplet a éliminé un sujet.

un non à des questions qui, à son point de vue, peuvent lui être défavorables. De cette façon, c'est-à-dire par la méthode du choix forcé, il est présumé que les résultats correspondent plus à l'image que le sujet se fait de lui-même.

Dans son manuel d'instructions, Gauthier souligne ainsi cet avantage du choix forcé:

Le présent test essaie de parer cet inconvénient (...) il ne s'agit pas de questions mais d'énoncés de situations normales que le sujet est appelé à raconter dans la vie courante. Le sujet doit faire un "choix forcé" entre les deux énoncés de désirabilité sociale équivalente. Ainsi il ne se sent pas désavantagé en choisissant l'un ou l'autre et sa réponse peut refléter mieux ce qu'il est¹⁷.

La littérature est abondante sur la question de la désirabilité sociale. Super et Crites la discutent longuement dans Appraising Vocational Fitness,¹⁸ ils synthétisent ainsi leur opinion:

The extent to which the social desirability factor is operative as a determinant of responses to the EPPS has direct implication. If the factor is eliminated or minimized, then considerably greater confidence can be placed in studies which demonstrate the relationship of the EPPS to other variables¹⁹.

C'est là un des points fondamentaux qui caractérisent et

17 Gaston Gauthier, op. cit., p. 3.

18 Donald E. Super et J.O. Crites, Appraising Vocational Fitness, New York, Harper & Row, 1962, p.548-549.

19 Donald E. Super, op. cit., p. 549.

commandent l'emploi de cet instrument dans la présente recherche. De plus, les auteurs réfèrent à trois considérations principales qui motivent la sélection de cet instrument:

i) chaque trait peut être défini en termes de comportements observables;

ii) il s'applique à une population normale;

iii) il fournit en plus, grâces à Edwards²⁰ et Gauthier²¹ une description simplifiée et convenable d'un groupe de variables de la personnalité étudiées par Murray²².

En résumé on peut conclure que la variété des traits choisis, leur description simple et claire, la méthode du choix forcé entre deux attitudes de désirabilité sociale équivalentes qui forment le Edwards-Gauthier sont conformes à cette affirmation de Super lorsqu'il discute et analyse les moyens d'obtenir d'un sujet l'image qu'il a de lui-même:

When the focus is on vocational development, and the objective is to describe the vocational self-concept, the definition must be in self descriptive terms and the measures must involve a variety of attributes²³.

20 Allen L. Edwards, op. cit., p. 11.

21 Gaston Gauthier, op. cit., p. 13.

22 H.A. Murray, op. cit., p. 145-239.

23 Donald E. Super Career Development: Self-Concept Theory, op. cit. p. 23.

Par ailleurs, si la constance et la validité du EPPS sont depuis longtemps confirmées par de nombreuses recherches, il faut mentionner que l'adaptation du Edwards-Gauthier a nécessité de nouvelles normes basées sur la population canadienne française. Tel qu'il apparaît au manuel d'instructions²⁴, la fidélité, la stabilité et les intercorrélations entre les diverses variables ont été soigneusement étudiées et reproduites.

La normalisation du test a été rendue possible en se servant de différentes catégories de personnes. La population étudiante infirmière incluse comprenait cinq cent quarante-sept aspirantes de première année. Le test, répété à une semaine d'intervalle pour soixante-treize d'entre elles, donne des coefficients de stabilité variant de .69 pour la Dépendance à .88 pour la Bienveillance. Les coefficients des autres variables s'étendant entre ces deux points extrêmes. La fidélité du test a été déterminée par la corrélation corrigée entre les deux parties équivalentes du test, c'est-à-dire les cotes des rangées par les cotes des colonnes pour chaque variable. Ces intercorrélations varient entre .42 pour la Déférence et .82 pour l'Infériorité.

²⁴ Gaston Gauthier, op. cit., p. 18-19.

Pour vérifier l'indépendance des variables les unes par rapport aux autres, des intercorrélations ont été effectuées entre les différentes variables du test. Ces résultats sont presque nuls, soit positivement, soit négativement. Le coefficient le plus élevé est de .45 entre l'Ordre et la Persévérance; c'est l'indice qu'il existe quelque chose de commun entre ces deux variables. Comme il s'agit d'Ordre au travail et de Persévérance au travail, l'aspect travail peut facilement être le facteur de recouvrement en cause.

Toutes ces normes qui viennent d'être analysées semblent valides d'après le manuel d'instructions de Gauthier, toutefois aucune recherche n'a pu être repérée dans la littérature parcourue, pour venir confirmer ces données. C'est pourquoi ces opérations statistiques ont été répétées, par l'auteur de cette thèse, sur un groupe de cinquante-quatre aspirantes infirmières de lère année. Les résultats obtenus sont présentés au chapitre suivant.

B. L'Echelle d'Evaluation.

Le deuxième instrument de mesure utilisé est une échelle d'évaluation construite spécialement pour obtenir le jugement personnel du sujet sur le degré de satisfaction ou de frustration qu'une personne, possédant le trait évalué, puisse rencontrer dans la profession d'infirmière.

Cette méthode d'évaluation a été pensée d'après les informations de Guilford qui se lisent ainsi:

A trait to be rated should ordinarily be introduced with a trait name and a definition, and there should be cues. Within reasonable limits, nothing should be left undone to give the rater a clear, univocal conception of the continuum along which he is to evaluate objects and to give all raters the same conception²⁵.

La présente échelle d'évaluation est composée des mêmes quinze variables de la personnalité fournies par le Edwards-Gauthier²⁶, identifiées et suivies de leur description respective. Chaque variable est présentée de la manière suivante:

ACCOMPLISSEMENT DE SOI: Cette personne a un grand désir de s'accomplir dans une tâche, une occupation, un genre de vie. Elle a souci de faire mieux que les autres. Ce trait implique un degré de saine ambition et le désir de s'affirmer dans une tâche qui demande un certain dépassement de soi²⁷.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|------------------------------------|---|---|---|-------------------------------------|
| Causera une très haute frustration | | Aucune satisfaction ou frustration | | | | Causera une très haute satisfaction |

Tel qu'il apparaît ici, sous chaque variable présentée se trouve une étendue de scores. Le chiffre 1 correspondant

²⁵ J.P. Guilford, Psychometric Methods, New York, McGraw Hill, 1954, p. 292.

²⁶ Gaston Gauthier, op. cit., p. 12.

²⁷ -----, Echelle d'Evaluation, Appendice III.

au plus haut degré de frustration et le chiffre 7 au plus haut degré de satisfaction. Cette étendue de scores a été fixée d'après Guilford qui traite ainsi de cette question:

In the construction of several of the types of rating scales a common question concerns the number of rating and scoring categories to use. (...) Starting from the empirical fact that the average of inter-rater correlations is in the region of .55 to .60, Symonds concluded that seven steps is optimal. At this level of reliability, more than seven categories increases the reliability (inter-rater correlation) by an amount that is so small that it does not pay for the extra effort involved²⁸.

Une copie complète de cette Echelle d'Evaluation est fournie en Appendice III.

Les scores obtenus par cette Echelle d'Evaluation sur chacune des quinze variables de la personnalité, déterminent le degré de satisfaction ou de frustration, que les sujets employés dans cette étude, jugent possible dans l'exercice de la profession du nursing.

3. Les méthodes utilisées.

Après une description générale de l'échantillon et des instruments de mesure, une élaboration des méthodes de procédure et des opérations statistiques est nécessaire.

28 J.P. Guilford, op. cit., p. 289-290.

A. Méthodes de procédure.

Le Test de Tendances Personnelles de Gauthier²⁹ et l'Echelle d'Evaluation³⁰ ont été administrés durant les heures régulières de cours, c'est-à-dire à trois périodes différentes, une pour chaque groupe de classes. Les sujets présents au cours ce jour-là déterminent l'échantillonnage. Ils sont assurés que ces résultats serviront strictement au niveau de la recherche et n'influenceront en rien leur dossier scolaire. A une première session toutes sont soumises au Edwards-Gauthier, en suivant les indications standardisées d'administration contenues dans le manuel d'instructions³¹.

Une semaine d'intervalle étant jugée nécessaire et en même temps suffisante pour éliminer la transposition d'un instrument à l'autre, la deuxième session a été fixée pour l'administration de l'Echelle d'Evaluation. Le tout s'est effectué comme pour la première épreuve en sessions

29 Gaston Gauthier, op. cit., 30 p.

30 -----, Echelle D'Evaluation, Appendice III.

31 Gaston Gauthier, op. cit., p. 6.

séparées pour chaque année du cours. Les indications suivantes ont été d'abord verbalement transmises puis lues avec les sujets:

Lire attentivement la définition de chacun des traits de personnalité ci-dessous développés:

Pour chacun d'eux indiquez, à l'aide de l'échelle d'évaluation qui l'accompagne, si la profession d'infirmière peut lui être une opportunité de SATISFACTION et A QUEL DEGRE?

ou si elle peut lui être une cause de FRUSTRATION et A QUEL DEGRE?

INDIQUEZ votre jugement en encerclant un numéro sur l'échelle de scores apparaissant en dessous de chaque description³².

Il est en outre spécifié que l'évaluation du trait mentionné doit se faire en regard de la profession proprement dite, non pas en fonction de l'expérience acquise.

Après une période de huit semaines, les deux instruments de mesure ont été de nouveau administrés au groupe complet de première année, soit cinquante-quatre sujets. Les résultats comparés de ce test-retest serviront à démontrer le degré de stabilité et de fidélité des instruments utilisés.

B. Opérations statistiques.

Comme information générale, il est important de signaler que toutes les opérations statistiques ont été

32 -----, Echelle d'Evaluation, Appendice III.

réalisées à l'aide de l'Ordinateur IBM/360, modèle 65. Ce système comprend 512 K Bytes de mémoire et fonctionne en multiprogrammation vingt-quatre heures par jour. La programmation utilisée est la méthode "Fortran" abréviation de "Formula Translation", langage d'application scientifique d'emploi universel.

La première opération statistique consiste à mettre en corrélation les scores obtenus sur les trois administrations du Test de Tendances Personnelles réalisées à différents intervalles de temps entre les sessions, l'échantillonnage comprenant cinquante-quatre aspirantes infirmières de lère année. Les scores obtenus sur la deuxième administration serviront également à vérifier la fidélité et la stabilité du test en les comparant aux normes fournies par Gauthier³³. Les scores des cotes des colonnes seront mis en corrélation avec les scores des cotes des rangées. Toutes ces opérations seront réalisées pour chacune des quinze variables du test à l'aide du coefficient de corrélation de Pearson et le test F de signification sera établi.

D'autres opérations statistiques servent à confirmer les sous-hypothèses formulées. Elles consistent à mettre en corrélation les scores obtenus sur chacune des quinze

33 Gaston Gauthier, op. cit., p. 18-19.

variables du Test de Tendances Personnelles, reflétant l'image que le sujet a de lui-même, et les scores obtenus sur le degré de satisfaction ou de frustration que les traits, évalués par les mêmes sujets, sont susceptibles de rencontrer dans la profession d'infirmières. La formule du Rapport de corrélation ou Eta η sera utilisée et le test F de signification sera fait pour chacune des variables ainsi mises en corrélation. Tous les résultats seront ensuite résumés et illustrés sous forme de tableaux au chapitre de la présentation quantitative des données obtenues.

Les méthodes utilisées et les opérations statistiques étant établies, la section suivante nous amène à la formulation des sous-hypothèses.

4. Sommaire et sous-hypothèses.

Le schème expérimental élaboré par la description de l'échantillon, des instruments de mesure, des procédures et des méthodes statistiques, conduit à la formulation de deux sous-hypothèses devant servir de critère de base à la défense de l'hypothèse générale.

Il est à l'avance postulé qu'une corrélation positive, des scores obtenus sur les deux différentes mesures utilisées, correspond à la satisfaction des besoins dominants de la personnalité et qu'une corrélation négative

correspond à la frustration de ces mêmes besoins. Ces postulats sont traduits dans les sous-hypothèses suivantes:

I- Il y a une corrélation positive entre les scores obtenus sur les quinze variables de l'inventaire de personnalité du Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'évaluation du degré de satisfaction de ces mêmes variables par rapport à la profession du nursing;

II- Il y a une corrélation négative entre les scores obtenus sur les quinze variables de l'inventaire de personnalité du Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'évaluation du degré de frustration de ces mêmes variables par rapport à la profession du nursing.

La vérification de ces sous-hypothèses conduira l'auteur de cette recherche, à tirer les conclusions en accord avec l'hypothèse générale formulée et la théorie de Super. L'arrière-plan de la recherche étant suffisamment élaboré, la présentation et la discussion des résultats expérimentaux se retrouvent aux chapitres troisième et quatrième.

CHAPITRE III

PRESENTATION QUANTITATIVE DES RESULTATS

Les résultats quantitatifs émanant de l'expérience proposée font l'objet du 3e chapitre. Une première section traite des données concernant la constance et la validité des instruments de mesure en comparaison avec les normes de Gauthier. La deuxième partie illustre, à l'aide de tableaux, les résultats obtenus pour vérifier les deux sous-hypothèses, selon les méthodes proposées au chapitre précédent.

1. Résultats sur la précision des instruments.

Tel que mentionné au chapitre précédent page 34, la littérature consultée ne fournit pas d'éléments de vérification à l'appui de la validité des données de l'adaptation française du EPPS; une telle procédure s'est avérée utile et même nécessaire.

Parlant de la population totale qui a servi à la normalisation de son test, Gauthier mentionne un groupe de soixante-treize aspirantes infirmières de première année comme échantillon dans son test-retest¹. Une catégorie analogue de sujets a été sélectionnée pour le test-retest

¹ Gaston Gauthier, op. cit., p. 18.

de la présente expérience, groupant cinquante-quatre candidates de première année.

Le tableau III illustre les coefficients de corrélation, pour chacune des quinze variables de la personnalité du Edwards-Gauthier, entre les scores d'un test-retest réalisé dans un intervalle de douze mois, soit avant l'admission au cours et quatre mois après l'entrée en entraînement. Comparés aux coefficients de corrélation du manuel Gauthier² qui apparaissent au même tableau, les coefficients subissent une baisse apparente, plus spécialement pour l'Accomplissement, la Persévérance, le Changement, la Bienveillance et l'Aggressivité. La variable Changement subit la plus haute différence soit de .79 à .34. Toutes les autres varient entre .10 et .41. Seule la Sociabilité s'est maintenue assez constante avec une différence de .06 seulement. Si l'on tient compte que l'intervalle test-retest a passé de une semaine avec Gauthier³ à douze mois dans le présent test-retest, on peut supposer que le facteur temps exerce une influence sur ces écarts et qu'il serait intéressant de l'analyser en détail dans une recherche subséquente. Toutefois ce facteur temps est quelque peu

2 Gaston Gauthier, op. cit., p. 18.

3 Gaston Gauthier, op. cit., p. 18.

TABLEAU III

Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélations sur un test-retest du Test de Tendances Personnelles administré aux mêmes sujets dans un intervalle de 12 mois. (N=54)

| VARIABLES | ADMINISTRATIONS | | | | COEFFICIENTS de corrélations a) | |
|-----------------|-----------------|----------|------|----------|---------------------------------|------|
| | I | | II | | r b) | r c) |
| | M | σ | M | σ | | |
| Ordre | 50.7 | 8.8 | 52.2 | 11.1 | 0.61 | 0.75 |
| Accomplissement | 57.8 | 11.6 | 51.4 | 7.9 | 0.45 | 0.78 |
| Persévérance | 52.6 | 7.6 | 48.5 | 7.7 | 0.55 | 0.81 |
| Changement | 46.2 | 10.5 | 48.2 | 9.9 | 0.34 | 0.79 |
| Ascendance | 44.4 | 8.6 | 41.3 | 11.2 | 0.59 | 0.79 |
| Déférence | 54.7 | 6.3 | 44.9 | 10.2 | 0.48 | 0.71 |
| Bienveillance | 57.1 | 8.7 | 55.4 | 10.1 | 0.47 | 0.88 |
| Extrospection | 53.8 | 10.6 | 56.0 | 10.1 | 0.70 | 0.81 |
| Sociabilité | 57.4 | 11.5 | 50.7 | 9.9 | 0.67 | 0.73 |
| Hétérosexualité | 49.7 | 6.4 | 57.4 | 10.5 | 0.50 | 0.77 |
| Individualisme | 42.9 | 9.2 | 46.2 | 10.2 | 0.55 | 0.70 |
| Infériorité | 45.2 | 6.6 | 44.7 | 9.6 | 0.57 | 0.84 |
| Dépendance | 49.5 | 9.1 | 53.1 | 8.8 | 0.58 | 0.69 |
| Aggressivité | 45.1 | 7.2 | 52.6 | 8.3 | 0.31 | 0.71 |
| Exhibitionisme | 48.1 | 8.4 | 50.7 | 9.9 | 0.51 | 0.78 |
| Nombre: | 54 | | 54 | | 54 | 73 |

a) Niveau de signification des $r = .01$.

b) r entre les deux administrations du test aux mêmes sujets. $N = 54$.

c) r inscrit aux normes du manuel Gauthier.

justifié par une troisième administration du Edwards-Gauthier réalisée avec la même population huit semaines plus tard. Le tableau IV expose les coefficients de corrélation obtenus pour le test-retest effectué dans un intervalle de temps plus court. En comparaison avec les normes de Gauthier, les différences entre les coefficients sont de beaucoup moins prononcées et les corrélations plus élevées que lors de la deuxième administration. La majorité des coefficients de corrélation des normes de Gauthier demeurent plus élevée dans les deux test-retests, sauf l'Ordre qui passe de .75 à .81 et la Dépendance de .69 à .80. Toutefois ces résultats sont tous positivement significatifs au niveau de 1% de probabilité et quantitativement acceptables pour un test-retest.

Le tableau V mettant en parallèle les trois séries de coefficients de corrélation obtenus à des intervalles de 12 mois, 8 semaines et 1 semaine, permet au lecteur de constater la corrélation croissante inversement proportionnelle à la diminution de l'intervalle écoulé entre les administrations. Cette double vérification autorise à attribuer au facteur temps, une importance notable pour justifier les écarts entre les résultats dont nous venons de discuter.

Au tableau VI, il est intéressant de noter les moyennes et les écarts-types des scores standards obtenus

TABLEAU IV

Moyennes, écarts-types et coefficients de corrélation sur un test-retest du Test de Tendances Personnelles administré aux mêmes sujets dans un intervalle de 8 semaines. (N=54)

| VARIABLES | ADMINISTRATIONS | | | | COEFFICIENTS de corrélation a) | |
|-----------------|-----------------|------|------|------|--------------------------------|------|
| | II | | III | | r b) | r c) |
| | M | o | M | o | | |
| Ordre | 52.2 | 11.1 | 52.1 | 13.4 | 0.81 | 0.75 |
| Accomplissement | 51.4 | 7.9 | 52.1 | 9.5 | 0.62 | 0.78 |
| Persévérance | 48.5 | 7.7 | 50.2 | 8.6 | 0.69 | 0.81 |
| Changement | 48.2 | 9.9 | 48.1 | 10.0 | 0.78 | 0.79 |
| Ascendance | 41.3 | 11.2 | 42.1 | 12.5 | 0.75 | 0.79 |
| Déférence | 44.9 | 10.2 | 43.5 | 11.0 | 0.64 | 0.71 |
| Bienveillance | 55.4 | 10.1 | 55.8 | 9.7 | 0.73 | 0.88 |
| Extrospection | 56.0 | 10.1 | 57.3 | 11.6 | 0.77 | 0.81 |
| Sociabilité | 50.7 | 9.9 | 51.7 | 8.6 | 0.67 | 0.73 |
| Hétérosexualité | 57.4 | 10.5 | 55.4 | 11.0 | 0.78 | 0.77 |
| Individualisme | 46.2 | 10.2 | 46.9 | 9.9 | 0.70 | 0.70 |
| Infériorité | 44.7 | 9.6 | 43.5 | 9.0 | 0.79 | 0.84 |
| Dépendance | 53.1 | 8.8 | 52.2 | 10.4 | 0.80 | 0.69 |
| Aggressivité | 52.6 | 8.3 | 53.7 | 10.9 | 0.57 | 0.71 |
| Exhibitionisme | 50.7 | 9.9 | 47.7 | 10.1 | 0.76 | 0.78 |
| Nombre: | 54 | | 54 | | 54 | 73 |

a) Niveau de signification des $r = .01$.

b) Corrélation entre les deux administrations du test aux mêmes sujets. N=54.

c) Corrélation inscrite aux normes du manuel Gauthier.

TABLEAU V

Coefficients de corrélation obtenus sur les test-retests
du Test de Tendances Personnelles administré
à différents intervalles. (N=54).

| VARIABLES | Coefficients de corrélation | | |
|-----------------|-----------------------------|------|------|
| | r a) | r b) | r c) |
| Ordre | 0.61 | 0.81 | 0.75 |
| Accomplissement | 0.45 | 0.62 | 0.78 |
| Persévérance | 0.55 | 0.69 | 0.81 |
| Changement | 0.34 | 0.78 | 0.79 |
| Ascendance | 0.59 | 0.75 | 0.79 |
| Déférence | 0.48 | 0.64 | 0.71 |
| Bienveillance | 0.47 | 0.73 | 0.88 |
| Extrospection | 0.70 | 0.77 | 0.81 |
| Sociabilité | 0.67 | 0.67 | 0.73 |
| Hétérosexualité | 0.50 | 0.78 | 0.77 |
| Individualisme | 0.55 | 0.70 | 0.70 |
| Infériorité | 0.57 | 0.79 | 0.84 |
| Dépendance | 0.58 | 0.80 | 0.69 |
| Aggressivité | 0.31 | 0.57 | 0.71 |
| Exhibitionisme | 0.51 | 0.76 | 0.78 |
| Nombre: | 54 | 54 | 73 |

a) corrélation obtenue sur le test-retest administré dans un intervalle de 12 mois.

b) corrélation obtenue sur le test-retest administré dans un intervalle de 8 semaines.

c) corrélation obtenue sur le test-retest administré dans un intervalle de 1 semaine, normes du manuel de Gauthier.

TABLEAU VI

Moyennes et écarts-types des scores standard du
Test de Tendances Personnelles administré
à un groupe d'étudiantes de la année
à deux intervalles différents.
(N=54.)

| VARIABLES | ADMINISTRATIONS | | | | | |
|-----------------|-----------------|----------|------|----------|-------|----------|
| | I | | IIa) | | IIIb) | |
| | M | σ | M | σ | M | σ |
| Ordre | 50.7 | 8.8 | 52.2 | 11.1 | 52.1 | 13.4 |
| Accomplissement | 57.8 | 11.6 | 51.4 | 7.9 | 54.9 | 9.5 |
| Persévérance | 52.6 | 7.6 | 48.5 | 7.7 | 50.2 | 8.6 |
| Changement | 46.2 | 10.5 | 48.2 | 9.9 | 48.1 | 10.0 |
| Ascendance | 44.4 | 8.6 | 41.3 | 11.2 | 42.1 | 12.5 |
| Déférence | 54.7 | 6.3 | 44.9 | 10.2 | 43.5 | 11.0 |
| Bienveillance | 57.1 | 8.7 | 55.4 | 10.1 | 55.8 | 9.7 |
| Extrospection | 53.8 | 10.6 | 56.0 | 10.1 | 57.3 | 11.6 |
| Sociabilité | 57.4 | 11.5 | 50.7 | 9.9 | 51.7 | 8.6 |
| Hétérosexualité | 49.7 | 6.4 | 57.4 | 10.5 | 55.4 | 11.0 |
| Individualisme | 42.9 | 9.2 | 46.2 | 10.2 | 46.9 | 9.9 |
| Infériorité | 45.2 | 6.6 | 44.7 | 9.6 | 43.5 | 9.0 |
| Dépendance | 49.5 | 9.1 | 53.1 | 8.8 | 52.2 | 10.4 |
| Aggressivité | 45.1 | 7.2 | 52.6 | 8.3 | 53.7 | 10.9 |
| Exhibitionisme | 48.1 | 8.4 | 50.7 | 9.9 | 47.7 | 10.1 |
| Nombre: | 54 | | 54 | | 54 | |

a) Moyennes et écarts-types du test administré après une période de 12 mois.

b) Moyennes et écarts-types du test administré après une période de 8 semaines.

sur les trois administrations du Edwards-Gauthier par la même population. L'analyse quantitative indique que l'Accomplissement, la Sociabilité, la Persévérance, l'Ascendance, la Bienveillance ont tendance à donner des moyennes moins élevées lorsque l'intervalle entre les tests est plus long; l'Ordre, le Changement, l'Extrospection, l'Individualisme, l'Aggressivité suivent une évolution croissante; tandis que les autres variables: la Déférence, l'Hétérosexualité, l'Infériorité, la Dépendance et l'Exhibitionisme subissent des changements moins marqués. Ce début d'étude longitudinale est révélateur de certains aspects de l'inventaire où de la population utilisée dans la présente recherche. Ces aspects caractéristiques pourraient faire l'objet d'une étude spéciale servant à déterminer lequel des deux facteurs est le plus en cause. Ces différences sont-elles des effets de la désirabilité sociale ou de la subjectivité probable qu'un test pré-admission aurait influencée? L'assurance apportée aux candidates, lors de la deuxième et de la troisième administration, que les résultats expérimentaux serviraient strictement au niveau de la recherche, serait-elle un facteur d'objectivité dans la révélation de l'image qu'un individu a de lui-même? Seules des recherches subséquentes pourraient mettre en lumière ces facteurs possibles et venir confirmer les prédictions du Edwards-Gauthier.

Le tableau VII ajoute à la vérification des normes de Gauthier en plaçant en parallèle les coefficients de corrélation obtenus entre les cotes des colonnes et les cotes des rangées sur les scores de la deuxième administration du test, et ceux qui nous sont fournis au manuel. La comparaison de ces coefficients démontre que, à part deux variables soit le Changement qui va de .81 à .75 et l'Individualisme de .72 à .61, toutes les autres marquent une plus haute corrélation dans le manuel Gauthier⁵. Les plus marquants sont l'Accomplissement qui varie de .76 à .18 et la Sociabilité de .56 à .09. Il est intéressant de noter que Klett⁶ dans une étude similaire portant sur la stabilité du EPPS a également obtenu des résultats inférieurs aux normes mentionnées par Edwards⁷ dans son manuel d'instructions.

La discussion de ces différentes observations est portée au chapitre suivant où, à la lumière d'études antérieures qui ont servi à vérifier la validité du EPPS, une évaluation critique sera élaborée.

5 Gaston Gauthier, op. cit., p. 18.

6 C.J. Klett, Performance of High School Students on the EPPS, dans Journal of Consulting Psychology, 1967, Vol. 21, No. 5, p. 68-72.

7 Allen L. Edwards, op. cit., p. 19.

TABLEAU VII

Coefficients de corrélation entre les scores des
cotes des rangées et des cotes des colonnes du
Test de Tendances Personnelles administré
à un groupe d'étudiantes de 1ère année.
(N=54)

| VARIABLES | Rangées | | Colonnes | | COEFFICIENTS de corrélation a) | |
|-----------------|---------|----------|----------|----------|-----------------------------------|------|
| | M | σ | M | σ | r b) | r c) |
| Ordre | 5.8 | 2.1 | 5.9 | 2.4 | 0.67 | 0.74 |
| Accomplissement | 6.6 | 1.6 | 7.9 | 2.0 | 0.18 | 0.76 |
| Persévérance | 7.0 | 1.9 | 7.2 | 2.0 | 0.40 | 0.74 |
| Changement | 5.7 | 2.5 | 6.6 | 2.7 | 0.81 | 0.75 |
| Ascendance | 4.6 | 2.0 | 4.0 | 1.6 | 0.46 | 0.73 |
| Déférence | 7.6 | 2.1 | 9.5 | 1.9 | 0.40 | 0.42 |
| Bienveillance | 10.7 | 2.2 | 12.0 | 1.9 | 0.65 | 0.80 |
| Extrospection | 9.8 | 2.5 | 10.4 | 2.3 | 0.64 | 0.74 |
| Sociabilité | 8.7 | 2.3 | 9.5 | 2.4 | 0.09 | 0.56 |
| Hétérosexualité | 6.3 | 2.8 | 8.1 | 2.5 | 0.73 | 0.70 |
| Individualisme | 4.4 | 2.4 | 4.9 | 2.3 | 0.72 | 0.61 |
| Infériorité | 4.8 | 2.7 | 6.8 | 2.4 | 0.63 | 0.82 |
| Dépendance | 7.4 | 2.1 | 8.5 | 2.7 | 0.59 | 0.59 |
| Aggressivité | 4.7 | 1.8 | 5.2 | 1.7 | 0.42 | 0.73 |
| Exhibitionisme | 4.5 | 2.3 | 5.0 | 2.1 | 0.60 | 0.76 |
| Nombre: | 54 | | 54 | | 73 | |

a) Niveau de signification des $r = .01$.

b) Coefficients de corrélation entre les scores des rangées et des colonnes sur le présent test.

c) Coefficients de corrélation inscrits aux normes du manuel de Gauthier.

L'Echelle d'Evaluation⁸, le deuxième instrument de mesure utilisé pour obtenir du même groupe de sujets l'évaluation du degré de satisfaction ou de frustration des quinze variables de personnalité du Edwards-Gauthier⁹ par rapport à la profession du nursing, a été également soumis à une épreuve de vérification. Administré à deux reprises dans un intervalle de huit semaines, le test-retest a donné des résultats qui sont résumés au tableau VIII et dont les moyennes sont presque identiques. Les variances sont minimales pour quelques tendances seulement. Le plus grand écart entre ces moyennes de scores est de .4 pour le Changement et de .3 pour la Sociabilité et l'Aggressivité. Un examen attentif de ce tableau permet de présumer que l'évaluation a été constante d'une administration à l'autre et que les quelques différences observées sont probablement attribuables à l'effet du hasard.

Cette première partie de la présentation des données statistiques confirme la constance et la validité des instruments de mesure en ce qui a trait à la présente investigation. Dans la section suivante, l'exposé portera sur les résultats qui s'adressent spécialement à l'étude de l'hypothèse spécifique de la recherche.

8 -----, Echelle D'Evaluation, Appendice III.

9 Gaston Gauthier, op. cit., 30 p.

TABLEAU VIII

Moyennes et écarts-types des scores du test-retest
de l'Echelle d'Evaluation administré à un
groupe d'étudiantes de 1ère année.
(N=54.)

| VARIABLES | ADMINISTRATIONS | | | |
|-----------------|-----------------|----------|-----|----------|
| | I | | II | |
| | M | σ | M | σ |
| Ordre | 5.8 | 1.3 | 5.8 | 1.2 |
| Accomplissement | 6.5 | 1.0 | 6.5 | 1.0 |
| Persévérance | 5.9 | 1.6 | 5.9 | 1.4 |
| Changement | 3.9 | 1.8 | 4.3 | 1.4 |
| Ascendance | 3.5 | 1.6 | 3.5 | 1.3 |
| Déférence | 6.0 | 1.2 | 5.8 | 1.1 |
| Bienveillance | 6.9 | 0.9 | 6.8 | 0.9 |
| Extrospection | 6.7 | 1.0 | 6.5 | 1.0 |
| Sociabilité | 6.2 | 1.2 | 5.9 | 1.3 |
| Hétérosexualité | 3.4 | 1.4 | 3.4 | 1.4 |
| Individualisme | 1.5 | 1.0 | 1.8 | 0.9 |
| Infériorité | 2.6 | 1.4 | 2.6 | 1.0 |
| Dépendance | 2.9 | 1.3 | 3.1 | 1.3 |
| Aggressivité | 1.3 | 0.7 | 1.6 | 0.8 |
| Exhibitionisme | 2.7 | 1.5 | 2.7 | 1.4 |
| Nombre: | 54 | | 54 | |

2. Résultats des mesures mises en corrélation.

Selon le plan du schème expérimental un rapport de corrélation ou eta effectué entre les scores obtenus sur chacune des quinze tendances mesurées par le Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'Echelle d'Evaluation des mêmes tendances par rapport à la profession du nursing, sert de critère de base à la vérification des deux sous-hypothèses formulées à la fin du deuxième chapitre. La première de ces sous-hypothèses s'énonce ainsi: Il y a une corrélation positive entre les scores obtenus sur les quinze variables de l'inventaire de personnalité du Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'évaluation du degré de satisfaction de ces mêmes variables par rapport à la profession du nursing. La deuxième sous-hypothèse est la suivante: Il y a une corrélation négative entre les scores obtenus sur les quinze variables de l'inventaire de personnalité du Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'évaluation du degré de frustration de ces mêmes variables par rapport à la profession du nursing.

Au tableau IX sont illustrés les moyennes et les écarts-types des scores bruts obtenus sur les deux instruments de mesure par les sujets de la population globale. Les résultats du Test de Tendances Personnelles peuvent être comparés avec les normes fournies par Gauthier si on le

TABLEAU IX

Moyennes et écarts-types des scores bruts du
Test de Tendances Personnelles et de
l'Echelle d'Evaluation pour
 l'échantillon complet.
 (N=99)

| VARIABLES | M | σ a) | M | σ b) |
|-----------------|------|-------------|-----|-------------|
| Ordre | 11.1 | 4.3 | 5.8 | 1.0 |
| Accomplissement | 14.2 | 3.0 | 6.5 | 0.72 |
| Persévérance | 13.2 | 3.7 | 5.6 | 1.3 |
| Changement | 13.1 | 4.1 | 4.3 | 1.6 |
| Ascendance | 8.9 | 3.6 | 3.7 | 1.6 |
| Déférence | 14.9 | 3.9 | 5.4 | 1.3 |
| Bienveillance | 20.7 | 4.1 | 6.8 | 0.33 |
| Extrospection | 18.9 | 4.2 | 6.5 | 0.87 |
| Sociabilité | 19.0 | 2.9 | 6.1 | 1.1 |
| Hétérosexualité | 15.3 | 4.7 | 3.5 | 1.2 |
| Individualisme | 12.8 | 5.8 | 1.8 | 1.0 |
| Infériorité | 10.0 | 5.1 | 2.5 | 1.3 |
| Dépendance | 16.6 | 4.8 | 2.9 | 1.4 |
| Aggressivité | 11.3 | 3.8 | 1.4 | 0.82 |
| Exhibitionisme | 11.2 | 4.5 | 2.9 | 1.4 |
| Nombre | 99 | | 99 | |

a) Moyennes et écarts-types du Test de Tendances Personnelles.

b) Moyennes et écarts-types de l'Echelle d'Evaluation.

désire, mais il faut tenir compte du fait que la population soumise à la présente recherche est composée d'étudiantes possédant une expérience d'entraînement professionnel variant de quatre mois à deux ans. Il est tout de même plausible d'admettre que l'analyse des données du tableau IX tend à distinguer un certain type de personnalité chez ce groupe. La Bienveillance, la Sociabilité, l'Extrospection, la Déférence, la Dépendance, l'Hétérosexualité et l'Accomplissement accusent une tendance assez élevée sur ces variables.

Si dans le tableau X qui suit, nous considérons les moyennes obtenues sur ces variables par chacun des groupes pris séparément, il est à remarquer que le Changement, la Sociabilité, l'Hétérosexualité et l'Aggressivité ont tendance à augmenter à mesure que l'étudiante avance dans son entraînement; tandis que l'Individualisme, l'Exhibitionisme montent d'abord pour ensuite subir une légère chute. En ce qui concerne l'Ascendance et l'Extrospection, elles se maintiennent au même niveau pour les trois groupes; la Dépendance subit une hausse en 2e année pour revenir à son point de départ au troisième cycle du cours. Vu que ces observations ne portent pas sur une étude longitudinale, il est difficile de tirer des conclusions pouvant s'adapter à une autre population, mais elles laissent supposer qu'un

TABLEAU X

Moyennes et écarts-types des scores bruts du
Test de Tendances Personnelles pour
 les trois groupes séparément.

| VARIABLES | 3e année | | 2e année | | 1e année | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M | σ | M | σ | M | σ |
| Ordre | 10.3 | 4.3 | 10.7 | 4.4 | 12.2 | 4.1 |
| Accomplissement | 13.9 | 2.8 | 14.5 | 3.3 | 14.3 | 2.9 |
| Persévérance | 12.4 | 3.7 | 12.2 | 4.6 | 14.9 | 2.8 |
| Changement | 14.3 | 3.7 | 13.0 | 4.3 | 12.1 | 4.3 |
| Ascendance | 8.8 | 4.2 | 9.0 | 3.4 | 8.8 | 3.1 |
| Déférence | 13.3 | 3.5 | 14.1 | 3.8 | 17.4 | 3.6 |
| Bienveillance | 19.3 | 4.9 | 19.9 | 4.0 | 23.0 | 3.4 |
| Extrospection | 18.5 | 3.8 | 18.2 | 4.6 | 20.2 | 4.3 |
| Sociabilité | 19.8 | 2.7 | 18.5 | 3.7 | 18.7 | 2.6 |
| Hétérosexualité | 16.0 | 3.9 | 16.1 | 4.8 | 13.9 | 5.3 |
| Individualisme | 14.8 | 4.6 | 15.3 | 9.1 | 8.4 | 3.7 |
| Infériorité | 9.1 | 4.3 | 10.0 | 5.6 | 10.9 | 5.4 |
| Dépendance | 15.9 | 3.8 | 18.3 | 6.1 | 15.7 | 4.5 |
| Aggressivité | 12.2 | 4.3 | 11.5 | 4.6 | 10.2 | 2.5 |
| Exhibitionisme | 11.3 | 4.9 | 12.9 | 4.7 | 9.5 | 3.9 |
| Nombre: | 29 | | 35 | | 35 | |

certain profil de personnalité dessine ce groupe de sujets par rapport à la population en général.

L'instrument de mesure, construit spécialement pour obtenir l'évaluation du degré de satisfaction que les quinze variables considérées peuvent rencontrer dans la profession du nursing, permet de relever des informations assez révélatrices. Du tableau IX où sont réunies les moyennes des scores obtenus sur cette échelle d'évaluation, on peut déduire que l'accord est général chez les sujets pour considérer la Bienveillance, l'Extrospection, l'Accomplissement, la Sociabilité, l'Ordre et la Persévérance, des variables qui peuvent trouver beaucoup de satisfaction dans l'exercice de la profession du nursing. Par contre le sujet avec de forts besoins d'Aggressivité, d'Individualisme, d'Infériorité et d'Exhibitionisme va certainement rencontrer une satisfaction moindre pour ne pas dire de la frustration; tandis que les besoins d'Ascendance, d'Hétérosexualité et de Changement demeurent dans la moyenne et ne se distinguent ni dans un sens ni dans l'autre.

Ces mêmes scores considérés au tableau XI, pour chacun des trois groupes séparément, ne révèlent aucune différence notable entre les groupes et démontrent que les tendances sont orientées vers des évaluations similaires et dans la direction espérée.

TABLEAU XI

Moyennes et écarts-types des scores bruts de
L'Echelle d'Evaluation pour les
trois groupes séparément.

| VARIABLES | 3e année | | 2e année | | 1e année | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M | σ | M | σ | M | σ |
| Ordre | 5.8 | 0.8 | 5.7 | 1.2 | 6.0 | 1.1 |
| Accomplissement | 6.5 | 0.7 | 6.3 | 0.7 | 6.6 | 0.7 |
| Persévérance | 5.4 | 1.4 | 5.3 | 1.2 | 6.0 | 1.6 |
| Changement | 4.1 | 1.5 | 4.4 | 1.4 | 4.1 | 1.8 |
| Ascendance | 4.0 | 1.7 | 3.8 | 1.4 | 3.4 | 1.5 |
| Déférence | 5.3 | 1.5 | 4.9 | 1.4 | 6.0 | 1.0 |
| Bienveillance | 6.8 | 0.5 | 6.7 | 0.5 | 7.0 | 0.0 |
| Extrospection | 6.1 | 1.4 | 6.6 | 0.6 | 6.8 | 0.6 |
| Sociabilité | 5.9 | 1.4 | 6.2 | 0.9 | 6.2 | 1.0 |
| Hétérosexualité | 3.3 | 1.1 | 3.7 | 1.2 | 3.4 | 1.4 |
| Individualisme | 1.9 | 1.1 | 2.2 | 1.3 | 1.4 | 0.7 |
| Infériorité | 2.4 | 1.2 | 2.5 | 1.3 | 2.6 | 1.4 |
| Dépendance | 3.0 | 1.4 | 2.6 | 1.2 | 3.0 | 1.4 |
| Aggressivité | 1.4 | 0.8 | 1.7 | 1.1 | 1.2 | 0.6 |
| Exhibitionisme | 2.8 | 1.2 | 3.3 | 1.6 | 2.5 | 1.5 |
| Nombre: | 29 | | 35 | | 35 | |

Les rapports de corrélation effectués, pour chacune des quinze variables étudiées, entre les scores obtenus sur le Edwards-Gauthier et les scores obtenus sur l'Echelle d'Evaluation, sont reproduits au tableau XII. L'étude quantitative de ces résultats révèle que douze des 15 variables répondent à une corrélation positive, statistiquement non significative au niveau de 1% de probabilité; par conséquent ces résultats sont conformes au maintien de la première sous-hypothèse postulant qu'un rapport de corrélation positif est l'indice de satisfaction dans l'exercice de la profession spécifique mise à l'étude. Ces variables sont: le Changement avec le plus haut point de corrélation soit .44; la Bienveillance .42; l'Ordre .39; la Sociabilité .32; l'Aggressivité .37. La Persévérance, l'Infériorité, l'Hétérosexualité, l'Individualisme, l'Accomplissement et la Dépendance varient entre .30 et .11.

En ce qui concerne la Déférence et l'Extrospection, le rapport de corrélation obtenu dénote des corrélations positives mais statistiquement significatives au niveau de 1% de probabilité, donc démontrant la possibilité de différence entre le concept du moi révélé par ces variables et la satisfaction dans l'exercice de la profession, sans toutefois révéler l'existence de frustration. Une seule variable, l'Ascendance, donne une corrélation négative de -.12 révélant une différence non statistiquement significative

TABLEAU XII

Rapports de corrélation entre les scores obtenus
sur le Test de Tendances Personnelles
et sur l'Echelle d'Evaluation.
(N=99)

| VARIABLES ET RAPPORTS DE CORRELATION ^{a)} | | |
|----------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Positifs Non significatifs | Positifs significatifs | Négatifs Non significatifs |
| Ordre .39 | Déférence .79 | Ascendance -.12 |
| Persévérance .30 | Extrospection .57 | |
| Changement .44 | | |
| Bienveillance .42 | | |
| Sociabilité .32 | | |
| Hétérosexualité .28 | | |
| Individualisme .22 | | |
| Infériorité .29 | | |
| Dépendance .11 | | |
| Aggressivité .37 | | |
| Exhibitionisme .15 | | |
| Accomplissement .20 | | |

a) Test F- niveau de signification des rapports de corrélation= .01.

au niveau de 1% de probabilité et conduisant au maintien de la deuxième sous-hypothèse qui, selon le postulat émis est l'indice de cause de frustration dans l'exercice de la profession du nursing.

Ceci termine la présentation des résultats de la partie expérimentale de la recherche, schème spécialement désigné pour étudier la possibilité de relation entre le concept du moi chez un groupe d'étudiantes infirmières et le degré de satisfaction que la profession choisie est plausible de leur apporter, cela d'après les mesures obtenues sur un ensemble de variables de la personnalité. L'hypothèse formulée repose sur la théorie de Super qui considère le choix professionnel un moyen de rendre effectif le concept du moi ou l'image subjective qu'un individu a de lui-même.

Les données statistiques présentées dans ce chapitre, permettent maintenant de tenter une évaluation et une interprétation de ces résultats à la lumière des deux sous-hypothèses formulées, ce qui fera l'objet du prochain chapitre.

CHAPITRE IV

DISCUSSION QUALITATIVE DES RESULTATS

La classification des données statistiques présentées au chapitre précédent conduit la marche de l'expérience à la discussion qualitative des résultats illustrés. Dans un premier essai d'analyse objective, la constance et la validité des instruments de mesure seront évaluées à la lumière d'écrits antérieurs sur le EPPS. L'analyse critique portera ensuite sur la discussion des résultats des rapports de corrélation en termes de référence aux sous-hypothèses formulées, liant ainsi ces données au rejet ou à l'acceptation de l'hypothèse générale. Sous forme d'hypothèse nulle, elle s'exprime ainsi: il n'y a pas de différence significative entre les résultats de la mesure du concept du moi chez un groupe d'étudiantes infirmières, et les résultats d'une échelle d'évaluation sur le degré de satisfaction prévu dans l'exercice de la profession du nursing, cela d'après un ensemble de variables de la personnalité. Des suggestions pour de futures recherches complètent cette dernière section.

Un sommaire et des conclusions tirées de cette investigation expérimentale conduisent au but proposé par l'auteur de cette recherche.

1. Evaluation critique sur la précision des mesures.

Pour accepter la constance et la fidélité d'un instrument de mesure, les auteurs exigent un accord assez élevé entre les résultats. Ceux qui sont illustrés aux tableaux III et IV des pages quarante-huit et cinquante, sont-ils conformes aux critères de corrélation formulés par les statisticiens? La littérature rapporte plusieurs études ayant pour objectif ce facteur important que sont les normes. Parmi les recherches effectuées sur le EPPS¹, deux investigations semblent plus caractéristiques en regard du présent exposé.

Koons², en particulier, établit des normes sur une population de collégiens, dont 100 garçons et 200 filles. En comparant ses normes avec celles qui sont publiées dans le manuel du EPPS, il trouve que les deux groupes diffèrent significativement des groupes standardisés, sur huit des 15 variables. De ces résultats, il arrive à la conclusion qu'il est préférable d'établir des normes locales avant d'utiliser le EPPS, vu que les différences peuvent résulter du facteur temps ou du facteur milieu géographique.

1 A.Lé Edwards, Edwards Personal Preference Schedule Manual, New York, Psychological Corporation, 1954, 27 p.

2 Paul B. Koons, et Robert W. Birch, Reevaluation of the EPPS Norms, dans Psychological Reports, 1964, Vol. 4, No. 3, p. 905-906.

Caputo³, un peu sceptique devant les résultats satisfaisants rapportés par la littérature sur les test-retests à court terme, tenta une exploration sur une période de temps plus longue entre les expériences test-retest, soit un intervalle de quinze mois. Ses résultats rapportent des corrélations significativement positives, bien que pas aussi élevées si la période de temps inter-test est plus longue. Devant ces résultats, Caputo s'est posé une question digne de mention ici, à savoir si une ré-administration après un intervalle prolongé représente une investigation de la constance du test ou d'un changement chez le sujet.

La même question peut se poser devant les résultats de la présente expérience présentés au tableau V, de la page 51, qui groupent les coefficients de corrélation obtenus à des intervalles différents, soit après douze mois et après huit semaines, comparativement aux normes fournies dans le manuel, où on mentionne un intervalle d'une semaine seulement.

Une autre hypothèse possible est celle-ci: cette différence dans les résultats du test-retest serait-elle

³ Daniel V. Caputo, G. Psathas et John M. Plapp, Test-retest Reliability of the EPPS, dans Psychological Measurement, 1966, Vol. 26, No. 4, p. 883-886.

un reflet de ce que Super⁴ identifie le "système de concepts du moi" que tout individu possède. Selon cet auteur, toute personne possède différents concepts du moi d'après les différentes situations où elle se trouve. Ces multiples perceptions forment ce qu'il appelle son "système de concepts personnels". Il serait donc logiquement admissible de présumer que les résultats pré-admission représentent l'image personnelle de l'étudiante au cours secondaire, et que ceux de la deuxième et de la troisième administration révèlent le concept du moi ou l'image personnelle de la candidate déjà engagée dans un entraînement professionnel de son choix. Autant de domaines d'exploration qui peuvent faire l'objet de recherches subséquentes d'un grand intérêt et d'une contribution appréciable.

A la lumière de ces recherches antérieures, on peut tenter de conclure que les résultats obtenus avec les sujets de cette étude, bien qu'inférieurs à ceux des normes de Gauthier⁵, sont tous positivement significatifs au niveau de 1% de probabilité, niveau préalablement fixé pour la présente recherche. Ces faits sont suffisamment révélateurs

⁴ Donald E. Super, Career Development: Self-Concept Theory, op. cit., p. 19.

⁵ Gaston Gauthier, op. cit., p. 18.

pour confirmer et maintenir les critères de validité et de constance du Edwards-Gauthier, sur chacune des quinze variables que l'inventaire prétend mesurer. Les normes publiées dans le manuel d'instructions sont, si non complètement, du moins partiellement confirmées par l'étude pilote reproduite par l'auteur de cette recherche.

Le deuxième instrument de mesure utilisé n'étant pas un test standardisé ne peut être comparé à des normes antérieures. Toutefois, la double administration de l'Echelle d'Evaluation employée à huit semaines d'intervalle, confirme que les sujets sont demeurés stables dans leur évaluation sur le degré de satisfaction jugé possible dans l'exercice de la profession: les moyennes sont pratiquement identiques sur chacune des quinze variables évaluées. Ces observations permettent de présumer la fidélité de l'instrument et justifient son emploi au schème expérimental.

Les principales observations, susceptibles d'apporter des lumières sur la validité et la fidélité des instruments de mesure, étant réunies dans cette première section, le moment est venu de passer à l'évaluation et à l'interprétation des données spécifiques servant à l'estimation des sous-hypothèses et par conséquent de l'hypothèse générale.

2. Discussion des résultats en référence aux sous-hypothèses et à l'hypothèse générale.

Selon les résultats analysés en détail au chapitre troisième, nous pouvons tenter de conclure que pour la population étudiée, il y a tendance vers une certaine configuration de la personnalité qui caractérise la candidate se dirigeant vers la profession du nursing. Des quinze variables ou traits de personnalité mesurés par le Edwards-Gauthier⁶, 13 des rapports de corrélation obtenus révèlent qu'il n'y a pas de différence significative entre le concept du moi considéré en termes de ces variables et les possibilités de satisfaction dans l'exercice de la profession du nursing. La première sous-hypothèse est maintenue pour douze de ces corrélations et permet de présumer que le sujet qui possède un degré de potentialité comparable aux normes illustrées au tableau IX de la page 59, toute proportion gardée, est susceptible de trouver satisfaction et épanouissement dans l'exercice de sa profession. Par ailleurs il est logique de concevoir qu'un sujet dont les scores se révéleraient de beaucoup supérieurs à ceux qui sont reproduits ici, peut s'attendre de rencontrer un degré moindre de satisfaction, puisque ses potentialités reconnues

⁶ Gaston Gauthier, op. cit., p. 12.

et les potentialités de la profession ne sont plus en harmonie les unes par rapport aux autres.

Il est à remarquer que la Bienveillance, la Sociabilité, l'Extrospection et la Persévérance caractérisent spécialement le profil de personnalité de l'échantillon. Les moyennes des scores demeurent assez constantes dans les trois groupes observés tel qu'il apparaît au tableau X, de la page 61. L'observation du tableau XII, page 65, amène une deuxième constatation concernant le rapport de corrélation plutôt bas, bien que statistiquement significatif, entre ces variables et le degré de satisfaction prévue. L'explication la plus plausible semble attribuable au fait que ces traits de personnalité sont tellement implicites à la profession étudiée que tel qu'il apparaît au tableau IX de la page 59 et au tableau XI de la page 63, le degré d'évaluation par rapport à la profession est pratiquement au maximum de l'échelle d'évaluation présentée aux candidates. En plus, il est à signaler que cette évaluation s'est avérée constante autant sur le test-retest à huit semaines d'intervalle indiqué au tableau VIII de la page 57, que sur l'évaluation considérée séparément pour chacun des groupes au tableau XI de la page 63.

Ces tentatives d'explication portent à conclure que les potentialités de la candidate ne sont pas aussi élevées

que celles reconnues adéquates à la profession choisie. Par contre on peut déduire que l'autodescription a revêtu un certain réalisme adéquat mais non total dans la révélation du concept du moi perçu par le sujet. Quelle que soit la connaissance qu'un individu a de lui-même et quel que soit le mode par lequel il l'exprime, il semble que cette connaissance doive demeurer incomplète et provisoire. Car le nombre, la nature et l'interaction des facteurs qui constituent la psychodynamique et les conditions externes qui en influencent l'expression, sont incalculables. Dans ces conditions, viser à atteindre une connaissance totale de la personnalité est une illusion.

A ces facteurs de mesure et de personnalité, il faut ajouter le postulat initial de l'homogénéité du groupe. Les statisticiens ont observé que plus un groupe d'individus est homogène par rapport aux traits étudiés, plus la corrélation est faible. Dans la présente recherche l'homogénéité s'applique et à la profession spécifique étudiée, et à la population qui a déjà été soumise à des critères de sélection préalables à l'admission en entraînement.

Une seule variable, l'Ascendance, maintient la deuxième sous-hypothèse avec un rapport de corrélation de $-.12$, illustré au tableau XII de la page 65. Cette corrélation statistiquement non significative au niveau de 1% de

probabilité est, selon le postulat émis, un indice de frustration dans l'exercice de la profession. Si on considère ce trait de personnalité dans sa valeur intrinsèque, il faut admettre que l'infirmière est, de par sa profession, plus souvent appelée à suivre et à exécuter des ordres qu'à commander. Il est logiquement acceptable de s'attendre à un certain degré de frustration chez la candidate qui possède un score élevé sur cette variable, à moins que cette Ascendance soit équilibrée par un niveau favorable de Bienveillance, de Déférence et d'Extrospection. Tel qu'il apparaît au tableau XII de la page 65, la Déférence et l'Extrospection indiquent un rapport de corrélation positif, mais statistiquement significatif, donc n'admettant pas la possibilité de congruence entre le concept du moi et le choix professionnel dans le présent échantillon. Le recouvrement qui peut exister entre l'Ascendance d'une part, la Déférence et l'Extrospection d'autre part pourrait être décelé par une étude subséquente portant spécifiquement sur ces trois variables et leur intercorrélations. Les résultats d'une telle expérience pourraient apporter de nouvelles lumières sur ces énoncés ou les confirmer.

La discussion détaillée des résultats en regard des sous-hypothèses que nous venons d'exposer, permet maintenant d'en faire une application à l'hypothèse générale.

D'après l'hypothèse générale émise, il était permis de s'attendre à des résultats expérimentaux plus controversés. Or la majorité de ces résultats n'apporte aucune différence significative au niveau déterminé pour cette recherche. Ils ne permettent le rejet de l'hypothèse nulle que sur deux des quinze variables mises à l'épreuve. Il faut donc accepter l'hypothèse de non différence entre le concept du moi et le choix de la profession du nursing. C'est dire que la tendance à l'actualisation du moi répond à la tendance à l'actualisation des potentialités de l'individu qui choisit une profession. Si l'expérience peut se réaliser en l'absence de facteurs perturbateurs, la concrétisation du concept du moi professionnel s'effectuera dans le sens de la maturité et du fonctionnement adéquat, c'est-à-dire dans le sens d'un comportement rationnel, social, subjectivement satisfaisant et objectivement efficace.

S'il y a correspondance entre la perception du moi et l'expérience acquise, il s'en suivra que le comportement sera adéquatement guidé, car selon l'aspect phénoménologique et la théorie de Super⁷ sur le choix professionnel, c'est surtout la perception du moi qui détermine la direction

⁷ Donald E. Super, Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept, op. cit., p. 89.

du choix. A mesure que l'individu se développe, la somme de ses expériences s'accroît. Par le fait même, dans le cadre extensible du monde intérieur de ses besoins, et du monde extérieur des moyens de satisfaire ses besoins, sa structure expérientielle se modifie. L'expérience quotidienne montre -et la psychologie expérimentale le confirme abondamment- que toute perception à caractère complexe, ambigu et incomplet se fait largement en fonction de la personnalité de celui qui le perçoit. Si la présente investigation nous permet de conclure, par l'acceptation de l'hypothèse de non différence, qu'il existe une relation entre l'image personnelle qu'un individu a de lui-même et la possibilité de satisfaire ses potentialités dans une profession spécifique de son choix, ceci reste tout de même un résultat qui, supporté par d'autres expérimentations, acquerraient plus de valeur pour les prédictions futures. D'autres études sont nécessaires avant d'en arriver à des généralisations, c'est pourquoi nous nous permettons d'en suggérer à la section suivante.

3. Suggestions de recherches possibles.

A la suite de la discussion de ces résultats, on peut suggérer des recherches dans le domaine du développement du concept personnel professionnel chez les infirmières.

Une étude longitudinale portant sur la clarification du concept du moi au cours des trois années d'entraînement professionnel, serait une contribution appréciable dans un domaine non encore exploité. Une autre étude intéressante serait d'analyser à l'intérieur même de la profession du nursing, les différents champs cliniques ouverts à la candidate au terme de ses études, pour tenter de découvrir si le concept du moi professionnel ne revêt pas des modalités particulières pour chacun de ces domaines où elle est appelée à exercer sa profession.

De telles recherches pourraient jeter plus de lumière sur la valeur des présentes théories qui considèrent le choix d'une profession comme un moyen de rendre effectif son concept du moi. D'autres études méritent d'être poursuivies avec des critères différents et au moyen d'épreuves différentes. Une comparaison de plusieurs épreuves de la concrétisation du concept du moi professionnel dans le choix de la profession, soit dans un même groupe ou dans des groupes différents, soit par l'utilisation d'autres instruments de mesure, est une approche nécessaire dans ce domaine de la psychologie éducationnelle et professionnelle en raison des besoins croissants de notre population étudiante.

SOMMAIRE ET CONCLUSIONS

L'étude de la relation possible entre le concept du moi et le choix de la profession du nursing comme moyen de concrétiser cette perception phénoménale du moi constituait le but principal de cette recherche.

Les données statistiques furent recueillies auprès d'une population d'étudiantes-infirmières en première, en deuxième et en troisième année d'entraînement professionnel. Le Test de Tendances Personnelles de Gauthier servit à la mesure du concept du moi. Une Echelle d'Evaluation basée sur la nomination et la description des mêmes quinze variables de la personnalité que le Edwards -Gauthier prétend mesurer, fut adaptée au plan de l'expérimentation, pour obtenir le degré de satisfaction ou de frustration que ces traits peuvent rencontrer dans la profession d'infirmières.

Les résultats obtenus maintiennent l'hypothèse expérimentale de non différence entre le concept du moi et le choix de la profession du nursing en termes des variables mises à l'épreuve. En conséquence, la présente expérience confirme la théorie de Super qui considère le choix d'une profession comme un moyen de rendre effectif son concept du moi, selon l'approche phénoménologique.

APPENDICE I

LISTE ET DEFINITIONS DES TERMES EN RAPPORT
AVEC LE CONCEPT DU MOI SELON SUPER

APPENDICE I

Liste et définitions des termes en rapport
avec le concept du moi selon Super¹

Self percept

Primary self percept: unmodified or raw impression of an aspect of the self.

Secondary self percept: simple self concept which has come to function as a percept.

Self-concept

Simple self concept: organized, related percepts with accrued meanings.

Complex self concept: abstraction from and generalization of simple self concepts, generally organized in a role framework.

Self-concept system

The constellation, more or less well organized, of all of the self concepts.

Vocational self-concept

The constellation of self attributes considered by the individual to be vocationally relevant, whether or not they have been translated into a vocational preference.

¹ Donald E. Super, Career Development: Self-Concept Theory, New York, College Entrance Examination Board, 1963, p. 19-20.

APPENDICE II

LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE
ET LEURS DEFINITIONS SELON EDWARDS

APPENDICE II

LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE ET LEURS DEFINITIONS SELON EDWARDS¹

1. ach Achievement: To do one's best, to be successful to accomplish tasks requiring skill and effort, to be a recognized authority, to accomplish something of great significance, to do a difficult job well, to solve difficult problems and puzzles, to be able to do things better than others, to write a great novel or play.

2. def Deference: To get suggestions from others, to find out what others think, to follow instructions and do what is expected, to praise others, to tell others that they have done a good job, to accept the leadership of others, to read about great men, to conform to custom and avoid the unconventional, to let others make decisions.

3. ord Order: To have written work neat and organized, to make plans before starting on a difficult task, to have things organized, to keep things neat and orderly, to make advance plans when taking a trip, to organize details of work, to keep letters and files according to some system, to have meals organized and a definite time for eating, to have things arranged so that they run smoothly without change.

4. exh Exhibition: To say witty and clever things, to tell amusing jokes and stories, to talk about personal adventures and experiences, to have others notice and comment upon one's appearance, to say things just to see what effect it will have on others, to talk about personal achievements, to be the center of attention, to use words that others do not know the meaning of, to ask questions others cannot answer.

5. aut Autonomy: To be able to come and go as desired, to say what one thinks about things, to be independent of others in making decisions, to feel free to do what one wants, to do things that are unconventional, to avoid

¹ A. E. Edwards, Edwards Personal Preference Schedule Manual, New York, Psychological Corporation, 1954, p. 11.

situations where one is expected to conform, to do things without regard to what others may think, to criticize those in positions of authority, to avoid responsibilities and obligations.

6. aff Affiliation: To be loyal to friends, to participate in friendly groups, to do things for friends, to form new friendships, to make as many friends as possible, to share things with friends, to do things with friends rather than alone, to form strong attachments, to write letters to friends.

7. int Intraception: To analyse one's motives and feelings, to observe others, to understand how others feel about problems, to put one's self in another's place, to judge people by why they do things rather than by what they do, to analyse the behavior of others, to analyse the motives of others, to predict how others will act.

8. suc Succorance: To have others provide help when in trouble, to seek encouragement from others, to have others be kindly, to have others be sympathetic and understanding about personal problems, to receive a great deal of affection from others, to have others do favors cheerfully, to be helped by others when depressed, to have others feel sorry when one is sick, to have a fuss made over one when hurt.

9. dom Dominance: To argue for one's point of view, to be a leader in groups to which one belongs, to be regarded by others as a leader, to be elected or appointed chairman of committees, to make group decisions, to settle arguments and disputes between others, to persuade and influence others to do what one wants, to supervise and direct the actions of others, to tell others how to do their jobs.

10. aba Abasement: To feel guilty when one does something wrong, to accept blame when things do not go right, to feel that personal pain and misery suffered does more good than harm, to feel the need for punishment for wrong doing, to feel better when giving in and avoiding a fight than when having one's way, to feel the need for confession of errors, to feel depressed by inability to handle situations, to feel inferior to others in most respects.

11. nur Nurturance: To help friends when they are in trouble, to assist others less fortunate, to treat others

with kindness and sympathy, to forgive others, to do small favors for others, to be generous with others, to sympathize with others who are hurt or sick, to show a great deal of affection toward others, to have others confide in one about personal problems.

12.Chg Change: To do new and different things, to travel, to meet new people, to experience novelty and change in daily routine, to experiment and try new things, to eat in new and different places, to try new and different jobs, to move about the country and live in different places, to participate in new fads and fashions.

13.end Endurance: To keep at a job until it is finished, to complete any job undertaken, to work hard at a task, to keep at a puzzle or problem until it is solved, to work at a single job before taking on others, to stay up late working in order to get a job done, to put in long hours of work without distraction, to stick at a problem even though it may seem as if no progress is being made, to avoid being interrupted while at work.

14.het Heterosexuality: To go out with members of the opposite sex, to engage in social activities with the opposite sex, to be in love with someone of the opposite sex, to kiss those of the opposite sex, to be regarded as physically attractive by those of the opposite sex, to participate in discussions about sex, to read books and plays involving sex, to listen to or to tell joked involving sex, to become sexually excited.

15.agg Aggression: To attack contrary points of view, to tell others what one thinks about them, to criticize others publicly, to make fun of others, to tell others off when disagreeing with them, to get revenge for insults, to become angry, to blame others when things go wrong, to read newspaper accounts of violence.

APPENDICE III

LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE
ET LEURS DEFINITIONS SELON GAUTHIER

APPENDICE III

LISTE DES TENDANCES NORMALES DE LA PERSONNALITE ET LEURS DEFINITIONS SELON GAUTHIER¹

A- ACTIVITE (façon d'agir, études ou travail).

1. ORDRE: Tendance à se faire un plan et à s'organiser avant d'entreprendre une tâche. Prévoir l'ensemble des détails, avoir du système. Indice de méthodes de travail.
2. ACCOMPLISSEMENT DE SOI: Désir de s'accomplir dans une tâche, une occupation, un genre de vie. Souci de faire mieux que les autres. Implique un degré de saine ambition et le désir de s'affirmer dans une tâche qui demande un certain dépassement de soi.
3. PERSEVERANCE: Capable de s'astreindre à un travail jusqu'à ce qu'il soit terminé; continuation et fidélité à une tâche. Suppose un minimum d'énergie et de résistance à la fatigue. Permet le progrès par rapport à un état antérieur.
4. CHANGEMENT: Facilité à s'adapter à des situations nouvelles. Si très prononcé, ce peut être un signe d'inconstance.
5. ASCENDANCE: Aimer animer un groupe ou en prendre la direction. Tendance au commandement ou à être accepté comme chef.

B- ALTRUISME (tendances à l'égard des autres).

6. DEFERENCE: Attitude de saine acceptation des exigences des personnes en autorité. Aptitude à recevoir des ordres et à les exécuter.
7. BIENVEILLANCE: Tendance à aider les autres avec générosité et sympathie. Attitude de bienveillance pour le prochain. Aimer lui faire du bien.

¹ Gaston Gauthier, Test de Tendances Personnelles, manuel d'instructions, Montréal, Institut de Recherches Psychologiques Inc., 1964, p. 12.

8. EXTROSPECTION: Tendance à observer le comportement d'autrui. Disposition à analyser, à comprendre ce qui se passe chez autrui. Prévoir les réactions d'autrui.
 9. SOCIABILITE: Aimer à participer à des activités sociales, à s'affilier à un groupe. Aimer à se faire des amis.
 10. HETEROSEXUALITE: Attitude du sujet à l'égard des personnes de l'autre sexe.
- C- EGOCENTRISME (tendances à un certain repliement sur soi).
11. INDIVIDUALISME: Tendance à faire à sa guise, sans tenir compte d'autrui. Il s'agit ici plus d'indépendance que d'autonomie.
 12. INFERIORITE: Inclination d'une personne à se sentir inférieure aux autres et à se replier sur elle-même. Ressentir de la culpabilité.
 13. DEPENDANCE: Besoin de s'appuyer sur autrui en cherchant sympathie et soutien avant d'agir. Besoin d'être aidé. Tendance à être dépendant de quelqu'un d'autre.
 14. AGGRESSIVITE: Tendance à être impulsif, à manquer de contrôle en certaines situations. Inclination à la critique, à être antipathique, à manquer de tact.
 15. EXHIBITIONISME: Chercher à faire de soi le centre de l'attention des autres. Besoin d'être vu ou de paraître. Aimer avoir un public.

APPENDICE IV

ECHELLE D'EVALUATION
DES QUINZE VARIABLES DE LA PERSONNALITE PAR RAPPORT
A LA PROFESSION DU NURSING

APPENDICE IV

ECHELLE D'EVALUATION

INDICATIONS:

Lire attentivement la définition de chacun des traits de personnalité ci-dessous développés:

Pour chacun d'eux indiquez, à l'aide de l'échelle d'évaluation qui l'accompagne, si la profession d'infirmière peut lui être une opportunité de SATISFACTION et A QUEL DEGRE?

ou si elle peut lui être une cause de FRUSTRATION et A QUEL DEGRE?

INDIQUEZ votre jugement en encerclant un numéro sur l'échelle de scores apparaissant en dessous de chaque description.

ACCOMPLISSEMENT DE SOI: Cette personne a un grand désir de s'accomplir dans une tâche; une occupation, un genre de vie. Elle a souci de faire mieux que les autres. Ce trait implique un degré de saine ambition et le désir de s'affirmer dans une tâche qui demande un certain dépassement de soi.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction | |

ORDRE: Cette personne a tendance à se faire un plan et à s'organiser avant d'entreprendre une tâche. Elle sait prévoir l'ensemble des détails, a du système. Indice de méthode de travail.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction | |

PERSEVERANCE: Cette personne est capable de s'astreindre à un travail jusqu'à ce qu'il soit terminé; continuation et fidélité à une tâche. Suppose un minimum d'énergie et de résistance à la fatigue. Permet le progrès par rapport à un état antérieur.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | | |

CHANGEMENT: Ce type a de la facilité à s'adapter à des situations nouvelles. Si ce trait est très prononcé peut devenir de l'inconstance et un signe d'instabilité.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | | |

ASCENDANCE: Cette personne aime à animer un groupe ou en prendre la direction. Elle a tendance au commandement, est portée à dominer, à se montrer au détriment des autres. A tendance à être accepté comme chef.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | | |

DEFERENCE: Cette personne a une saine acceptation des exigences des personnes en autorité. Elle a des aptitudes à recevoir des ordres et à les exécuter.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | | |

BIENVEILLANCE: Cette personne a tendance à aider les autres avec générosité et sympathie. Elle a une attitude de bienveillance envers le prochain. Elle aime faire du bien.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | |

EXTROSPECTION: Cette personne a tendance à observer le comportement d'autrui. Elle a des dispositions à analyser, à comprendre ce qui se passe chez les autres. Elle aime à prévoir les réactions d'autrui. Elle a des aptitudes à se comprendre convenablement elle-même.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | |

SOCIABILITE: Ce genre de personne peut établir des relations personnelles, elle se sent à l'aise et s'entend bien avec les autres. Elle aime à participer à des activités sociales, à s'affilier à un groupe, à se faire des amis.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | |

HETEROSEXUALITE: Ce genre de personne a une tendance à l'égard de la personne de l'autre sexe de façon active ou simplement sur le plan du désir.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | Causera une très haute satisfaction | |

INDIVIDUALISME: Cette personne a tendance à faire à sa guise, sans tenir compte des autres. Il s'agit plus d'indépendance que d'autonomie.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction |

INFERIORITE: Ce genre de personne a une inclination à se sentir inférieure aux autres et à se replier sur elle-même. Elle ressent facilement de la culpabilité.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction |

DEPENDANCE: Ce genre de personne a besoin de s'appuyer sur les autres en cherchant sympathie et soutien avant d'agir. Elle a besoin d'être aidé, et a tendance à être dépendante de quelqu'un d'autre.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction |

AGGRESSIVITE: Cette personne a tendance à être impulsive, à manquer de contrôle en certaines situations. Elle a une inclination à la critique, à être antipathique, à manquer de tact.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|---------------------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| Causera une très haute frustration | | | Aucune satisfaction spéciale ou frustration | | | Causera une très haute satisfaction |

APPENDICE V

SOMMAIRE DE
CONCEPT DU MOI ET CHOIX PROFESSIONNEL
CHEZ L'ETUDIANTE-INFIRMIERE

APPENDICE V

SOMMAIRE DE

Concept du moi et choix professionnel chez l'étudiante-infirmière¹.

A la suite d'un relevé des études qui ont conduit au développement d'une théorie du concept du moi professionnel, et d'une recension des écrits sur son application dans le choix de la profession du nursing, on doit constater l'existence de peu de recherches reliant ces deux domaines.

Afin d'explorer ces deux approches dans une étude expérimentale, l'investigation suivante a été tentée. Cette recherche avait pour but de considérer si le choix de la profession du nursing répondait à un besoin d'expression de la personnalité, en termes du concept du moi, ou à une simple décision de préférence. Pour résoudre ce problème, l'auteur de la présente étude s'était donné pour but de vérifier l'hypothèse suivante exprimée sous forme d'hypothèse nulle: Il n'y a pas de différence significative sur les résultats du Test de Tendances Personnelles² concrétisant le concept du moi, et les résultats de l'évaluation du degré

¹ A. Guay, Concept du moi et choix professionnel chez l'étudiante-infirmière, thèse de maîtrise présentée à l'Université d'Ottawa, 1968, x-99 p.

² G. Gauthier, Test de Tendances Personnelles, manuel d'instructions, Montréal, Institut de Recherches Psychologiques, 1964, 30 p.

de satisfaction prévue dans l'exercice de la profession du nursing, cela d'après un ensemble de variables de la personnalité que l'inventaire utilisé prétend mesurer.

L'échantillon comprend quatre-vingt dix-neuf étudiantes infirmières d'expression française, réparties en première, en deuxième et en troisième année d'entraînement professionnel et ayant une moyenne d'âge de 19.1.

Les résultats obtenus soutiennent l'hypothèse expérimentale, et par le fait, maintiennent l'hypothèse de non différence entre le concept du moi et le choix de la profession du nursing en termes des variables mises à l'épreuve. En conséquence, la présente expérience confirme la théorie de Super qui considère le choix d'une profession comme le résultat d'un développement progressif vers l'actualisation du concept du moi, au fur et à mesure que l'individu s'achemine vers l'état adulte.

BIBLIOGRAPHIE

Bordin, E.S., A Theory of Vocational Interests as Dynamic Phenomena, dans Educational and Psychological Measurement, Vol. 3, No. 1, 1953, p. 49-66.

Premier auteur à traiter des intérêts mesurés en termes de nécessité pour une théorie dynamique du concept du moi professionnel.

Edwards, A.L., Edwards Personal Preference Schedule Manual, New York, Psychological Corporation, 1954, 27 p.

Ce manuel, en plus de fournir l'arrière-plan à l'adaptation du Edwards-Gauthier, oriente le lecteur sur les principes et les sources de base qui ont servi à une nouvelle structure d'un inventaire de personnalité spécialement conçu pour une population normale.

Gauthier, G., Test de Tendances Personnelles, Manuel d'instructions, Montréal, Institut de Recherches Psychologiques, 1964, 30 p.

Ce manuel d'instructions contient la nomenclature et la description des quinze variables de personnalité qui ont servi d'instrument de base dans la présente recherche. C'est une adaptation française du EPPS dont la normalisation a été faite sur différentes catégories de la population.

Guilford, J.P., Psychometric Methods, New York, McGraw Hill, 1954, ix-597 p.

Dans son chapitre "rating Scales" l'auteur fournit un guide précieux pour la construction des échelles d'évaluation, le nombre de scores à y introduire, les avantages et les désavantages de ces instruments de mesure.

Holland, J.L., A Theory of Vocational Choice, dans Journal of Counseling Psychology, 1959, Vol. 6, No. 1, p. 35-44.

Cet article appuie surtout sur le milieu social, familial et autres qui servent à former les concepts personnels professionnels futurs de tout individu.

Murray, H.A., Explorations in Personality, New York, Oxford University Press, 1938, xiv-761 p.

Recherche expérimentale de grande valeur où l'on retrouve le schème expérimental qui a guidé Murray dans la nomenclature et la définition des variables de personnalité étudiées. Edwards y a puisé les sources principales pour la

construction de son inventaire de personnalité le EPPS.

Cet ouvrage a permis de faire le lien entre les besoins dominants de la personnalité et les traits de personnalité.

O'Hara, R., et Tiedeman, D.V., Vocational Self-Concepts in Adolescence, dans Journal of Counseling Psychology Vol. 6, No. 4, 1959, p. 292-301.

Cet article rapporte une étude du développement du concept personnel chez un groupe de garçons du niveau secondaire. Etude basée sur la théorie de Super à savoir: que la croissance et l'actualisation du concept du moi professionnel se réalise vers la fin de l'adolescence, au début de la vie adulte.

Roe, Anne, The Psychology of Occupations, New York, Wiley, 1965, vii-340 p.

Cet excellent volume sur la relation entre la profession d'une part, et la personnalité, l'intelligence et la vie professionnelle d'autre part, appuie sur le fait que la profession est un point majeur dans la vie d'un individu. Son choix professionnel est une indication de certains aspects de son concept du moi c'est-à-dire de l'image qu'il a de lui-même.

Rogers, Carl, C.M. Kinget, Psychothérapie et Relations humaines, Louvain, Publications Universitaires de Louvain, 1965, p. 29-50.

Dans le deuxième chapitre de ce volume, l'auteur traite de la capacité sinon manifeste, du moins latente, de tout individu à se connaître, à se comprendre et à chercher les moyens de répondre aux besoins de sa personne. La pensée rogorienne sur le concept phénoménal du moi et sa tendance à l'actualisation cadrent bien avec la théorie de Super utilisée dans cette recherche.

Segal, S.G., A Psychoanalytic Analysis of Personality Factors and Vocational Choice, dans Journal of Counseling Psychology, Vol. 8, No. 3, 1961, p. 202-210.

Etude portant sur un groupe de comptables et d'écrivains, l'auteur soutient que le concept psychanalytique peut être utilisé pour obtenir des connaissances plus personnelles sur l'individu qui fait un choix professionnel.

Snygg, E., et A.W. Combs, Individual Behavior, New York, Harper & Row, 1949, ix-522 p.

Dans un exposé clair et précis, ces auteurs développent l'approche phénoménologique en termes de concept ou d'image personnelle. C'est sous cet aspect phénoménologique que la présente recherche a tenté d'analyser la relation entre le concept du moi et le choix professionnel selon la théorie de Super.

Super, D.E., Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept, dans Occupations, Vol. 30, No. 2, 1951, p. 88-92.

Première tentative de Super à formuler une théorie dynamique du développement du choix professionnel; considérant le choix professionnel comme un moyen de rendre plus effectif le concept du moi.

-----, The Psychology of Careers, New York, Harper & Row, 1957, v-362 p.

Dans une compréhensive intégration de ses recherches et de sa théorie sur le développement professionnel, l'auteur appuie sur l'importance à considérer l'individu comme l'organisateur et le réalisateur de son concept personnel professionnel, faisant ainsi écho à l'approche phénoménologique.

-----, et J.O. Crites, "Personality, Attitudes and Temperament," dans Appraising Vocational Fitness, Harper and Row, New York, 1962, p. 514-586.

Discussion de la nature, des traits de personnalité, des différents inventaires de personnalité, et plus spécialement du Edwards Personal Preference Schedule Manual, dont une adaptation française par Gauthier sert d'instrument de base dans la présente recherche.

-----, R. Starishevky, et al., Career Development: Self-Concept Theory, New York, College Entrance Examination Board, 1963, v-95 p.

Ce monographe réalisé avec tant d'excellence a fourni le modèle aux définitions opérationnelles utilisées pour les fins de cette recherche sur le concept du moi et le choix professionnel correspondant.