

---

---

# Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains

---

MANON LEVESQUE, Université des Sciences et Technique de Masuku  
MARC R. BLAIS et URSULA HESS, Université du Québec à Montréal  
Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

## Résumé

Cette étude examine la nature des liens entre des antécédents et conséquences de la motivation au travail d'enseignants gabonais ( $N = 152$ ). Elle s'appuie sur le Modèle motivationnel de l'épuisement professionnel (MMEP) qui est fondé sur la Théorie de l'autodétermination (TAD) et qui soutiennent que plus le style de mobilisation du supérieur satisfait les besoins d'autodétermination, de compétence et d'attachement, plus la motivation des employés sera autodéterminée. Plus la motivation sera autodéterminée, meilleure sera la satisfaction au travail et, par la suite, la satisfaction de vie; en outre, moins élevé sera l'épuisement émotionnel au travail et, par la suite, la détresse psychologique. Le modèle a été confirmé à l'aide d'analyses par équations structurales et offre également un appui à la TAD.

## Abstract

This study examines the links between antecedents and consequences of Gabonese teachers' ( $N = 152$ ) work motivation. The theoretical underpinnings are based on the Motivational Model of Job Burnout (MMJB) which is grounded in Self-Determination Theory (SDT) and states that the more supervisors satisfy an employee's need for self-determination, competence, and relatedness, the more self-determined is the latter's work motivation. The level of self-determined motivation has an impact on job satisfaction, which in turn determines life satisfaction. Higher levels of self-determined motivation also buffer emotional exhaustion and psychological distress. The model was confirmed via structural equation modeling and provides support for the validity and generalizability of the MMJB and SDT.

Il est généralement reconnu que la qualité de vie au travail constitue un problème majeur dans les organisations africaines (par ex., Cooper & Arbose, 1984)<sup>1</sup>. À titre d'exemple, une étude comparative révèle que les répondants issus des pays en développement (Nigeria, Singapour, Brésil, Égypte),

avec ceux du Japon, affichaient les scores les plus élevés de symptômes reliés au stress et de problèmes de santé mentale ainsi que les scores les plus faibles sur le plan de la satisfaction au travail (Cooper & Arbose, 1984). Fait significatif, cette étude indique aussi que les Africains (Nigériens et Égyptiens) étaient les plus grands consommateurs de somnifères et de tranquillisants. De même, à la lumière d'un rapport récent de l'UNESCO-BREDA (1997) sur l'état de l'éducation en Afrique, la qualité de vie des enseignants africains devrait susciter l'intérêt des chercheurs et des administrateurs de ce secteur. Ce rapport indique en effet que :

Comparée à celle de leurs aînés de la période coloniale et du début des indépendances des années 60, la situation des enseignants africains d'aujourd'hui a subi un processus de dégradation continue qui a profondément affecté leur statut social et leurs conditions de travail. Leur revenu ne leur permet plus de prétendre à un pouvoir d'achat comparable à celui de leurs aînés, qui passaient, il n'y a pas si longtemps, pour des modèles de réussites sociales (p. 247-248).

D'après ce rapport, plusieurs frustrations sont susceptibles de miner la motivation des enseignants africains, voire de décourager les éventuels candidats à la profession. En matière de rétribution, il fait état de la stagnation des grilles salariales malgré l'augmentation constante du coût de la vie, en plus de l'écart flagrant, à diplôme égal, entre le revenu des enseignants et celui des autres agents des secteurs public et privé. Ces frustrations et iniquités d'ordre financier seraient accentuées par des tâches de plus en plus complexes à réaliser ainsi que par un contexte caractérisé par des classes surchargées et la

1 Bien que notre étude concerne l'Afrique Sub-Saharienne et qu'il est entendu que chaque région du continent, voir chaque pays africain, comprend ses particularités, nous utilisons des termes génériques dans le texte tels *Afrique* et *Africains*, dans l'unique but de l'alléger.

pénurie de matériels didactiques, d'équipements scolaires et d'effectifs enseignants (International Labour Office, 1996). En somme, ces études dressent un portrait plutôt sombre de la qualité de vie au travail des enseignants africains. Tout porte à croire qu'un tel contexte rend ces derniers particulièrement vulnérables à l'épuisement professionnel et aux problèmes de santé psychologique et affecte négativement leur vie en générale. Toutefois, force est de constater que ces aspects ont fait l'objet de très peu d'investigations empiriques jusqu'à maintenant.

Dans cette perspective, il nous a semblé pertinent de réaliser une étude permettant d'examiner les liens entre la motivation d'un groupe d'enseignants africains et des variables reliées à leur qualité de vie au travail et à leur bien-être. Pour ce faire, nous avons utilisé le modèle motivationnel de l'épuisement professionnel (MMEP) développé et validé par Blais et ses collègues auprès de populations canadiennes (par ex., Léveillé, Blais & Hess, 2000), notamment auprès d'enseignants (par ex., Blais, Lachance & Richer, 1992). Tel qu'illustré à la Figure 1 et qu'il sera détaillé un peu plus loin, ce modèle prend en considération non seulement l'impact de la motivation sur des variables de bien-être mais aussi les antécédents de la motivation au travail, tels les styles de supervision.

#### Épuisement professionnel

L'épuisement professionnel résulte de pressions émotionnelles chroniques engendrées par un travail qui demande un contact permanent avec d'autres personnes (Maslach, 1982). À cet effet, il n'est pas étonnant que les enseignants soient parmi les travailleurs les plus vulnérables à ce syndrome (Maslach). À notre connaissance, seulement deux études empiriques portant directement sur l'épuisement professionnel ont été recensées jusqu'à maintenant en contexte africain. Dans l'une, menée auprès d'infirmières du Malawi, Peltzer (1997) a trouvé que 90 % des infirmières interrogées se plaignaient de symptômes reliés à l'épuisement professionnel et, de ce nombre, 53 % étaient affectées au point de voir leur propre santé se détériorer (par ex., abus d'alcool ou de drogues) et leur performance au travail diminuer (par ex., problèmes de concentration, absentéisme). Dans l'autre étude, Pretorius (1994) a confirmé les propriétés psychométriques et la structure factorielle de la version anglaise du Maslach Burnout Inventory (MBI) auprès d'enseignants universitaires sud-africains. Il rapporte des prédicteurs des trois dimensions du MBI (par ex., l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la perte de sentiment d'efficacité) similaires à ceux trouvés dans des études

menées ailleurs, à savoir : les conflits et l'ambiguïté de rôle, la participation au processus de décision et la surcharge d'étudiants (voir Kyriacou, 1987, pour une revue). Ce dernier élément constituait d'ailleurs la principale source de stress et d'épuisement professionnel pour leurs répondants, comme il a aussi été rapporté par Okebukola et Jegede (1989) pour un groupe d'enseignants nigériens.

L'épuisement professionnel a des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique de la personne affectée, de même que sur un ensemble de comportements dont l'absentéisme, les départs volontaires et la consommation d'alcool ou de drogues (voir Kahill, 1988, pour une revue). Il est d'ailleurs connu que les coûts associés à ce problème sont énormes pour ces pays (voir International Labour Office, 2000). En outre, une large enquête menée dans cinq pays révèle que les problèmes de santé mentale au travail forçant à une retraite prématurée deviennent la principale cause des pensions d'invalidité octroyées (International Labour Office, 2000). Bien que nous ne disposions pas de telles données économiques pour les pays africains, cette problématique pourrait y être tout aussi importante que dans les pays occidentaux, à en croire du moins les études précédemment citées.

#### Motivation et épuisement professionnel

Plusieurs études ont exploré la relation entre la motivation et l'épuisement professionnel ou le stress et les problèmes de santé qui en découlent (par ex., Anderson & Iwanicki, 1984; Bakker, Killmer, Siegrist & Schaufeli, 2000; Blais et al., 1992; Léveillé et al., 2000). Curieusement, les résultats obtenus à ce sujet semblent contradictoires, à première vue du moins. D'une part certains auteurs postulent que les employés très fortement motivés et entièrement dédiés à leur travail sont les plus vulnérables à l'épuisement professionnel. Par exemple, dans une étude menée auprès d'infirmières allemandes, Bakker et al. (2000) rapportent que celles qui étaient motivées par un fort besoin de contrôle de leur situation de travail, défini par une grande implication au travail, la compétitivité, l'hostilité et un fort besoin d'approbation, éprouvaient plus d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation sur le MBI que leurs collègues qui manifestaient un moins grand besoin de contrôle. Dans le même sens, Woods (1999) argue que les enseignants les plus vulnérables au stress sont ceux qui sont très engagés et qui ressentent un fort sentiment de vocation vis-à-vis de leur travail. Selon Woods, ces enseignants visent la perfection en répondant à des demandes qu'ils s'imposent eux-mêmes dans des circonstances où des demandes

contraires de toutes sortes leurs sont adressées. Ainsi, les demandes et les changements qui se présentent à eux ne seraient pas vus comme des défis stimulants, mais comme des critiques personnelles.

D'autre part, Jesus (1995; cité dans Lens & Jesus, 1999) a trouvé que les jeunes enseignants dont l'enseignement était leur premier choix de carrière étaient plus motivés et plus résistants aux sources potentielles d'épuisement professionnel. Pour leur part, Blais et ses collaborateurs (par ex., Blais et al., 1992) ont souligné l'importance de considérer le *type* de motivation dans l'étude de la relation entre la motivation et l'épuisement émotionnel au travail, dimension centrale de l'épuisement professionnel et autres variables de bien-être. Ils ont en effet démontré à l'aide d'un modèle motivationnel que plus la motivation est autodéterminée – c'est-à-dire caractérisée par des choix autonomes – moins l'individu est vulnérable à l'épuisement émotionnel au travail et meilleure est sa perception de sa qualité de vie au travail (par ex., Blais et al., 1992; Léveillé et al., 2000). Ce modèle que nous décrivons ci-après a été validé à partir de méthodologies transversale et longitudinale et amène un éclairage nouveau sur la relation entre la motivation et l'épuisement professionnel.

#### *Le modèle motivationnel de l'épuisement professionnel (MMEP)*

Le MMEP est fondé sur la Théorie de l'autodétermination (TAD) (Deci & Ryan, 2000) qui soutient que les éléments de l'environnement social qui satisfont les besoins fondamentaux d'autonomie ou d'autodétermination, de compétence et d'attachement interpersonnel conduisent à des types de motivation autodéterminée. En retour, plus la motivation est de type autodéterminé, c'est-à-dire plus elle est caractérisée par le libre choix et assumée par la personne, meilleure sera la qualité de vie. De l'autre côté, les éléments qui briment les besoins fondamentaux amènent l'individu à développer des motivations non autodéterminées qui affectent pour leur part négativement la qualité de vie et le bien-être.

Les motivations non autodéterminées sont qualitativement différentes des motivations autodéterminées. Ce qui les distingue concerne essentiellement la notion de libre choix. Parmi les motivations non autodéterminées, on distingue l'amotivation et deux types de motivation extrinsèque. *L'amotivation* correspond à un type de régulation non intentionnelle des comportements, telle la résignation. Quant aux motivations extrinsèques, elles se définissent par le fait d'effectuer une activité pour des raisons instrumentales. Ainsi, la motivation par *régulation externe* se caractérise par l'individu qui agit essentiellement dans

le but d'obtenir des récompenses ou d'éviter des sanctions matérielles ou sociales. Dans ce cas, l'individu dépend des autres pour être motivé. La motivation par *régulation introjectée*, pour sa part, réfère à celui qui s'engage dans une activité par pressions qu'il s'impose lui-même de façon plus ou moins consciente. Ces motivations extrinsèques sont non autodéterminées et peuvent être une source importante de conflits interpersonnels ou internes. Une autre forme de motivation extrinsèque, celle-ci autodéterminée, est la motivation par *régulation identifiée*. Cette motivation est associée à l'individu qui s'engage dans une activité non par obligation, mais parce qu'elle correspond à ses valeurs et à des choix profonds et assumés. Enfin, la *motivation intrinsèque* est la plus autodéterminée et se caractérise par l'individu qui agit essentiellement pour le plaisir et la satisfaction que lui procure l'activité elle-même, plutôt que pour les conséquences qui en découlent.

Conformément à la TAD, le MMEP postule que les styles de supervision (ou autres éléments de l'environnement de travail), qui satisfont les besoins d'autonomie, de compétence et d'attachement de l'employé dans son milieu de travail, favorisent le développement des motivations autodéterminées au travail (voir Figure 1). À l'inverse, les styles de supervision qui briment ces besoins (style contrôlant, qui met l'accent sur l'incompétence de l'employé ou un style « laisser-faire ») conduisent à des motivations non autodéterminées (par ex., Blais et al., 1992; Léveillé et al., 2000; Levesque, Blais & Hess, 2003). L'employé qui s'engage dans ses tâches de travail de façon non autodéterminée, par exemple, afin de ne pas décevoir certaines personnes, aurait tendance à percevoir les différents aspects de son travail comme des tracas et des sources d'insatisfaction. Ainsi, le MMEP soutient que cette forme de motivation se répercute négativement sur la perception de la qualité de vie au travail de l'employé, sur sa satisfaction globale au travail, de même qu'il le rend plus vulnérable à l'épuisement émotionnel au travail.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Blais et ses collaborateurs ont systématiquement opérationnalisé l'épuisement professionnel par l'épuisement émotionnel dans leurs études basées sur le MMEP, selon l'argument que les deux autres dimensions du MBI, la perte du sentiment d'efficacité et la dépersonnalisation, se situaient à un niveau conceptuel différent (voir aussi Cropanzano & Wright, 2001). En outre, l'épuisement émotionnel constitue la dimension la plus stable et la mieux validée de l'épuisement professionnel (Schaufeli, Enzmann & Girault, 1993). Elle est plus fortement corrélée que les deux autres dimensions du MBI avec l'auto-évaluation des personnes épuisées ainsi qu'avec les évaluations cliniques et celles des conjoints et des superviseurs des personnes épuisées (Cox, Kuk & Leiter, 1993).

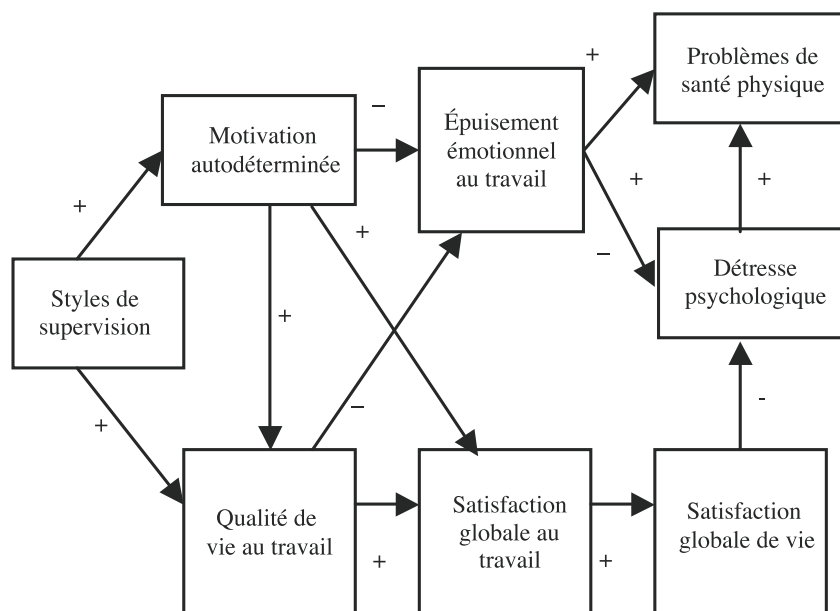


Figure 1. Modèle motivationnel de l'épuisement professionnel (MMEP; adapté de Blais et al., 1992). Le signe associé à chaque lien structural représente la nature de la relation attendue entre les variables.

L'employé épuisé par son travail est alors fragilisé et par conséquent prédisposé à des problèmes de santé physique et psychologique plus généralisés, c'est-à-dire non spécifiques au travail. De son côté, considérant que le travail représente généralement une des activités significatives dans la vie globale des individus, le niveau de satisfaction au travail ressenti va directement contribuer à augmenter leur satisfaction globale de vie, laquelle à son tour influence directement le niveau de détresse psychologique et indirectement la santé physique en général. Au contraire, l'employé motivé de façon autodéterminée aurait tendance à percevoir les aspects potentiellement stressants de son travail comme des défis stimulants plutôt qu'en termes de tracas et de sources d'insatisfaction. Ainsi, l'autodétermination au travail produit un effet positif sur la qualité de vie, la satisfaction globale et la santé au travail de l'employé; effet qui se répercute finalement sur son bien-être en général. Le MMEP soutient en outre que cet effet se

produit en empruntant deux routes distinctes. D'une part, la détresse psychologique et la santé physique en général sont affectées via l'épuisement émotionnel au travail; d'autre part, la satisfaction globale de vie est affectée via la qualité de vie et la satisfaction globale au travail.<sup>3</sup> Le MMEP veut cerner non seulement des déterminants de l'épuisement émotionnel et de qualité de vie au travail perçue mais aussi la façon dont ces dernières variables se répercutent sur le bien-être global des individus. Enfin, ce modèle met l'accent sur l'environnement de travail comme déterminant de la santé au travail. En ce sens, il rejoint le modèle proposé par Leiter (1991) dans lequel la collégialité (comparable à l'attachement interpersonnel), le sentiment de compétence et l'autonomie professionnelle jouent aussi un rôle central dans la résistance à l'épuisement professionnel.

Il est important de noter que Deci et Ryan (2000) précisent que les trois besoins fondamentaux sont essentiels au bien-être de tout individu, peu importe la culture. Autrement dit, ces besoins seraient universels. À cet égard, une étude récente confirmait l'intérêt du MMEP en relation avec des comportements organisationnels d'employés gabonais (Levesque et al., 2003). De même, des études menées en dehors du contexte nord-américain soutiennent la généralisation transculturelle de la théorie de l'autodétermination sur laquelle s'appuie le MMEP. Ces

3 Notons qu'initialement, Blais et al. (1992) postulaient des liens réciproques entre l'épuisement et la satisfaction globale au travail ainsi qu'un lien directionnel partant de l'épuisement vers la satisfaction globale de vie. Toutefois, ces liens n'ont été soutenus empiriquement ni dans les analyses transversales ni dans les analyses longitudinales effectuées à partir d'équations structurales, ce qui a donné lieu au modèle plus parcimonieux du MMEP (par ex., Léveillé et al., 2000).

études portant sur la qualité de vie et le bien-être, comparent des Américains à des Russes, des Bulgares, des Allemands ou des Sud-coréens (voir Deci & Ryan, 2000, pour une recension). De son côté, notre étude constitue l'une des premières explorations du MMEP dans un contexte africain et, à notre connaissance, de la théorie de l'autodétermination, dans ce contexte. Compte tenu des différences culturelles considérables observées entre les pays occidentaux tels que le Canada et les États-Unis (d'où émerge respectivement le MMEP et la TAD) et les pays africains, notamment sur la dimension individualisme/collectivisme (voir Hofstede, 1983), notre étude amène une contribution certaine à la validation transculturelle du MMEP et de la TAD.

*La vulnérabilité psychologique comme antécédent de la qualité de vie au travail : une hypothèse alternative*

Le MMEP soutient que les événements du milieu de travail et le type de motivation mènent vers l'épuisement émotionnel au travail et à la détresse psychologique. Par contraste à cette approche contextuelle, une hypothèse alternative propose que la vulnérabilité psychologique de l'enseignant l'amènerait à vivre ou à évaluer les événements de travail comme étant plus stressants et insatisfaisants (voir Dohrenwend & Dohrenwend, 1984). Toutefois, la détresse psychologique d'enseignants et des professeurs d'université émerge davantage comme une conséquence et non un antécédent de l'environnement de travail et de la motivation (par ex., Blais & Hess, 2003). Une étude longitudinale menée auprès d'enseignants américains par Schonfeld (1992) corrobore ces résultats. En effet, Schonfeld était amené à rejeter l'hypothèse selon laquelle les symptômes dépressifs de nouveaux enseignants, mesurés l'été avant leur entrée dans la profession, expliqueraient la fréquence des événements stressants au travail rapportés par ces derniers. Schonfeld argumentait qu'en raison d'habiletés interpersonnelles réduites qui caractérisent l'état dépressif, l'enseignant dépressif créerait dans sa classe un climat propice au non-respect des règles par les élèves; situation susceptible de l'éprouver encore plus. Contrairement à cela, ses résultats soutenaient un modèle de détresse psychologique de type contextuel, comme le MMEP. Bien que les études cités ci-haut confirment la supériorité du modèle contextuel, l'hypothèse alternative n'est pas sans appui.

La présente étude comporte donc un test de deux modèles alternatifs au MMEP découlant de l'hypothèse de la vulnérabilité psychologique. Le premier modèle propose que la détresse psychologique, en tant qu'antécédent, influencerait *au départ* la per-

ception que l'enseignant a de son superviseur (par ex., de ses styles de supervision) et que cette perception déterminerait ensuite les autres variables, selon la structure proposée par le MMEP (à l'exception de la détresse psychologique devenue variable exogène). Le deuxième modèle alternatif postule que la détresse psychologique, en tant qu'antécédent, teinterait non seulement la façon de percevoir le superviseur, mais aurait de plus un effet généralisé sur *toutes* les variables du modèle.

## Méthodologie

### *Participants et procédure*

Cette étude a été menée auprès de 152 enseignants de niveau secondaire de deux villes principales du Gabon, soit Libreville et Franceville. Avec l'accord des directeurs d'établissement, un responsable de recherche sur le terrain a distribué les questionnaires aux enseignants ayant accepté de collaborer à l'étude. Les questionnaires complétés étaient, soit remis personnellement au responsable de recherche, soit déposés dans une boîte prévue à cet effet au secrétariat de leur établissement. Les répondants avaient en moyenne 38 ans et 9 ans d'expérience dans l'enseignement; 87 % d'entre eux étaient des hommes, 40 % étaient des célibataires, 95 % détenaient un diplôme universitaire et 77 % avaient un revenu familial mensuel de moins de 400 000 francs CFA.<sup>4</sup>

### *Mesures*

Dans le souci de diminuer le temps de réponse au questionnaire, nous n'avons pas mesuré la variable de santé physique dans notre étude. Nous avons choisi d'intégrer uniquement la variable de détresse psychologique, mesurée par le « Psychiatric Symptoms Index » (Ilfeld, 1978). Ce choix nous apparaît judicieux du fait que cette mesure inclut aussi des indicateurs physiques de la détresse psychologique (par ex., « Vous avez eu l'estomac dérangé ou senti des brûlures d'estomac »). Les mesures utilisées avaient toutes été validées par des études antérieures menées en contexte québécois francophone et n'ont pas nécessité de traduction puisque les Gabonais, du moins ceux visés par notre étude, sont aussi francophones. Nous avons cependant adapté ces mesures au français parlé au Gabon, en consultation avec des Gabonais vivant au Canada. Par ailleurs, compte tenu du fait que les répondants n'ont pas l'habitude d'un mode de réponse de type Likert, les échelles graduées en 7 points ont été modifiées pour des échelles en 5 points (voir Sudman &

4 En 2001, 400 000 francs CFA équivalent à environ 800 \$ canadiens.

Bradburn, 1982, pour une discussion de l'influence du nombre de points d'une échelle sur la difficulté de la tâche).<sup>5</sup> Cette modification a touché l'Inventaire des perceptions de styles de supervision au travail (IPSST), l'Inventaire des motivations au travail de Blais (IMTB), l'Échelle de satisfaction globale au travail (ÉSGT) et l'Échelle de satisfaction globale de vie (ÉSGV).

*Les styles de supervision.* La perception des styles de supervision a été mesurée à l'aide de l'IPSST (Blais, Lachance, Brière, Dulude & Richer, 1991). Il contient 24 items et mesure les six styles de supervision suivants : soutien à l'autonomie, soutien à la compétence, engagé envers les employés, contrôlant, souligne l'incompétence et laisser-faire. Le répondant évaluait sur une échelle de 1 (*jamais*) à 5 (*toujours*) à quelle fréquence au cours du dernier mois son superviseur avait agi selon ce que décrit chaque énoncé. Un score global a été calculé en soustrayant la somme des scores aux sous-échelles mesurant les styles contrôlant, souligne l'incompétence et laisser-faire à la somme des scores aux sous-échelles mesurant les styles soutien à l'autonomie, soutien à la compétence et engagé envers les employés. Ce score est un indice de qualité du style de supervision perçu par l'employé relatif aux trois besoins fondamentaux proposés par la TAD. La cohérence interne de cette échelle globale était satisfaisante pour notre échantillon ( $\alpha = ,88$ ). En outre, une analyse factorielle confirmatoire a validé la structure à six facteurs du IPSST ( $CFI^* = ,90$ ).<sup>6</sup> Un item, qui avait une saturation élevée sur deux facteurs (*cross loading*), a toutefois été éliminé pour le calcul du score global (par ex., « Ils (elles) m'imposent des objectifs de rendement sans me consulter »).

*Motivation au travail.* Le type de motivation au travail a été mesuré à l'aide d'une version adaptée de la

forme courte de l'IMTB (Blais, Brière, Lachance, Riddle, & Vallerand, 1993; forme courte, Riddle & Blais, 1996).<sup>7</sup> Cette forme adaptée contient 22 items pour lesquels le répondant indiquait sur une échelle de 1 (*Ne correspond pas du tout*) à 5 (*Correspond exactement*) dans quelle mesure chaque énoncé correspondait à l'une des raisons pour laquelle il fait son travail. Sur la base d'une analyse factorielle confirmatoire, deux items ayant une saturation non significative sur leur facteur respectif ont été éliminés du calcul du score global de motivation. Il s'agissait d'un item d'amotivation (« Je me le demande car j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail ») et d'un item de régulation externe (« Pour les différents bénéfices marginaux associés à ce type de travail »). La structure à six facteurs de l'IMTB a ainsi été confirmée ( $CFI^* = ,93$ ). Le score global a été calculé selon une formule attribuant des poids différents aux sous-échelles afin de tenir compte de leur degré d'autodétermination,  $score\ global\ de\ motivation = -2 [(amotivation\ externe + amotivation\ interne)/2] + -1[(motivation\ externe + motivation\ introjectée)/2] + 1 (motivation\ identifiée) + 2 (motivation\ intrinsèque)$ . Plus le score est positif et élevé, plus la motivation est autodéterminée. La cohérence interne de cette échelle globale était satisfaisante ( $\alpha = ,82$ ).

*Qualité de vie au travail.* Nous avons utilisé une adaptation du « Quality of Teacher Work Life Survey » (Pelsma, Richard, Harrington & Burry, 1989; version française, Lachance, Blais & Lavallée, 1992) pour évaluer la satisfaction des enseignants quant à divers aspects de leur situation de travail. Suite à une consultation avec des africains ayant déjà occupé la fonction d'enseignant en Afrique, certains items jugés non pertinents pour le contexte africain ont été éliminés (par ex., « Temps consacré à l'individualisation des programmes aux élèves qui requièrent des besoins spéciaux »), alors que d'autres plus spécifiques à ce contexte ont été ajoutés (par ex., « Facilité de transport pour me rendre au travail »). De plus, parmi les deux échelles de cotation originellement associées aux items de la mesure de Pelsma et al., l'une évaluant le degré de stress et l'autre le degré de satisfaction, seule l'échelle de satisfaction a été utilisée en vue de diminuer le temps de passation.

<sup>7</sup> L'adaptation est basée sur les indices psychométriques d'une étude récente dans laquelle la forme courte de l'IMTB a été utilisée auprès d'un échantillon d'employés gabonais (Levesque et al., 2000). Ainsi, deux items de la forme courte originale ont été éliminés et six items provenant de la forme longue ont été ajoutés. Cette modification concernait les sous-échelles de régulation externe et de motivation intrinsèque et visait à améliorer leur cohérence interne.

5 Selon Bentler & Chou (1987), les techniques d'analyse corrélative peuvent être utilisées sans trop de risque sur des variables catégoriques ayant quatre catégories ou plus, quand ces variables sont normalement distribuées.

6 Les analyses factorielles confirmatoires des mesures ont été effectuées à l'aide du logiciel EQS 5.7b (Bentler & Wu, 1998) en utilisant la matrice de données brutes et la méthode d'estimation de vraisemblance maximum. L'ajustement des modèles a été examiné en utilisant le « Robust Comparative Fit Index » ( $CFI^*$ ). La valeur du  $CFI^*$  représente la proportion de variance expliquée par le modèle factoriel testé, laquelle a été corrigée pour tenir compte du degré de non normalité des données, tel que le permet le programme EQS. Cette valeur varie entre 0 (faible ajustement) et 1 (ajustement parfait) et il est généralement convenu qu'une valeur de ,90 et plus représente un ajustement acceptable des données (Bentler & Bonett, 1980).

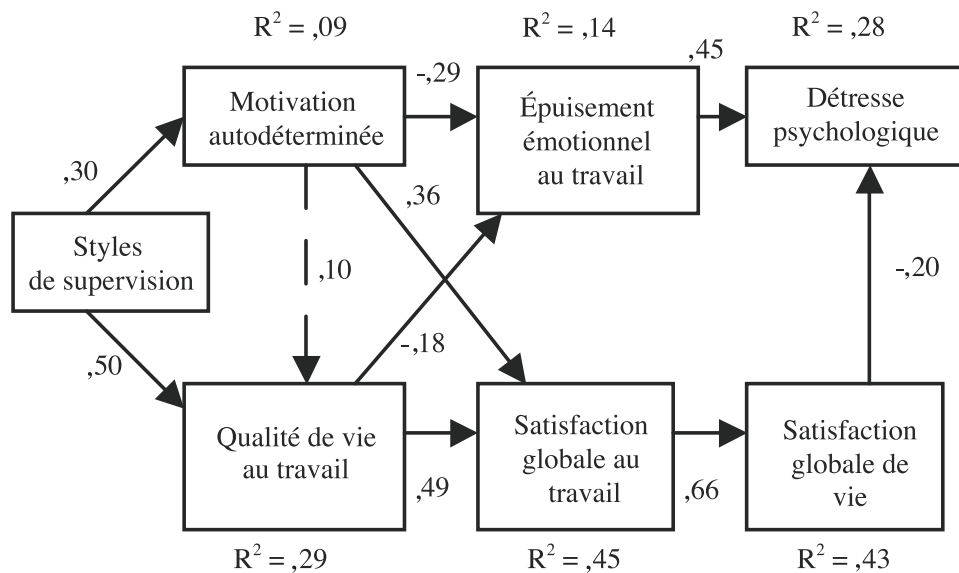


Figure 2. Vérification du modèle postulé à l'aide d'analyses par équations structurales. La ligne pointillée indique un lien marginalement significatif ( $p < ,10$ ).

Ainsi, le répondant indiquait pour chaque énoncé son degré de satisfaction sur une échelle de 1 (*Pas du tout satisfait*) à 5 (*Très satisfait*). Un indice global a été calculé pour la vérification du modèle structural. La cohérence interne de cette échelle était satisfaisante pour notre échantillon ( $\alpha = ,88$ ).

*Épuisement émotionnel.* Cette variable a été mesurée à l'aide de la sous-échelle d'épuisement émotionnel de la version française du MBI (Maslach & Jackson, 1986; version française, Blais, Richer, Lachance & Dulude, 1991). Le répondant indiquait sur une échelle de 1 (*Jamais*) à 5 (*Toujours*) la fréquence avec laquelle il ressentait les réactions énoncées dans chacun des items. La cohérence interne de cette version canadienne-française s'est avérée satisfaisante dans notre étude ( $\alpha = ,82$ ).

*Satisfaction globale au travail et satisfaction globale de vie.* Ces variables ont été mesurées à l'aide de l'ÉSGT (Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991) et l'ÉSGV, la version française de « Satisfaction With Life Scale » (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; version française par Blais, Vallerand, Pelletier & Brière, 1989). Ces échelles comprennent respectivement quatre et cinq énoncés pour lesquels le répondant indiquait, sur une échelle de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 5 (*Tout à fait d'accord*), l'évaluation subjective et globale qu'il faisait de son travail et de sa vie personnelle en général. Une structure à deux facteurs a été vérifiée

par une analyse factorielle confirmatoire incluant ces deux échelles. Un indice d'ajustement acceptable a été trouvé après l'élimination d'un item dans chacune des mesures ( $CFI^* = ,95$ ; item de l'ÉSGT éliminé : « Même si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien »; item de l'ÉSGV éliminé : « Même si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien »). La cohérence interne de l'ÉSGT était relativement faible dans notre échantillon ( $\alpha = ,61$ ) alors que celle de l'ÉSGV s'avérait satisfaisante ( $\alpha = ,79$ ).

*Déstress psychologique.* La détresse psychologique a été évaluée par la version canadienne-française du « Psychiatric Symptoms Index » (Ilfeld, 1978; version française, Kovess, Murphy, Tousignant & Fournier, 1985). Cette mesure évalue différents symptômes reliés à l'anxiété, à l'hostilité, à la dépression et aux problèmes de cognition. Le répondant indiquait sur une échelle de 1 (*Jamais*) à 4 (*Très souvent*) à quelle fréquence il ressentait chacun des 29 symptômes énoncés. La cohérence interne de cette version canadienne-française était satisfaisante ( $\alpha = ,92$ ).

*Désirabilité sociale.* Une forme courte du « Marlowe Crowne Social Desirability Scale » de Crowne et Marlowe (1960; forme courte, Straham & Gerbasi, 1972), traduit en français par Blais, Lachance et Richer (1991) a été utilisée pour mesurer la présence et l'ampleur d'un biais de désirabilité sociale dans les

TABLEAU 1  
Corrélations, moyennes, écarts-types et alphas des échelles globales

Échelle	M	ÉT	1	2	3	4	5	6	7	8
Styles de supervision	2,66	3,34	(,88)	,33***	,57***	-,26***	,33	-,20*	,15	,16*
Motivation au travail	4,08	2,92		(,82)	,22**	-,32***	,37***	-,24**	,33***	,18*
Qualité de vie au travail	2,44	,47			(,88)	-,26***	,51***	-,24***	,32***	,05
Épuisement émotionnel	1,90	,55				(,81)	-,38***	,50***	-,23**	-,24***
Satisfaction au travail	2,72	,77					(,61)	-,28***	,57***	,09
Détresse psychologique	1,74	,40						(,92)	-,27***	-,17***
Satisfaction de vie	2,47	,73							(,79)	,00
Désirabilité Sociale	6,40	1,70								(,40)

Note. M = Moyenne; ÉT = Écart-type. Les coefficients alpha sont indiqués dans les parenthèses. Les scores de motivation et de supervision se situent entre -12 et 12, les scores de détresse psychologique entre 1 et 4 et ceux des autres échelles se situent entre 1 et 5.

\*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < ,01$ ; \*\*\*  $p < ,001$ .

TABLEAU 2  
Indices de l'ajustement

Type de modèle	$\chi^2$	df	$\Delta\chi^2$	CFI	RMSEA	SRMR	CAIC
Modèle postulé	14,81	11	-	,985	,048 (,00 - ,104)	,047	-51,45
Modèle alternatif 1	58,24	11	-	,810	,169 (,127-,211)	,123	-8,02
Modèle alternatif 2	12,90	7	1,91(4) ns	,976	,035 (,00 - ,137)	,075	-29,27

réponses. Sa cohérence interne s'avérait cependant insuffisante dans notre échantillon ( $\alpha = ,40$ ).

#### Analyses statistiques

Le Tableau 1 rapporte les moyennes, les écarts-types et les indices de cohérence interne des échelles globales ainsi que les corrélations entre les scores à ces échelles, incluant la désirabilité sociale. On y remarque notamment que l'épuisement émotionnel présentait la plus forte corrélation avec la désirabilité sociale. Le coefficient négatif suggère que les répondants auraient eu tendance à rapporter moins d'épuisement qu'ils n'en ressentent.

La vérification du modèle structural postulé et des modèles alternatifs a été effectuée à partir d'analyses par équations structurales et à l'aide du logiciel EQS 5,7b, en utilisant la matrice de covariances et la méthode d'estimation de vraisemblance maximale. Les

analyses par équations structurales permettent de vérifier l'ajustement des données à des modèles théoriques qui intègrent des variables médiatrices et de tester ainsi les effets indirects. Pour chaque modèle nous rapportons le chi-carré ( $\chi^2$ ) et son seuil de probabilité, le « Comparative Fit Index » (CFI), le « Standardized Root Mean Square Residual » (SRMR) et le « Root Mean Squared Error of Approximation » (RMSEA). Un CFI  $> ,90$ , un SRMR autour de ,05, et un RMSEA  $< ,08$  (Byrne, 1998) suggèrent un ajustement des données acceptable. La comparaison des modèles alternatifs avec le modèle proposé fut effectuée à l'aide de  $\Delta\chi^2$  ainsi que du CAIC. Une amélioration d'un modèle relatif au modèle de base est signalée par un  $\Delta\chi^2$  significatif<sup>8</sup>. Le CAIC est une mesure de parcimonie d'un modèle. Plus le CAIC est petit, plus le modèle est parcimonieux.



### Résultats

La Figure 2 montre les résultats pour la vérification du modèle postulé. Conformément au MMEP, les données s'ajustaient de façon acceptable au modèle postulé (voir Tableau 1). Tous les liens étaient significatifs ( $p < ,05$ ), sauf le lien entre la motivation autodéterminée et la qualité de vie au travail (voir Figure 2). Nous avons ensuite vérifié les modèles alternatifs postulés afin de les comparer au modèle initial. Le modèle postulant que la détresse psychologique affecte au départ négativement la perception de l'employé vis-à-vis de son superviseur et que cette perception influence par la suite le reste des variables du modèle n'a pas été soutenu par les analyses (voir Tableau 2). Les indices d'ajustement indiquent un ajustement insatisfaisant et le CAIC est plus large que celui du modèle postulé. Cependant, le deuxième modèle alternatif, dans lequel il était postulé que la détresse psychologique influence au départ toutes les variables du modèle, a démontré des indices d'ajustement acceptables (voir Tableau 2). Bien que le  $\Delta X^2$  ne soit pas significatif, le CAIC est pourtant plus large. De plus, les indices d'ajustement indiquent globalement un ajustement légèrement inférieur. Dans ce modèle, tous les liens étaient significatifs ( $p < ,05$ ) sauf celui partant de la détresse psychologique vers la satisfaction globale de vie et, comme dans le modèle initial, celui entre la motivation et la qualité de vie au travail. Toutefois, ce modèle alternatif apparaît moins parcimonieux que le modèle initial, tel que l'indique sa valeur CAIC.

### Discussion

Cette étude avait pour but d'examiner, à l'aide du MMEP, les liens entre la motivation au travail d'enseignants gabonais et divers aspects de leur qualité de vie au travail et de leur bien-être. Dans l'ensemble, nos résultats confirment ce modèle. En effet, ils indiquent que plus les enseignants gabonais perçoivent que leur superviseur emprunte un style de mobilisation qui favorise leurs sentiments d'autonomie, de compétence et d'attachement interpersonnel (tel que mesuré par l'IPSSST), meilleure est leur perception de leur qualité de vie au travail et plus ils sont motivés de façon autodéterminée au travail. Par conséquent, ces employés sont moins vulnérables à l'épuisement émotionnel et, par la suite, à la détresse psychologique, de même qu'ils sont plus satisfaits de leur travail et de leur vie en général.

Ainsi, une des hypothèses centrales au MMEP

selon laquelle la motivation autodéterminée diminue la vulnérabilité du travailleur face à l'épuisement professionnel est confirmée auprès des enseignants de notre échantillon. Contrairement au propos de certains auteurs (par ex., Woods, 1999), ce ne serait pas tant un fort sentiment de vocation qui épuiserait les enseignants que le fait de *s'imposer soi-même* des demandes ou encore de répondre à des demandes externes sans un sentiment d'autodétermination ou de libre choix dans le travail. Conformément aux travaux de Blais et ses collaborateurs (par ex., Blais et al., 1992), nos résultats contribuent ainsi à élucider les données apparemment contradictoires rapportées dans les écrits sur la relation entre la motivation et l'épuisement professionnel. C'est qu'au delà de la *quantité* de motivation, la TAD conçoit que la *qualité* de la motivation (autodéterminée vs non autodéterminée) a un impact majeur sur nos réactions affectives, cognitives et comportementales. Ainsi, dans la mesure où la motivation est non autodéterminée, la TAD permet de comprendre pourquoi la *quantité* de motivation – être « très motivé » au travail – peut effectivement exacerber le sentiment d'épuisement au travail.

Néanmoins, l'examen des liens entre les variables du modèle attire notre attention sur le pourcentage relativement faible de variance expliquée aux scores de motivation par la perception des styles de supervision (voir Figure 2), (9 %, comparativement à 28 % chez des enseignants canadiens, voir Blais et al., 1992). Ce résultat suggère que d'autres aspects que les styles de supervision pourraient aussi agir sur les besoins d'autonomie, de compétence et d'attachement interpersonnel des enseignants gabonais. Blais et ses collaborateurs ont notamment identifié en contexte canadien que le climat général de travail (par ex., Blais & Hess, 2003), les styles d'interaction avec les collègues (par ex., Riddle, Blais, Bourbonnais & Saintonge, 1995) ou encore la justice organisationnelle (Baron, Blais, Bobocel & Levesque, 2000) ont un impact sur ces besoins et contribuent au développement de motivations autodéterminées. Ces variables mériteraient d'être explorées dans le contexte gabonais. Par exemple, Abudu (1986) dénonce les mauvaises attitudes de travail des fonctionnaires au Nigeria qu'il attribue en grande partie à un problème d'équité dans le système de sélection et de récompense des employés, lequel serait basé sur des considérations ethniques et familiales plutôt que sur le mérite et l'efficacité. Ces considérations portent à croire que la justice organisationnelle pourrait aussi constituer un levier motivationnel d'une importance considérable en contexte africain.

En outre, des facteurs dépassant le cadre des murs

8 Le modèle postulé et le modèle alternatif 1 ayant les mêmes degrés de liberté, ce test n'a pas pu être effectué.

de l'école pourraient avoir un impact sur la motivation autodéterminée des enseignants. Nous pensons, par exemple, au niveau de participation des enseignants dans l'élaboration des politiques éducationnelles. À cet égard, Lens et Jesus (1999) argumentent que la plupart des changements dans le milieu éducationnel sont imposés aux enseignants par des autorités externes et que ceux-ci n'ont souvent d'autres choix que de composer avec ce que leur dictent ces autorités. Selon Lens et Jesus, plusieurs enseignants se sentent comme des marionnettes guidées par des forces extérieures telles le gouvernement, les inspecteurs, directeurs ou parents, ce qui affecterait négativement leur sentiment d'autodétermination dans leur travail. Bien que les propos de Lens et Jesus ne concernent pas les enseignants africains en particulier, ils pourraient s'avérer d'autant plus pertinents dans les pays caractérisés par un système de gestion plus centralisé, comme c'est le cas de plusieurs pays africains (Kiggundu, 1988).

Par ailleurs, notre étude met aussi en évidence un modèle alternatif qui soutient que la détresse psychologique pourrait teinter, au départ, la façon de percevoir le superviseur et les différents aspects du travail de même qu'elle déterminerait en partie la satisfaction globale au travail et l'épuisement émotionnel ressenti. Si les indices d'ajustement et de parcimonie des modèles testés penchent légèrement en faveur du MMEP, la méthodologie transversale utilisée dans notre étude ne permet cependant pas de conclure à la supériorité d'un modèle par rapport à l'autre. À cet égard, nos résultats suscitent des questions de recherche qui mériteraient d'être approfondies dans des études ultérieures, préférablement à partir d'une méthodologie longitudinale. Pour l'instant, notons que le MMEP a par ailleurs été confirmé selon une méthodologie longitudinale (Blais et al., 1992), ce qui offre déjà un appui empirique solide à l'hypothèse contextuelle de la détresse psychologique. Rappelons aussi que dans son étude longitudinale, Schonfeld (1992) rejetait l'hypothèse de la vulnérabilité psychologique, mettant ainsi également en évidence un modèle contextuel de symptômes dépressifs du même type que le MMEP. Il est néanmoins plausible, tel que nos résultats le proposent, que des liens bidirectionnels caractérisent la relation entre la détresse psychologique et les facteurs de l'environnement de travail. En terme pratique, le MMEP et le modèle de la vulnérabilité psychologique suggèrent surtout que des interventions visant à rendre l'environnement de travail plus favorable à la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'attachement interpersonnel des employés, par exemple, à travers les styles de mobilisation de leur

superviseur, contribueront à promouvoir la santé dans les organisations.

En somme, cette investigation de la qualité de vie au travail d'enseignants gabonais sous l'angle de la théorie de l'autodétermination s'avère plutôt prometteuse. Comme il a été démontré dans les études menées en contexte canadien, notre étude indique que le degré d'autodétermination qui caractérise les motivations au travail des enseignants gabonais influence leur satisfaction au travail, l'épuisement émotionnel au travail et leur bien-être en général. Avec la notion de qualité de motivation, notre étude contribue notamment à élucider la relation entre la motivation et l'épuisement au travail. En outre, elle indique que le MMEP peut fournir un cadre conceptuel valide pour la recherche en psychologie organisationnelle en contexte africain. Les outils de mesure utilisés ont d'ailleurs démontré des caractéristiques psychométriques de base acceptables auprès d'enseignants gabonais. Étant donné la rareté d'outils de mesure validés dans le domaine organisationnel auprès de populations africaines, cet aspect est d'un intérêt certain et mérite d'être approfondi dans les recherches à venir. Évidemment, des études basées sur des méthodologies permettant de dépasser les limites inhérentes aux études transversales et basées sur des auto-évaluations fourniraient une meilleure évaluation de notre modèle. Nous considérons toutefois cette étude comme un point de départ pour de futures recherches dans le domaine de la motivation et du bien-être des enseignants et autres employés africains.

Manon Levesque est maintenant au Département des sciences générales de l'Université des sciences et techniques de Masuku, Franceville, Gabon.

Cette recherche a été subventionnée par l'Université des sciences et technique de Masuku et par le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations. Cette étude a été réalisée dans le cadre de la thèse de doctorat du premier auteur à l'Université du Québec à Montréal et a été présentée par affiche au 62<sup>e</sup> congrès annuel de la Société canadienne de psychologie à Sainte-Foy (Québec).

La correspondance concernant cet article devrait être adressée à Marc R. Blais, Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, Succursale Centre-Ville, Montréal, Québec, Canada H3C 3P8 (Courriel : marc.blais@cirano.qc.ca).

#### Références

- Abudu, F. (1986). Work attitudes of Africans, with special reference to Nigeria [Special issue]. *International Studies of Management and Organisation*, 16, 17-36.

- Anderson, M. B. G., & Iwanicki, E. F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20, 109-132.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 884-891.
- Baron, K., Blais, M. R., Bobocel, D. R., & Levesque, M. (2000, juin). The motivating impact of perceptions of organizational justice. Communication présentée au 61<sup>e</sup> congrès annuel de la Société canadienne de psychologie, Ottawa, ON.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16, 78-117.
- Bentler, P. M., & Wu, E. J. C. (1998). *EQS for Windows 5.7b*. Enrico, CA: Multivariate Software Inc.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'Inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie*, 14, 185-215.
- Blais, M. R., & Hess, U. (2003). Motivational leadership and well-being: A self-determination theory perspective. Manuscript submitted for publication.
- Blais, M. R., Lachance, L., Brière, N. M., Dulude, D. M., & Richer, S. (1991, novembre). *L'Inventaire des perceptions du style de supervision au travail (IPSST) : une mesure d'antécédents motivationnels*. Affiche présentée au 14<sup>e</sup> congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières, QC.
- Blais, M. R., Lachance, L., & Richer, S. (1991). *Validation de la version française de la mesure de désirabilité sociale de Crowne et Marlowe*. Manuscrit non-publié, Université du Québec à Montréal, QC.
- Blais, M. R., Lachance, L., & Richer, S. (1992). A motivational model of job burnout: Cross-sectional and longitudinal tests via LISREL. *Stress in the 90's: A changing workforce in a changing workplace*. Washington, DC : American Psychological Association/National Institute for Occupational Safety and Health.
- Blais, M. R., Richer, S., Lachance, L., & Dulude, D. M. (1991, novembre). *Validation de la version française de l'Inventaire de burnout de Maslach*. Affiche présentée au 14<sup>e</sup> congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières, QC.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'Échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du « Satisfaction With Life Scale ». *Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210-233.
- Byrne, B. (1998). *Structural equation modeling with Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Cooper, C., & Arbose, J. (1984). Executive stress goes global. *International Management*, 42-48.
- Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. P. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. Dans W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Éds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 177-193). New York : Taylor & Francis.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 53, 182-199.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Deci, E. L., & Ryan, M. R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dohrenwend, B. S., & Dohrenwend, B. P. (1984). Life stress and illness: Formulation of the issues. Dans B. S. Dohrenwend & B. P. Dohrenwend (Éds.), *Series in Psychosocial Epidemiology: Vol. 2. Stressful life events and their contexts* (p. 1-27)., New Brunswick, NJ : Rutgers University Press.
- Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization. *Japanese Psychological Research*, 39, 98-108.
- Hofstede, G. (1983). Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. Dans J. B. Deregowski, S. Dziurawiec, & R. C. Annis (Éds.), *Explanations in cross-cultural psychology* (p. 335-355). Lisse, Netherlands : Swets and Zeitlinger.
- Ilfed, F. W. (1978). Psychologic status of community residents along major demographic dimensions. *Archive of General Psychiatry*, 35, 716-724.
- International Labour Office (1996). Teachers' salaries and class sizes at risk. *World of Work*, 16, 9-10.
- International Labour Office (2000). S.O.S. Stress at work: Costs of workplace stress are rising, with depression increasingly common. *World of Work*, 37, retiré le 24 septembre, 2001, de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/37/costs.htm>
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284-297.
- Kiggundu, M. N. (1988). Africa. Dans R. Nath (Éd.), *Comparative management: A regional view* (p. 169-237). Cambridge, MA : Ballinger.
- Kline, R. B. (1998). *Structural equation modeling*. New

- York : Guilford Press.
- Kovess, V., Murphy, H. G. M., Tousignant, M., & Fournier, L. (1985). *Évaluation de l'état de santé de la population des territoires des DSC de Verdun et de Rimouski*. Manuscrit non-publié, Unité de recherche psychosociale du Centre Hospitalier Douglas, Montréal, QC.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Lachance, L., Blais, M. R., & Lavallée, G. (1992). La version française de l'Inventaire de la qualité de vie des enseignants, enseignantes au travail [Résumé]. *Annales de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences*, No, pages.
- Leiter, M. (1991). The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32, 547-561.
- Lens, W., & Jesus, S. N. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. Dans R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Éds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A source-book of international research and practice* (p. 192-201). Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Léveillé, C., Blais, M. R., & Hess, U. (2000, juin). A test of the motivational model of job burnout in correctional facilities. Communication présentée au 61<sup>e</sup> congrès annuel de la Société canadienne de psychologie, Ottawa, ON.
- Levesque, M., Blais, M. R., & Hess, U. (2003). *Motivation, comportements organisationnels discrétionnaires et bien-être en milieu africain : quand le devoir oblige*. Manuscrit sous presse.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologist Press.
- Okebukola, P. A. O., & Jegede, O. J. (1989). Determinants of occupational stress among teachers in Nigeria. *Educational Studies*, 15, 23-36.
- Pelsma, D. M., Richard, G. V., Harrington, R. G., & Burry, J. M. (1989). The Quality of Work Life Survey: A measure of teacher stress and job satisfaction. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 21, 165-176.
- Peltzer, K. (1997). Psychocultural contexts of nursing in Malawi: Sources of stress, burn-out, coping and satisfiers. *Psychopathologie Africaine*, 28, 149-176.
- Pretorius, T. B. (1994). Using the Maslach Burnout Inventory to assess educators' burnout at a university in South Africa. *Psychological Reports*, 75, 771-777.
- Riddle, A. S., & Blais, M. R. (1996). *Une analyse approfondie de l'impact de la motivation au travail sur le stress, l'épuisement professionnel et le bien-être*. Présenté au 9<sup>e</sup> congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Sherbrooke, QC.
- Riddle, A. S., Blais, M. R., Bourbonnais, J., & Saintonge, J. (1995, novembre). Le rôle des facteurs organisationnels et extra organisationnels dans le développement du stress au travail et de l'épuisement professionnel : un modèle motivationnel. Communication présentée lors du congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Québec, QC.
- Schaufeli, B., Enzmann, D., & Girault, N. (1993). Measurement of burnout: A review. Dans E. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Éds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 199-212). New York : Taylor & Francis.
- Schonfeld, I. S. (1992). Assessing stress in teachers : Depressive symptoms scales and neutral self-reports of the work environment. Dans J. C. Quick, L. R. Murphy & J. J. Hurrell Jr., (Éds.), *Stress & well-being at work : Assessments and interventions for occupational mental health* (p. 270-285). Washington, DC : American Psychological Association.
- Straham, R., & Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28, 191-193.
- Sudman, S., & Bardburn, N. M. (1982). *Asking questions: A practical guide to questionnaire design*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- UNESCO. (1997). *Rapport sur l'état de l'éducation en Afrique : innovations et refondation*. Dakar, Sénégal: UNESCO-BREDA.
- Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. Dans R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Éds.), *Understanding and preventing teacher burnout : A source-book of international research and practice* (p. 115-138). Cambridge, UK : Cambridge University Press.

Reçu le 6 décembre 2001

Révisé le 5 février 2003

Accepté le 23 juin 2003