

## L'INVENTAIRE DES MOTIVATIONS AU TRAVAIL DE BLAIS\*

Marc R. BLAIS  
*Laboratoire de motivation et de  
qualité de vie  
Université du Québec à Montréal*

Nathalie M. BRIÈRE  
*Centre Domrémy, Montréal*

Lise LACHANCE  
*Laboratoire de motivation et de  
qualité de vie  
Université du Québec à Montréal*

Andrea S. RIDDLE  
*Laboratoire de motivation et de  
qualité de vie  
Université du Québec à Montréal*

Robert J. VALLERAND  
*Laboratoire de recherche sur  
le comportement social  
Université du Québec à Montréal*

### Résumé

*Cet article a pour but de présenter les résultats d'une série d'études visant la construction et la validation d'une nouvelle mesure des motivations au travail, soit l'Inventaire des motivations au travail de Blais (IMTB). Cette mesure est fondée sur la théorie de l'autodétermination et évalue huit formes de motivation au travail: les motivations intrinsèques aux stimulations, à la connaissance et à l'accomplissement; les motivations extrinsèques par régulation externe, introjectée et identifiée; et les amotivations interne et externe. Plus de 2 200 employés occupant différents postes dans le secteur public, para-public et privé ont participé aux études de*

---

\* Cet article a été réalisé grâce aux subventions du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), de l'Institut de recherche en santé et sécurité au travail du Québec (IRSST), du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) et de la Fondation de l'UQAM. Les demandes de tirés à part devront être adressées à Marc R. Blais, directeur, Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Département de psychologie, Université du Québec à Montréal, C.P. 8888, Succursale « A », Montréal, Québec, Canada, H3C 3P8.

La motivation au travail concerne les facteurs agissant dans l'énergie déployée au travail et la direction du comportement du travailleur. Les choix professionnels, les préférences vis-à-vis de certaines tâches, l'effort et l'attention déployés à la réalisation d'un travail, l'engagement et l'innovation, de même que les retards volontaires et l'intention de changer d'emploi, sont différents comportements desquels est inféré le concept de motivation au travail. Il va de soi que pour l'employeur, la motivation de ses subordonnés est essentielle à la survie et à la réussite de son entreprise autant que pour l'employé, sa propre motivation est vitale à son bien-être.

Mieux comprendre la motivation d'un individu ou d'un groupe vis-à-vis leur travail est d'ailleurs une préoccupation persistante chez les chercheurs et intervenants en psychologie organisationnelle depuis les débuts de cette discipline (Landy, 1989). Aucun autre concept n'a probablement reçu autant d'attention dans les livres et périodiques contemporains traitant du comportement organisationnel (p. ex. Cooper et Robertson, 1986 ; Landy et Becker, 1987 ; Locke et Henne, 1986 ; Pinder, 1984).

La capacité de bien mesurer la motivation au travail devient essentielle afin de mieux comprendre celle-ci, de l'expliquer, de la prédire et d'intervenir à son sujet. Inférer la motivation à partir de comportements observés au travail est cependant difficile et problématique. Ainsi, les chercheurs en ce domaine se sont plutôt attardés au développement de mesures directes telles que par questionnaires (Cook *et al.*, 1981). Il est toutefois surprenant de constater, compte tenu de l'importance du concept et de la diversité des perspectives théoriques en motivation, que ces mesures sont en nombre très limité. De plus, aucune n'a fait l'objet d'une publication scientifique en langue française à ce jour.

Parmi les mesures publiées, on retrouve deux grandes approches. La première évalue la motivation au travail en fonction de la théorie « d'expectative » ou de ses variantes. Cette approche est perçue comme non traditionnelle, car les mesures utilisées (p. ex. attentes et valences) sont très spécifiques, non standardisées et habituellement développées en fonction d'une étude en particulier. De plus, les caractéristiques psychométriques ne sont généralement pas évaluées pour ce type de mesure (Cook *et al.*, 1981). La

deuxième approche s'apparente plutôt à une approche classique de développement et de validation de questionnaires dans laquelle les mesures peuvent être évaluées selon des critères traditionnels en psychométrie. Dans ce regroupement, on retrouve principalement des mesures comportant trois à six items évaluant la motivation intrinsèque (MI) ou interne, les deux termes étant utilisés de façon interchangeable (Camman *et al.*, 1979 ; Hackman et Lawler, 1971 ; Hackman et Oldham, 1975 ; Lawler et Hall, 1970 ; Seashore *et al.*, 1982 ; Warr *et al.*, 1979). La grande majorité d'entre elles sont très similaires et même, souvent, elles constituent des versions abrégées ou des adaptations des mesures précédentes (p. ex., voir Cook *et al.*, 1981). Pour eux, la MI ou interne au travail est le niveau auquel le travailleur est motivé par lui-même à performer de façon efficace (p. ex. Hackman et Oldham, 1975). Afin de mesurer cette « automotivation » à la réussite, le questionnaire évalue généralement à quel point la personne vit des émotions positives suivant un travail qu'elle a bien fait ou des émotions négatives à la suite d'un travail médiocre.

Les fondements théoriques de ces mesures datent déjà d'une vingtaine d'années. Les théories et la recherche en motivation humaine, et particulièrement celles sur la MI, ont évolué depuis, apportant des perspectives différentes, beaucoup plus larges (p. ex., elles intègrent la notion du *self*) et plus nuancées. Une de ces théories des plus articulées est la théorie de l'autodétermination.

### La théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination intègre trois sous-théories : la *théorie de l'évaluation cognitive*, la *théorie de l'orientation à la causalité* et la *théorie de l'intégration organismique* qui servent à établir les différentes hypothèses concernant la nature, les antécédents et les conséquences de la motivation. La théorie de l'autodétermination repose sur la prémisse selon laquelle l'être humain a un besoin fondamental d'expériences d'autodétermination, de compétence et d'attachement interpersonnel. Plus ces expériences sont fréquentes ou généralisées dans des domaines de vie importants, plus elles devraient influencer la qualité de vie et la santé de l'individu. Ces expériences contribuent au développement des différentes formes de motivation qui correspondent à des niveaux distincts d'autodétermination et d'intégration du *self*, lesquels, en retour, produisent des réactions cognitives, affectives et comportementales distinctes. Ces expériences vécues sont une fonction de l'interaction dynamique entre des caractéristiques de la personne et celles de son

environnement. En outre, l'organisme humain est conçu comme étant soumis à une dialectique constante entre le désir de satisfaire ses besoins fondamentaux, de mieux composer avec son environnement et de mieux intégrer ses expériences au *self*.

Cette théorie distingue trois grandes catégories de motivation sur un continuum d'autodétermination : la MI, la ME et l'AM. Le niveau le plus élevé d'autodétermination se retrouverait au niveau de la MI, alors que le niveau le moins élevé serait au niveau de l'AM. On reconnaît en outre différents types de ME qui se distinguent également sur un continuum d'autodétermination et d'intégration au soi. Ces motivations sont présentées ci-dessous par ordre croissant selon leur position théorique sur ce continuum.

### *L'amotivation*

Alors que les motivations intrinsèques et extrinsèques se rapportent à des régulations intentionnelles du comportement, Deci et Ryan (1985) proposent le concept de l'AM afin de mieux comprendre la « non-régulation » ou les comportements non intentionnels. Dans le contexte du travail, l'AM est celle de la personne qui perçoit et qui s'attend à une non-contingence entre ses comportements et les conséquences de ceux-ci. Ce construit est donc similaire à celui de la résignation acquise (Abramson *et al.*, 1978). De plus, nous avons jugé utile de distinguer l'AM externe et interne (Blais *et al.*, 1993b). D'une part, l'AM *externe* correspond au fait d'effectuer l'activité de façon résignée où la source de cette résignation est perçue comme étant l'environnement externe. Par exemple, la personne ne sait plus pourquoi elle fait son travail, car elle trouve que les supérieurs ne font que des demandes irréalistes auprès des travailleurs. D'autre part, l'AM *interne* correspond au fait d'effectuer l'activité de façon résignée en croyant que le manque de contrôle sur les résultats des événements est dû à des facteurs qui proviennent de soi-même. Par exemple, la personne ne sait plus pourquoi elle continue à faire son travail avec les bénéficiaires, les patients, les clients ou les élèves, car elle trouve qu'elle n'a pas les habiletés sociales nécessaires pour établir un bon contact avec ces personnes.

### *La motivation extrinsèque*

Cette motivation se définit par le fait de pratiquer une activité pour des raisons instrumentales, c'est-à-dire que l'activité constitue un moyen d'atteindre une fin. Ce qui est particulier dans la nouvelle conceptualisation de la ME de Deci et Ryan (1985) est que cette instrumentalité peut être plus ou moins autodéterminée, intégrée à la personne et assumée par elle. Ce niveau d'autodétermination et d'intégration est à la base de la distinction entre les différentes formes de ME présentées ci-dessous.

La forme de ME la moins autodéterminée puise sa source d'énergie dans les contingences de l'environnement externe. Cette ME de type *régulation externe* correspond donc à celle de l'individu qui effectue son travail afin d'obtenir des récompenses ou d'éviter des punitions (matérielles ou sociales) de son environnement. Avec cette motivation, le travailleur dépend des autres (c.-à-d. une régulation externe) pour « être motivé ». Cette dépendance peut donc être une source importante de conflit interpersonnel.

La *ME par régulation introjectée* constitue un premier niveau d'autorégulation (*self-control*) ou d'intériorisation de la régulation. L'individu se « motive de lui-même », mais en s'imposant des « pressions » plus ou moins conscientes face à son engagement au travail. Parmi ces pressions, il mettra souvent son estime de soi en jeu quant à l'atteinte ou non de ses objectifs (p. ex. une performance, la réalisation d'un projet, une promotion). Il travaille pour améliorer son « ego », pour le protéger ou éviter de le diminuer. La priorité étant souvent placée sur sa réussite au travail (ou la peur de l'échec), ses autres besoins liés à sa santé physique et mentale seront facilement placés au second plan. Ainsi, contrairement aux allusions que l'on rencontre dans les écrits, il existe au moins une forme d'automotivation qui peut être très différente de la MI.

La *ME par régulation identifiée* est celle de l'individu qui fait son travail de façon instrumentale, mais qui a le sentiment d'avoir le choix parmi ses différentes tâches. Plutôt que de les effectuer avec le sentiment qu'« il faut » les faire, ce qui serait typique des deux motivations précédentes, il les accomplit avec le sentiment que c'est ce qu'« il veut » faire, même si l'activité n'est pas la plus plaisante. L'individu accomplit donc son travail par choix et non par pression personnelle (régulation introjectée) ou par pression d'autrui (régulation externe). Ainsi, alors que les deux motivations extrinsèques précédentes peuvent être qualifiées de non

autodéterminées, la ME par régulation identifiée est autodéterminée.

Enfin, la *ME par régulation intégrée* est celle de l'individu qui fait son travail également à des fins instrumentales tout en assumant son choix, mais qui, en plus, intègre bien son engagement dans le travail avec les autres activités importantes de sa vie. Par exemple, une enseignante accepte volontiers le temps supplémentaire qu'elle met à son travail et non avec ses enfants, bien qu'elle juge sa présence auprès de ceux-ci fort importante.

Tel que pour l'introjection, ces deux formes de ME apportent une perspective nouvelle, car traditionnellement, la conception de la ME se limitait à la régulation externe. La ME était considérée comme la motivation la moins désirable et la MI, la plus désirable. Des nuances importantes sont maintenant apportées quant aux différentes formes de ME, si bien que trois ME peuvent être désirées par l'employeur : la régulation introjectée typique de l'individu « bourreau du travail », la régulation identifiée de celui qui assume bien ses différentes activités et la régulation intégrée de celui qui concilie bien les aspects instrumentaux du travail et ses différentes activités de vie. La qualité de vie au travail serait toutefois supérieure dans les deux derniers cas.

#### **La motivation intrinsèque**

Cette motivation est celle de l'individu qui accomplit son travail pour la satisfaction et le plaisir ressentis à faire ces différentes tâches. Le processus de faire l'activité constitue donc une fin satisfaisante en soi et la raison fondamentale qui le motive à la réaliser. Les sources inhérentes de satisfaction peuvent être de différentes natures. En accord avec les écrits sur la MI et son processus de différenciation (voir Deci, 1975), Vallerand *et al.* (1989 ; voir aussi Vallerand *et al.*, 1992) ont récemment proposé une conceptualisation tripartite de ce construit, laquelle nuance la taxonomie de Deci et Ryan (1985) en distinguant la MI aux stimulations, la MI à la connaissance et la MI à l'accomplissement.

La *MI aux stimulations* est celle de l'individu qui effectue l'activité parce qu'elle lui permet de ressentir des stimulations plaisantes d'excitation, d'amusement, d'esthétisme ou de plaisirs sensoriels. Ce type de MI correspond de près aux phénomènes expérientiels de *flow* (sensation dynamique et holistique dans laquelle l'individu « fait un avec l'environnement ») rapportés par Csikszentmihalyi (1975, 1978), aux expériences de pointe

(*peak experiences*) de Maslow (1970) et aux expériences d'esthétisme de Berlyne (1971a). De plus, cette forme de MI représente bien la dimension des sentiments d'excitation vécus dans les activités intrinsèquement motivées rapportée par Reeve *et al.* (1986). La MI aux stimulations serait particulièrement vécue dans les professions à risque élevé dans lesquelles la personne vit des sensations fortes (p. ex. cascadeur, athlète professionnel, chirurgien) ou dans les professions dans lesquelles les éléments de créativité et d'esthétisme composent une partie importante de la tâche (p. ex. le milieu artistique).

La *MI à la connaissance* est celle de l'individu qui effectue l'activité pour la satisfaction et le plaisir d'être en train d'apprendre de nouvelles choses. Par exemple, un professeur fait son travail parce qu'il a beaucoup de plaisir à être constamment en train d'apprendre du nouveau matériel pour son enseignement. La dimension de connaissance à la MI a été soulignée par plusieurs auteurs tels que Berlyne (1971b) au niveau du comportement d'exploration ; Condry (1987), Day (1971), Harter (1981) et Maw (1971) au niveau de la curiosité ; Dweck (1985) et Brophy (1987) au niveau des buts intrinsèques à apprendre et par Lloyd et Barenblatt (1984) au niveau de la MI intellectuelle.

Enfin, la *MI à l'accomplissement* est celle de l'individu qui effectue l'activité pour la satisfaction et le plaisir d'être en train d'accomplir, de créer ou de relever un défi optimal. Il travaille pour le plaisir qu'il éprouve du simple fait d'être en train de réaliser ou d'accomplir ses tâches d'une façon efficace ou originale. Cette forme de MI a été étudiée particulièrement en psychologie du développement et en psychologie de l'éducation sous les construits de motivation à « l'effectance » (White, 1959), de motivation à la maîtrise de la tâche (Harter, 1981) et de l'orientation vis-à-vis de la tâche (Maehr et Nicholls, 1980 ; Nicholls 1984). De plus, il existe toute une littérature dans laquelle on s'est attardé à la MI à la compétence (Deci, 1975 ; Deci et Ryan 1980, 1985) et à la création (Amabile, 1983, 1985) qui correspondent étroitement à ce que nous désignons par la MI à l'accomplissement.

En somme, neuf formes de motivation sont proposées afin d'étudier la MI, la ME et l'AM au travail. Parmi celles-ci, nous retrouvons quatre motivations non autodéterminées (deux AM, la régulation externe et la régulation introjectée) et cinq autres autodéterminées. De plus, toutes les motivations, à l'exception des AM, sont de nature intentionnelle. Par comparaison, les concepts souvent associés à la MI tels que le « locus de contrôle interne »

(Rotter, 1966) et l'auto-efficacité (Bandura, 1977 ; 1989) regrouperaient toutes les formes de motivation intentionnelle sans faire de nuance entre, d'une part, les motivations extrinsèques et les motivations intrinsèques et, d'autre part, entre les motivations autodéterminées et non autodéterminées (voir Deci et Ryan, 1985, 1991 pour une discussion plus complète à ce sujet). Ces concepts ne sont donc pas, selon notre perspective, similaires à ceux d'autodétermination et d'autonomie. Le « locus de contrôle externe » et le manque d'auto-efficacité seraient des concepts similaires à l'AM, mais ils ne comporteraient pas de nuances entre la dimension interne et externe. Par contre, les résignations acquises personnelles et universelles seraient des concepts similaires, mais non identiques à l'AM interne et externe. Les AM sont fondées sur la théorie de l'autodétermination ; elles ajoutent donc une perspective affective et expérientielle non incluse dans la théorie de la résignation acquise (voir Deci et Ryan, 1991).

La théorie de l'autodétermination a évolué plus récemment en une nouvelle conceptualisation du *self* et de la personnalité (voir Deci et Ryan, 1991). Ses différentes hypothèses s'appliqueraient aux divers niveaux possibles de généralisation ou de spécificité de la motivation. Dans le contexte de l'instrument de « motivation au travail » présenté dans cet article, les motivations sont relativement généralisées au domaine du travail comparativement à des motivations plus spécifiques et situationnelles se rapportant à des tâches précises. Ces motivations au travail peuvent être également conçues comme des motivations propres à un domaine de vie (*domain specific*) comparativement à des orientations motivationnelles généralisées (p. ex. les orientations à la causalité ; Deci et Ryan, 1985). Les motivations au travail qui seront évaluées seraient donc relativement plus stables que les motivations propres aux tâches ou à des événements situationnels ; en revanche, elles seraient moins stables et plus flexibles que les orientations motivationnelles généralisées.

En somme, trois formes de MI, quatre formes de ME de même que deux formes d'AM appliquées au travail ont été définies. Ces définitions correspondent à celles que présente la théorie de l'autodétermination et à certaines de ses extensions récemment proposées. Du fait qu'il n'existe actuellement pas d'instrument de mesure évaluant ces différentes motivations dans le domaine du travail, nous proposons ici d'opérationnaliser ces construits et d'en vérifier la validité et la fidélité.

## CONSTRUCTION DE L'IMTB

Quinze items ont été sélectionnés pour chacune des neuf échelles de motivation à partir des définitions conceptuelles de même qu'à partir de réponses à des entrevues et questionnaires à réponses ouvertes portant sur les motivations au travail. Par la suite, la validité apparente (*face validity*) des 135 items a été évaluée par un comité d'experts composé de deux professeurs spécialisés en motivation humaine et de deux étudiants aux études avancées en psychologie maîtrisant la théorie de l'autodétermination. Les 10 items ayant le plus de validité apparente par construit ont été retenus et forment la version expérimentale de l'Inventaire des motivations au travail de Blais (IMTB).

Au niveau des consignes de l'IMTB, on demande au répondant, dans un premier temps, de préciser son genre d'emploi ; dans un deuxième temps, il doit indiquer, à l'aide d'une échelle de réponse allant de 1 (Ne correspond pas du tout) à 7 (Correspond exactement), dans quelle mesure chacun des énoncés correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles il fait ce genre de travail.

## ÉVALUATION DE L'IMTB EXPÉRIMENTAL

L'objectif des études de cette phase était d'effectuer des analyses d'items sur la version expérimentale de l'IMTB afin d'en dériver une version finale améliorée et raccourcie.

### Échantillons et procédures

Plus de 1 395 sujets provenant de différents contextes de travail des secteurs public, para-public et privé ont participé aux différentes étapes de l'analyse d'items de l'IMTB. Tous étaient francophones et québécois. Une description des caractéristiques des sujets composant les échantillons est présentée ci-dessous.

Le premier échantillon comprenait 356 employés (162 femmes et 192 hommes) âgés en moyenne de 33,17 ans et travaillant dans les secteurs public, para-public et privé. S'y retrouvent plus particulièrement des employés d'un service de police municipale, des préposés à la clientèle d'une compagnie de téléphone, des professionnels de la santé (infirmières, médecins, dentistes, physiothérapeutes et intervenantes auprès d'enfants handicapés mentalement), des architectes, du personnel de restaurant, des

vendeurs dans le milieu du vêtement et des opératrices de machine à coudre. Ils ont répondu à un questionnaire comprenant différentes mesures de qualité de vie au travail et de qualité de vie en général dont l'IMTB. Tous y ont répondu au travail, pendant une période allouée à cet effet par leur supérieur.

Le deuxième échantillon comprenait 233 cols blancs (113 femmes et 120 hommes) provenant d'une grande municipalité et âgés en moyenne de 37,44 ans. Ces sujets ont répondu à un questionnaire similaire à celui de l'échantillon précédent.

Le troisième échantillon était constitué de 806 employés d'une compagnie nationale de courrier (263 femmes et 529 hommes) âgés en moyenne de 29,66 ans. Dans cet échantillon, l'ensemble du personnel de toutes les succursales de la province de Québec était invité à répondre au questionnaire au moment qui leur convenait le mieux à l'intérieur des heures de travail et au cours d'une journée particulièrement réservée à cette fin. Le taux de participation était de 60 %. Enfin, il est à noter que dans tous les échantillons, les questionnaires étaient anonymes.

### Analyses statistiques

Des analyses factorielles de même que des analyses de tendances centrales et de dispersion ont été effectuées systématiquement sur chaque échantillon. Plus particulièrement, des analyses factorielles exploratoires utilisant la méthode de vraisemblance maximale (*Maximum Likelihood*) avec rotations obliques de type Oblimin ont été effectuées, d'une part, sur les items des trois échelles de MI et, d'autre part, sur les items des six autres échelles de l'IMTB. Cette division des échelles permettait une analyse factorielle moins conservatrice (comparativement à une analyse portant sur tous les items de l'IMTB), du fait que l'objectif visait l'analyse d'items plutôt qu'une confirmation factorielle de l'IMTB.

### Résultats et discussion

Au niveau de l'analyse des moyennes et des écarts-types, tous les items (*i.e.* ceux retenus des analyses factorielles finales), à l'exception de ceux qui formaient les facteurs d'AM, ont démontré une dispersion acceptable. Les moyennes et les écarts types des items des échelles d'AM externe et interne étaient généralement faibles. Ce comportement était prévu du fait que l'AM évalue l'absence de motivation et d'intentionnalité au travail. Les analyses évaluant la normalité de la distribution de chaque item démontraient

des niveaux acceptables d'asymétrie et d'aplatissement (*i.e.* inférieurs à 2,0 ; voir Bentler, 1983) pour tous les items, à l'exception de certains items dans les échelles d'AM.

Dans l'ensemble, les analyses ont permis d'éliminer les items qui présentaient un coefficient de saturation trop faible (*i.e.* inférieur à 0,30), une saturation sur un facteur qui ne représentait pas son facteur postulé ou encore qui démontrait un problème de distribution. De plus, les analyses factorielles ne soutenaient pas l'échelle de régulation intégrée et ce, malgré la nouvelle formulation ou la création de nouveaux items à cette échelle à chaque échantillon. Par conséquent, il a été décidé de concentrer la validation de l'IMTB sur huit échelles en excluant la régulation intégrée de l'inventaire. Par suite de l'élimination de ces items, l'IMTB final était composé d'un total de 31 items, soit quatre items pour chacune des échelles, à l'exception de l'échelle de l'AM interne qui en comportait trois.

Voici un exemple d'item retenu pour chacune des huit échelles de motivation au travail : (a) l'AM externe : « Je ne le sais pas, on nous impose des normes de rendement trop élevées » ; (b) l'AM interne : « Je ne le sais pas, j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail » ; (c) la régulation externe : « Parce que ce type de travail me procure une sécurité » ; (d) la régulation introjectée : « Parce que mon travail c'est ma vie et je ne veux pas échouer » ; (e) la régulation identifiée : « Parce que c'est dans ce genre de travail que je préfère poursuivre ma carrière » ; (f) la MI à la connaissance : « Parce que j'ai beaucoup de plaisir à apprendre de nouvelles choses dans ce travail » ; (g) la MI aux stimulations : « Pour les différentes émotions positives que me procure ce travail » et enfin, (h) la MI à l'accomplissement : « Pour la satisfaction que je vis lorsque je suis en train de réussir des tâches difficiles ».

### ÉVALUATION DE L'IMTB

L'objectif de cette série d'études était d'évaluer les caractéristiques psychométriques de la version finale de l'IMTB. Cette section présente donc les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire, ceux d'analyses d'items, ceux d'études de fidélité et de validité de construit et ceux d'analyses du rapport existant entre les échelles de l'IMTB et la désirabilité sociale.

## Échantillon et procédure

L'ensemble des employés d'une commission scolaire (comprenant les permanents et les non permanents, les temporaires et les contractuels) étaient invités à répondre au questionnaire à trois reprises : en avril, en octobre et en octobre de l'année suivante. Les différents groupes d'employés étaient ceux-ci : les hors-cadres (p.ex. la direction générale), les cadres de services, les directeurs et directeurs adjoints d'écoles, les professionnels (p. ex. psychologues, conseillers pédagogiques et orthopédagogues), les enseignants (pré-scolaire, élémentaire, secondaire et adultes) et le personnel de soutien technique, administratif et manuel. Lors de la première mesure en avril, un total de 974 employés (369 hommes et 598 femmes) ont répondu au questionnaire. Le taux de participation était de 78,4 %. À la deuxième mesure, un total de 797 employés (288 hommes et 500 femmes) ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de participation de 64,4 %. Enfin, à la troisième mesure, 850 employés (320 hommes et 515 femmes) ont participé à l'étude, d'où un taux de participation de 71,0 %.

## Structure factorielle

Afin d'évaluer la validité factorielle de l'IMTB, une analyse factorielle confirmatoire a été effectuée à l'aide des logiciels PRELIS (Jöreskog et Sörbom, 1988) et LISREL VII (Jöreskog et Sörbom, 1989) à partir de la première mesure de l'ensemble de l'échantillon. La technique par estimation des moindres carrés pondérés (*Weighted Least Square*), à partir de la matrice de corrélation, a été utilisée afin d'évaluer le modèle. Le modèle proposé à l'analyse LISREL comprenait huit facteurs mesurés par les items formant chaque échelle de l'IMTB. Les estimations LISREL du modèle initial étaient :  $\chi^2 = 1477,64$ ,  $df = 406$ ,  $p < 0,001$ ,  $GFI = 0,91$ ,  $AGFI = 0,89$ ,  $NFI = 0,91$ , proportion  $\chi^2 / df = 3,64$ ,  $RMSR = -0,05$ . Selon l'analyse des variances résiduelles des items, cinq corrélations entre les variances résiduelles (hors-diagonales) devaient être libérées (voir Newcomb et Bentler, 1987).

Les résultats de ce modèle final s'harmonisaient de façon acceptable avec les données :  $\chi^2 = 1146,45$ ,  $df = 401$ ,  $p < 0,001$ ,  $GFI = 0,93$ ,  $AGFI = 0,91$ ,  $NFI = 0,93$ , proportion  $\chi^2 / df = 2,86$ ,  $RMSR = 0,05$  et présentaient une amélioration significative du modèle initial (delta :  $\chi^2 = 331,19$   $df = 5$ ,  $p < 0,001$ ). Toutes les saturations étaient significatives ( $p < 0,01$ ) et sont présentées

au Tableau 1. La majorité des valeurs phi étaient également significatives. Les seules valeurs non significatives portaient sur la régulation externe et les trois MI.

En somme, l'analyse factorielle LISREL confirme le fait que l'IMTB est composé de huit échelles (facteurs) et que les items postulés pour chacune d'entre elles représentent effectivement leur échelle respective.

## Analyses d'items

La qualité des items formant chacune des échelles de l'IMTB a premièrement été évaluée, au niveau de la normalité de leur distribution à l'aide des coefficients d'aplatissement et d'asymétrie et deuxièmement, au niveau de leur consistance avec leur échelle respective (coefficient de corrélation « item-total »). En général, le comportement des items était très similaire à ce qui a été observé avec la version expérimentale de l'IMTB. Les analyses évaluant la normalité de la distribution de chaque item démontraient des niveaux acceptables d'asymétrie et d'aplatissement pour tous les items, à l'exception de deux items contenus dans l'échelle d'AM personnelle. Par ailleurs, tous les items démontraient des corrélations item/total très acceptables, variant entre 0,45 et 0,87.

## Fidélité

### Cohérence interne

Les coefficients alpha des différentes échelles de l'IMTB ont été évalués avec les données des trois temps. Les résultats sont présentés au tableau 2. À la lecture de ce tableau, on constate, de façon constante et pour l'ensemble des échelles, que leur cohérence interne est très bonne, celle-ci variant entre 0,73 et 0,93. Ces résultats confirment donc l'homogénéité des échelles de l'IMTB.

### Test-retest

L'IMTB évalue les motivations de la personne vis-à-vis de l'ensemble du travail comparativement à des échelles mesurant les motivations vis-à-vis des aspects particuliers du travail. Les échelles de l'IMTB seraient donc relativement plus stables que d'autres évaluant des motivations spécifiques aux tâches ou à des événements situationnels. Par contre, elles seraient moins stables et plus flexibles que des orientations motivationnelles généralisées

Tableau 1. Estimés standardisés des saturations ( $\lambda$  lambda X) résultant de l'analyse factorielle confirmatoire LISREL

	Motivations intrinsèques		Connaissance		Motivations extrinsèques		Amotivations	
	Accomplissement (MI-AC)	Stimulations (MI-STIM)	(MI-CON)	Régulation identifiée (ME-ID)	Régulation introjectée (ME-INT)	Régulation externe (ME-EXT)	Externe (AM-EXT)	Interne (AM-INT)
MI-AC1	0,658							
MI-AC2	0,781							
MI-AC3	0,683							
MI-AC4	0,739							
MI-STIM1		0,691						
MI-STIM2		0,688						
MI-STIM3		0,717						
MI-STIM4		0,823						
MI-CON1			0,804					
MI-CON2			0,825					
MI-CON3			0,866					
MI-CON4			0,846					
ME-ID1				0,554				
ME-ID2				0,683				
ME-ID3				0,780				
ME-ID4				0,812				
ME-INT1					0,573			
ME-INT2					0,693			
ME-INT3					0,787			
ME-INT4					0,615			
ME-EXT1						0,631		
ME-EXT2						0,641		
ME-EXT3						0,728		
ME-EXT4						0,738		
AM-EXT1							0,797	
AM-EXT2							0,887	
AM-EXT3							0,823	
AM-EXT4							0,807	
AM-INT1								0,701
AM-INT2								0,715
AM-INT3								0,643

Tableau 2. Résultats des analyses de fidélité de l'IMTB

	Motivations intrinsèques			Motivations extrinsèques			Amotivations	
	Accomplissement	Stimulations	Connaissance	Régulation identifiée	Régulation introjectée	Régulation externe	Externe	Interne
ALPHA								
Temps 1	0,81	0,83	0,90	0,80	0,78	0,82	0,90	0,73
Temps 2	0,85	0,87	0,92	0,81	0,83	0,84	0,93	0,80
Temps 3	0,82	0,86	0,91	0,79	0,80	0,82	0,91	0,81
TEST-RETEST								
6 mois*	0,70	0,67	0,72	0,70	0,67	0,63	0,64	0,57
12 mois*	0,67	0,68	0,69	0,71	0,70	0,63	0,64	0,55
18 mois*	0,63	0,64	0,61	0,67	0,66	0,60	0,62	0,54

\* Tous les coefficients sont significatifs au seuil de  $p < ,001$ .



au niveau de la personnalité. Ainsi, il est attendu que les échelles de l'IMTB démontrent des coefficients de stabilité temporelle modérés ou légèrement inférieurs aux coefficients attendus pour des mesures de personnalité.

Les trois mesures répétées de l'échantillon ont été utilisées afin d'évaluer la stabilité temporelle de l'IMTB pour des intervalles de 6 mois, 12 mois et de 18 mois. Les corrélations résultant de cette évaluation sont exposées au tableau 2. Les coefficients varient entre 0,54 et 0,72 et révèlent donc que les échelles sont relativement stables même pour une période d'un an et demi.

### Validité de construit

Trois types d'évaluation ont été réalisées afin de vérifier la validité de construit de l'IMTB. Premièrement, l'hypothèse voulant que les différentes motivations postulées par la théorie de l'autodétermination correspondent à un continuum d'autodétermination a été évaluée. Deuxièmement, l'hypothèse voulant que le niveau d'autodétermination des motivations soit associé à des indices de qualité de vie a été vérifiée. Enfin, troisièmement, l'hypothèse voulant que les postes offrant plus de liberté de choix ou de chances d'autonomie devraient entretenir ou favoriser davantage les motivations autodéterminées que les postes caractérisés par plusieurs contrôles et peu de liberté dans les prises de décision, a été vérifiée.

#### *Continuum d'autodétermination*

Tel qu'il est précisé dans le contexte théorique, les motivations de l'IMTB devraient se distinguer conceptuellement sur un continuum d'autodétermination. Une façon de vérifier empiriquement ce postulat est par l'examen du patron d'intercorrélation entre les huit échelles de l'IMTB (voir Blais *et al.*, 1990b, Blais *et al.*, 1993b ; Vallerand *et al.*, 1989). Ce patron devrait se manifester de la façon suivante : les corrélations positives les plus fortes devraient se retrouver entre les motivations les plus proches sur le continuum. Le coefficient de corrélation devrait diminuer d'intensité entre les motivations les plus éloignées et cela, progressivement jusqu'aux relations entre les motivations très autodéterminées et celles non autodéterminées. À ce niveau, les relations devraient devenir de plus en plus négatives. Ainsi, les formes extrêmes de motivation telles que la MI et l'AM devraient démontrer les corrélations négatives les plus élevées. Les trois MI sont considérées comme étant au même niveau sur le continuum et devraient donc être

reliées de façon similaire avec les autres variables. La même situation s'applique aux deux AM.

Les intercorrélations et les coefficients phi (estimés par l'analyse LISREL rapportée ci-dessus) entre les échelles ont été estimés à l'aide des données du premier temps de mesure et sont présentés au tableau 3. Le coefficient phi est un indice de l'association existant entre deux facteurs compte tenu de l'erreur de mesure. Ce coefficient est interprété de la même façon qu'un coefficient de corrélation.

En général, le modèle d'association révélé par les deux types d'analyses, soutient l'existence d'un tel continuum (voir tableau 3). Puisque les coefficients phi représentent une estimation plus précise, nous les utiliserons à titre d'exemple. Confirmant l'hypothèse d'un continuum d'autodétermination, les motivations de même catégorie (p. ex. les trois motivations intrinsèques), ou les plus proches l'une de l'autre sur le continuum sont effectivement celles qui obtiennent le coefficient positif le plus élevé. Notons particulièrement la relation entre les deux AM ( $\phi = 0,61$ ) et entre les trois motivations intrinsèques ( $\phi = 0,73, 0,81$  et  $0,84$ ). De plus, conformément à la théorie, la régulation identifiée, qui représente une motivation autodéterminée, est plus fortement corrélée avec les motivations intrinsèques ( $\phi = 0,65, 0,61$  et  $0,51$ ) que les régulations introjectées ou externe ( $\phi = 0,44$  et  $0,25$ ) ; ces dernières sont conceptualisées comme étant non autodéterminées. En tant que ME, la régulation identifiée est tout de même corrélée positivement avec la régulation introjectée et la régulation externe. Les régulations externe et introjectée, étant non autodéterminées, sont associées positivement avec les AM ( $\phi$  entre  $0,17$  et  $0,32$ ). Enfin, tel que le continuum d'autodétermination le prédisait, les coefficients négatifs les plus élevés se retrouvent entre les extrémités du continuum, soit entre les motivations intrinsèques et les AM ( $\phi$  entre  $-0,14$  et  $-0,27$ ). En général, les associations entre les échelles de l'IMTB confirment l'hypothèse d'un continuum d'autodétermination (Deci et Ryan, 1985) et apportent un soutien empirique additionnel à la validité de construit de l'IMTB. Ces résultats concordent avec ceux d'études récentes dans d'autres domaines de vie (p. ex. Blais *et al.*, 1990b ; Vallerand *et al.*, 1989, 1992).

#### *Corrélations avec des variables de qualité de vie*

Une deuxième hypothèse générale de la théorie de l'autodétermination pose que plus les motivations représentent des

Tableau 3. Patron des valeurs phi (au-dessus de la diagonale) et des corrélations (sous la diagonale) entre les échelles de l'IMTB

	Motivations intrinsèques			Motivations extrinsèques			Amotivations		
	Accomplissement	Stimulations	Connaissance	Régulation identifiée	Régulation introjectée	Régulation externe	Externe	Interne	Interne
<u>Motivations intrinsèques</u>									
Accomplissement	...	0,84	0,81	0,65	0,35	-0,01*	-0,20	-0,27	-0,27
Stimulations	0,67	...	0,73	0,61	0,28	0,05*	-0,22	-0,17	-0,17
Connaissance	0,68	0,62	...	0,51	0,26	-0,05*	-0,15	-0,14	-0,14
<u>Motivations extrinsèques</u>									
Régulation identifiée	0,52	0,49	0,42	...	0,44	0,25	-0,08	-0,12	-0,12
Régulation introjectée	0,28	0,20	0,20	0,34	...	0,48	0,27	0,32	0,32
Régulation externe	-0,01*	0,03*	-0,04*	0,24	0,34	...	0,17	0,22	0,22
<u>Amotivations</u>									
Externe	-0,16	-0,19	-0,13	-0,06	0,22	0,12	...	0,61	0,61
Interne	-0,19	-0,13	-0,11	-0,08	0,26	0,16	0,49	...	...

\* Ces coefficients sont non significatifs ( $p > ,05$ ).

niveaux élevés d'autodétermination (*i.e.* régulation identifiée et motivations intrinsèques), plus la qualité de vie devrait être élevée et à l'inverse pour les motivations non autodéterminées (*i.e.* régulation externe, introjectée et AM).

Afin d'évaluer cette hypothèse, les sujets ont répondu dans un premier temps à l'IMTB, de même qu'à une série de mesures de qualité de vie au travail et de qualité de vie en général. Au niveau de la qualité de vie au travail, le *burnout*, la satisfaction globale au travail, l'impuissance au travail et l'intention de changer de travail ont été évalués. Au niveau de la qualité de vie, la satisfaction de vie et certains problèmes de santé physique et mentale ont été évalués.

La version française de l'inventaire de *burnout* de Maslach (MBI, Maslach et Jackson, 1986 voir Lachance et Blais, 1993) a été utilisée afin d'évaluer trois dimensions du *burnout* : l'épuisement émotionnel (9 items,  $\alpha = 0,89$ ), la dépersonnalisation (5 items,  $\alpha = 0,64$ ) et la perte du sentiment d'efficacité (8 items,  $\alpha = 0,76$ ). La satisfaction globale au travail a été évaluée à l'aide de l'Échelle de satisfaction globale au travail (ESGT ; Blais *et al.*, 1993a ; 4 items, p. ex. « Je suis satisfaite, satisfait du type de travail que je fais » ;  $\alpha = 0,76$ ). L'intention de changer de travail a été évaluée par l'Échelle d'intention de changer de travail (Blais *et al.*, 1990a ; 3 items, p. ex. « Je pense à des démarches concrètes pour changer de type de travail » ;  $\alpha = 0,91$ ) et l'impuissance au travail par la version française de la mesure d'Ashforth (1989 ; v.f., Blais *et al.*, 1991a ; p. ex. « J'ai très peu d'influence sur ce qui se passe ici » ; 11 items,  $\alpha = 0,89$ ).

Au niveau de la qualité de vie en général, l'Échelle de satisfaction de vie a été utilisée (ESV ; Blais *et al.*, 1989b ; 5 items, p. ex. « Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien » ;  $\alpha = 0,90$ ). Les sujets ont relevé l'intensité d'une série de problèmes de santé physique (Blais *et al.*, 1989a ; 8 items, p. ex. « Maux de dos » ;  $\alpha = 0,73$  ). La détresse psychologique était évaluée à l'aide de la version française de l'Indice des symptômes psychiatriques (Ilfeld, 1978 ; v.f., Kovess *et al.*, 1985 ; 29 items, p. ex. « Vous êtes-vous senti désespéré en pensant à l'avenir? » ;  $\alpha = 0,94$ ).

Les corrélations (corrigées pour l'atténuation) sont présentées au tableau 4. Tel qu'il était attendu, les deux types d'AM obtiennent de façon constante les corrélations positives les plus élevées avec les indices négatifs de qualité de vie au travail et de qualité de vie en

Tableau 4. Patron des corrélations (corrégées pour l'atténuation) entre les échelles de l'IMTB et différentes mesures de qualité de vie au travail et de qualité de vie en général

	Motivations intrinsèques			Motivations extrinsèques			Amotivations	
	Accomplissement	Stimulations	Connaissance	Régulation identifiée	Régulation introjectée	Régulation externe	Externe	Interne
Épuisement émotionnel	-0,25	-0,36	-0,27	-0,14	0,13	0,14	0,61	0,38
Dépersonnalisation	-0,38	-0,36	-0,30	-0,19	0,11	0,17	0,37	0,44
Perte du sentiment d'efficacité	-0,54	-0,54	-0,46	-0,38	-0,05	0,11	0,20	0,30
Impuissance au travail	-0,36	-0,37	-0,33	-0,31	-0,05	-0,01	0,37	0,16
Intention de changement	-0,36	-0,40	-0,32	-0,46	-0,06	0,01	0,27	0,26
Problèmes de santé physique	-0,09	-0,12	-0,12	-0,01	0,13	0,09	0,27	0,14
Détresse psychologique	-0,15	-0,17	-0,17	-0,10	0,21	0,11	0,40	0,33
Satisfaction au travail	0,54	0,57	0,42	0,51	0,21	0,09	-0,45	-0,30
Satisfaction de vie	0,38	0,36	0,32	0,40	0,04	0,02	-0,23	-0,19
Désirabilité sociale	0,18	0,14	0,20	0,17	0,04	-0,18	-0,07	-0,09

Tous les coefficients sont significatifs ( $p < ,05$ ). La taille de l'échantillon varie entre 914 et 959.

général. Plus particulièrement, nous les retrouvons avec les variables suivantes : les trois dimensions du *burnout* ( $r_s$  variant entre 0,20 et 0,61), l'impuissance au travail ( $r_s = 0,16$  et 0,37), l'intention de changer de travail ( $r_s = 0,26$  et 0,27), les problèmes de santé physique ( $r_s = 0,14$  et 0,27) et la détresse psychologique ( $r_s = 0,33$  et 0,40).

Face à ces mêmes variables, les motivations autodéterminées présentent systématiquement les seules corrélations significativement négatives. Les coefficients les plus élevés se retrouvent principalement au niveau des relations entre les motivations intrinsèques et les trois dimensions du *burnout* ( $r_s$  variant entre -0,25 et -0,54), l'impuissance au travail ( $r_s$  variant entre -0,33 et -0,37), l'intention de changer de travail ( $r_s$  variant entre -0,32 et -0,40) et la détresse psychologique ( $r_s$  variant entre -0,15 et -0,17).

Ces résultats confirment également les hypothèses concernant le patron des corrélations entre l'IMTB et les indices positifs de qualité de vie au travail et de qualité de vie en général. Ainsi, les AM présentent, de façon générale, les corrélations négatives les plus élevées avec la satisfaction globale au travail ( $r_s = -0,30$  et -0,45) et la satisfaction de vie ( $r_s = -0,19$  et -0,23). De même, les motivations autodéterminées présentent les corrélations positives les plus élevées avec la satisfaction globale au travail ( $r_s$  variant entre 0,42 et 0,57) et la satisfaction de vie ( $r_s$  variant entre 0,32 et 0,38).

Conformément à la théorie, la direction des coefficients de corrélation de la ME identifiée est constamment la même que celle des autres motivations autodéterminées (voir les MI). De plus, la direction des coefficients significatifs de corrélation de la ME introjectée et externe est, dans la majorité des cas, la même que celles des autres motivations non autodéterminées (voir les AM). Ceci confirme donc de manière préliminaire l'hypothèse selon laquelle les ME peuvent avoir une forme autodéterminée ou non autodéterminée. Enfin, le patron des corrélations de ces dernières analyses offre également une deuxième forme de soutien concernant le postulat d'un continuum d'autodétermination.

#### *Différences de moyennes entre groupes d'employés*

Suivant la théorie de l'autodétermination, la personne occupant un poste qui lui permet plus de liberté de choix et dans lequel elle est

moins « contrôlée » devrait présenter des motivations plus autodéterminées que celle qui occupe un poste lui laissant peu de liberté de choix. Ainsi, une vérification additionnelle de la validité de construit de l'IMTB consisterait à démontrer l'existence de différences significatives au niveau des moyennes des échelles de l'inventaire parmi différents types de travail variant selon ces caractéristiques associées à l'autonomie.

Une ANOVA 4 (groupes d'employés) X 8 (échelles) avec moyennes pondérées et mesures répétées sur le dernier facteur a été effectuée afin de vérifier cette hypothèse auprès de l'échantillon des employés de la commission scolaire lors de la première mesure. Les quatre groupes d'employés de la commission scolaire ayant le plus de sujets ont été retenus pour l'analyse soit : les directeurs et directeurs adjoints d'écoles, les professionnels, les enseignants et le personnel de soutien technique et administratif. Il était postulé que le personnel de soutien, par le niveau hiérarchique et le niveau plus faible de liberté de choix de leur poste, devrait se démarquer des autres groupes et particulièrement des directeurs et des professionnels.

Les moyennes et les écart-types des quatre groupes de même que de l'ensemble de ces groupes sont présentés au tableau 5. Confirmant l'hypothèse, les résultats de l'analyse révèlent que l'effet principal au niveau des groupes [ $F(3, 762) = 11,15, p < 0,0001$ ] et des échelles [ $F(4,20, 3201,64) = 910,97, p < 0,0001$ ], de même que l'interaction [ $F(12,60, 3201,64) = 4,44, p < 0,0001$ ] sont significatifs. L'interprétation de l'interaction à l'aide des comparaisons appariées de Tukey révèle des moyennes significativement ( $p < 0,05$ ) plus élevées chez les professionnels que chez le personnel de soutien au niveau de la MI à l'accomplissement ( $M_s = 5,79$  et  $5,18$ ) et à la connaissance ( $M_s = 5,68$  et  $5,09$ ). Les professionnels présentent également un niveau de MI à la connaissance plus élevé que les enseignants ( $M_s = 5,68$  et  $4,80$ ). Les enseignants ont, pour leur part, un niveau de MI aux stimulations supérieur à celui du personnel de soutien ( $M_s = 4,81$  et  $4,23$ ).

Au niveau d'une autre forme de motivation autodéterminée, soit la ME par régulation identifiée, le personnel de soutien démontre, encore une fois, la moyenne la plus faible ( $M = 4,41$ ) et ce, face aux trois autres groupes d'employés ( $M_s = 5,01, 5,23$  et  $5,32$ ). Au niveau de la ME par régulation externe, la moyenne des enseignants ( $M = 4,18$ ) était supérieure à la moyenne des

Tableau 5. Moyennes et écarts-types des échelles de l'IMTB pour quatre groupes d'employés et l'ensemble de ces groupes

	Motivations intrinsèques				Motivations extrinsèques			Amotivations	
	Accomplissement	Stimulations	Connaissance	Régulation identifiée	Régulation introjectée	Régulation externe	Externe	Interne	
Directeurs d'écoles	5,47 (1,06)	4,31 (1,28)	5,16 (1,22)	5,01 (1,24)	3,30 (1,45)	3,03 (1,40)	2,42 (1,70)	1,46 (0,92)	
Enseignants	5,39 (1,13)	4,81 (1,29)	4,80 (1,39)	5,32 (1,17)	3,77 (1,60)	4,18 (1,38)	2,76 (1,60)	1,67 (0,95)	
Professionnels	5,79 (0,95)	4,74 (1,12)	5,68 (1,12)	5,23 (1,07)	3,38 (1,52)	3,65 (1,39)	2,40 (1,63)	1,57 (0,79)	
Personnel de soutien	5,18 (1,21)	4,23 (1,45)	5,09 (1,42)	4,41 (1,64)	3,62 (1,47)	3,80 (1,45)	2,27 (1,50)	1,54 (0,92)	
Total	5,39 (1,13)	4,68 (1,32)	5,13 (1,38)	5,15 (1,30)	3,70 (1,57)	4,02 (1,42)	2,64 (1,60)	1,63 (0,93)	

Le pointage varie entre 1 et 7.

professionnels ( $M = 3,65$ ). Les enseignants, le personnel de soutien ( $M = 3,80$ ), de même que les professionnels présentaient également un niveau de régulation externe significativement plus élevé que les directeurs ( $M = 3,03$ ). L'analyse n'a révélé aucune différence significative au niveau de la régulation introjectée et des deux AM.

### Désirabilité sociale

Afin d'évaluer à quel point l'IMTB est vulnérable à la désirabilité sociale, les sujets ont répondu à la version française de l'Échelle de désirabilité sociale Marlowe-Crowne lors de la première mesure (Crowne et Marlowe, 1960 ; c.f. Blais *et al.*, 1991b ; 33 items,  $\alpha = 0,77$ ). Les corrélations (corrigées pour l'atténuation) entre cette mesure et les échelles de l'IMTB sont présentées au tableau 4. Elles indiquent, en général, des coefficients très faibles ( $r_s$  variant entre 0,04 et 0,20 et entre -0,07 et -0,18). Ces résultats confirment donc que l'IMTB est faiblement associé à cette forme de distorsion de réponse, du moins, dans des conditions d'évaluation lors desquelles les répondants demeurent anonymes.

## DISCUSSION GÉNÉRALE

Le but de cet article était de présenter les résultats d'une série d'études visant la construction et la validation de l'IMTB, une nouvelle mesure des motivations au travail fondée selon la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985). Conformément à la conceptualisation de la MI, de la ME et de l'AM proposée par cette théorie et à certaines extensions récentes (Blais *et al.*, 1993b ; Deci et Ryan, 1991 ; Vallerand *et al.*, 1989, 1992), l'IMTB évalue huit formes de motivation au travail, soit les MI aux stimulations, à la connaissance, et à l'accomplissement ; les ME par régulation externe, par introjection et par identification, de même que les AM externe et interne.

Les études présentées dans cet article soutiennent que l'IMTB est un instrument démontrant des caractéristiques psychométriques préliminaires très satisfaisantes. L'analyse factorielle confirmatoire valide la structure de l'inventaire comprenant huit échelles de mesure dans laquelle tous les items se regroupent selon leur échelle respective. Les analyses de fidélité soulignent que chaque échelle présente des niveaux très satisfaisants de cohérence interne et qu'elle mesure des concepts relativement stables dans le

temps. De plus, ces échelles sont faiblement associées à la désirabilité sociale.

Au niveau de la validité de construit, l'analyse LISREL corrobore non seulement la taxonomie proposée comprenant huit formes de motivation au travail, mais également le postulat théorique stipulant que ces motivations se situent de façon distincte sur un continuum d'autodétermination. Ce continuum nuance des motivations associées à la résignation, à l'hétéronomie, à « l'auto-contrôle contrôlant » et à l'autonomie dans lequel ces différents processus devraient engendrer des impacts distincts sur la qualité de l'expérience au travail et se répercuter sur la qualité de vie en général.

Les résultats des présentes études démontrent également que les corrélations entre les échelles de l'IMTB et les différentes variables de qualité de vie au travail et de qualité de vie en général correspondent de façon systématique aux hypothèses formulées par la théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985, 1991). Ces résultats sont conformes à ceux d'une série d'études dans d'autres domaines de vie (p. ex., voir Deci et Ryan, 1991) démontrant que plus les motivations sont autodéterminées, plus grandes sont les associations positives avec différentes conséquences positives de qualité de vie et inversement pour les motivations non autodéterminées. Le patron des corrélations de ces dernières analyses offre également une deuxième forme de soutien au postulat concernant l'existence d'un continuum d'autodétermination.

Dans cet article, des nuances conceptuelles et empiriques importantes ont été apportées à la notion de MI et de ME au travail. Premièrement, la définition de la MI a été clarifiée et diffère des notions antérieures utilisées en psychologie organisationnelle faisant typiquement allusion à l'individu qui est « motivé de lui-même à performer de façon efficace au travail » (p. ex. Hackman et Oldham, 1975). Selon notre perspective, la MI correspond à plus qu'une motivation interne ou qu'à l'automotivation. Elle est celle de l'individu qui fait son travail pour la satisfaction inhérente au processus même de faire son travail. Selon notre conceptualisation, l'individu « automotivé », peut l'être aussi bien par MI que par certaines ME (introjectée, identifiée et intégrée).

Une deuxième nuance ou extension à la conception MI-ME proposée dans cet article concerne les différentes formes de ME. Ces ME ont été proposées afin de clarifier leur correspondance à la

notion d'instrumentalité face au travail plutôt qu'à celle, antérieure, de la motivation « externe ». Selon notre perspective, cette conception antérieure de la ME correspondrait à une forme non autodéterminée de ME, la régulation externe.

De façon réaliste, il n'est pas difficile de concevoir qu'au travail, plusieurs tâches sont réalisées de façon instrumentale (c.-à-d. par ME). Les nuances apportées à la ME sont donc importantes, car elles permettent d'expliquer, au moyen de la théorie d'intégration organismique (une sous-théorie de la théorie de l'autodétermination), en quoi les nombreuses activités instrumentales au travail peuvent avoir des impacts aussi bien positifs que négatifs sur la qualité de vie. Bref, il existe des activités motivées extrinsèquement qui sont faites de façon plus ou moins autodéterminée, intériorisée ou intégrée au *self* (Deci et Ryan, 1991). Une tâche exigeante et non particulièrement plaisante faite seulement pour éviter les reproches de son supérieur (c.-à-d. de façon non autodéterminée) risque d'être plus stressante et épuisante que lorsqu'elle est accomplie par l'individu qui comprend bien sa raison d'être et qui l'accepte malgré son caractère déplaisant (c.-à-d. de façon autodéterminée).

Les présents résultats démontrent un support empirique pour cet apport conceptuel. La régulation identifiée, en tant que ME autodéterminée, est effectivement associée positivement avec des indices positifs de qualité de vie et négativement avec des indices négatifs de qualité de vie. Par ailleurs, les deux ME non autodéterminées (régulation externe et introjectée) sont associées de façon positive avec des indices négatifs de qualité de vie tels que l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et des problèmes de santé physique et mentale.

Pour en revenir au problème des conceptions antérieures considérant la MI comme toute forme d'automotivation, les résultats démontrent que la régulation introjectée au travail est une forme d'automotivation de type plutôt extrinsèque et qui peut être associée à des éléments négatifs de la qualité de vie au travail et de la qualité de vie en général. La ME identifiée est également une forme d'automotivation qui n'est pas de la MI, mais qui, tout comme celle-ci, peut être associée positivement à des éléments de la qualité de vie au travail et de la qualité de vie en général.

Un troisième apport à la conceptualisation MI-ME proposée dans cet article concerne le concept d'AM. Ce troisième concept motivationnel a été proposé afin de tenir compte des individus

faisant leur travail par résignation. Ce concept permet de distinguer entre les régulations intentionnelles (les ME et MI) et non intentionnelles, et il correspond à la forme la plus forte de non-autodétermination. Les présents résultats confirment cette nouvelle conceptualisation en démontrant que les deux AM sont systématiquement les construits les plus associés aux aspects négatifs de la qualité de vie au travail et de la qualité de vie en général.

Afin de poursuivre la validation du construit, les recherches à venir devront s'attarder à vérifier plus à fond la nature causale ou acheminatoire des liens que nous postulons entre les échelles de l'IMTB, les différents indices de qualité de vie et autres conséquences (p.ex. rendement, absentéisme et roulement du personnel) de même qu'avec les déterminants et les médiateurs postulés par la théorie de l'autodétermination. En ce sens, il serait intéressant de poursuivre la validation au moyen de différentes mesures, méthodologies et traitements statistiques. Par exemple, les analyses par équations structurales semblent particulièrement prometteuses afin d'évaluer simultanément le modèle théorique et le modèle de mesure. Le modèle de mesure permettrait non seulement de confirmer la structure factorielle de l'IMTB, mais également de confirmer sa qualité distincte (ou discriminante) par rapport aux autres mesures du modèle théorique évaluant des antécédents, des médiateurs et des conséquences motivationnelles. Par ailleurs, la confirmation du modèle théorique, particulièrement à l'aide de données longitudinales, constituerait un appui solide à la validité de construit de l'IMTB.

En somme, les présents résultats procurent une première confirmation empirique de la fidélité et de la validité de l'IMTB ainsi que de la validité de la théorie de l'autodétermination dans le domaine du travail. Bien que d'autres études soient nécessaires afin de compléter le processus de validation de l'IMTB, cette mesure répond présentement à des critères satisfaisants pour son utilisation en recherche.

#### **Abstract**

*The purpose of this article is to present the results of a series of studies on the development and validation of a new measure of work motivation, namely the "Inventaire des motivations au travail de Blais" (IMTB). The IMTB's theoretical underpinnings are based upon self-determination theory. The IMTB assesses eight types of motivation toward work: intrinsic motivation to experience stimulation, to know, and toward accomplishments; extrinsic motivation through external,*

introjected, and identified regulation, as well as internal and external amotivation. More than 2200 employees occupying different positions in the public, para-public, and private sectors participated in the studies. Results indicated that the IMTB exhibits adequate psychometric properties.

## Références

- ABRAMSON, L. Y., SELIGMAN, M.E.P., TEASDALE, J. D. (1978). Learned helplessness in humans : Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- AMABILE, T. (1983). *The Social Psychology of Creativity*, New York, Springer-Verlag.
- AMABILE, T. (1985). Motivation and creativity : Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 393-399.
- ASHFORTH, B.E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242.
- BANDURA, A. (1977). *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- BENTLER, P.M. (1983). Some contributions to efficient statistics in structural models : Specification and estimation of moment structures. *Psychometrika*, 48, 493-517.
- BERLYNE, D.E. (1971a). *Aesthetics and Psychobiology*, New York, Appleton-Century Crofts.
- BERLYNE, D.E. (1971b). What next ? Concluding summary. In H. I. Day, D. E. Berlyne et D. E. Hunt (Eds.), *Intrinsic Motivation : A New Direction in Education*, Toronto, Holt, Rinehart et Winston, 186-196.
- BLAIS, M.R., LACHANCE, L., RICHER, S. (1989a). Une mesure de problèmes de santé. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.
- BLAIS, M.R., LACHANCE, L., RICHER, S. (1990a). Une mesure des intentions de changement de travail. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.
- BLAIS, M.R., LACHANCE, L., RICHER, S. (1991a). Validation de la version française de la mesure d'impuissance au travail. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.
- BLAIS, M.R., LACHANCE, L., RIDDLE, A.S. (1993a). L'Échelle de satisfaction globale au travail (ESGT) : Une nouvelle mesure du bien-être subjectif au travail. Manuscrit soumis pour fin de publication.
- BLAIS, M.R., LACHANCE, L., RIDDLE, A.S. (1991b). Validation de la version française de la mesure de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.
- BLAIS, M.R., SABOURIN, S., BOUCHER, C., VALLERAND, R.J. (1990b). A motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- BLAIS, M.R., VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G., BRIÈRE, N.M. (1989b). L'Échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du « Satisfaction With Life Scale ». *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21, 210-233.
- BLAIS, M.R., VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G., BRIÈRE, N.M. (1993b). L'Inventaire des motivations interpersonnelles. Manuscrit soumis pour fin de publication.
- BROPHY, J. (1987). Socializing students' motivation to learn. In M. L. Maehr et D.A. Kleiber (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement : Vol. 5. Enhancing Motivation*, Greenwich, CT, JAI Press, 181-210.
- CAMMAN, C., FICHMAN, M., JENKINS, D., KLESH, J. (1979). The organizational assessment questionnaire. Manuscrit non publié. University of Michigan, Michigan.
- CONDY, J. (1987). Enhancing motivation : A social developmental perspective. In M. Maehr et D. Kleiber (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement : Vol. 5. Enhancing Motivation*, Greenwich, CT, JAI Press, 23-49.
- COOK, J. D., HEPWORTH, S. J., WALL, T. D., WARR, P. B. (1981). *The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*, London, Academic Press.
- COOPER, C.L., ROBERTSON, I.T. (1986). Editorial foreword. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester, England, Wiley, ix-xi.
- CROWNE, D. P., MARLOWE, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*, San Francisco, Jossey-Bass.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1978). Intrinsic rewards and emergent motivation. In M. R. Lepper et D. Greene (Eds.), *The Hidden Costs of Reward*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 205-216.
- DAY, H.I. (1971). The measurement of specific curiosity. In H.I. Day, D.E. Berlyne et D.E. Hunt (Eds.), *Intrinsic Motivation : A New Direction in Education*, Toronto, Holt, Rinehart et Winston, 99-112.
- DECI, E.L. (1975). *Intrinsic Motivation*, New York, Plenum.
- DECI, E.L., RYAN, R.M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13, 39-80.
- DECI, E.L., RYAN, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York, Plenum Press.
- DECI, E.L., RYAN, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- DECI, E.L., RYAN, R.M. (1991). A motivational approach to self : Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation : Vol. 38. Perspectives on Motivation*, Lincoln, NE, University of Nebraska Press, 237-288.

- DWECK, C.S. (1985). Intrinsic motivation, perceived control, and self-evaluation maintenance: An achievement goal analysis. In C. Ames et R. Ames (Eds.), *Research on Motivation in Education: Vol. 2. The classroom milieu*, New York, Academic Press, 289-305.
- HACKMAN, J.R., LAWLER, E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- HACKMAN, J.R., OLDFHAM, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HARTER, S. (1981). A new self-report scale on intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and informational components. *Developmental Psychology*, 17, 300-312.
- ILFELD, F.W. (1978). Psychologic status of community residents along major demographic dimensions. *Archives of General Psychiatry*, 35, 716-724.
- JÖRESKOG, K.G., SÖRBOM, D. (1988). *PRELIS: A Program for Multivariate Data Screening and Data Summarization: A Preprocessor for LISREL*, Mooresville, Scientific Software.
- JÖRESKOG, K.G., SÖRBOM, D. (1989). *LISREL 7: User's Reference Guide*, Mooresville, Scientific Software.
- 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*, Montréal, Unité de recherche psychosociale du Centre hospitalier Douglas.
- LACHANCE, L., BLAIS, M.R. (1993). Traduction et validation de la version française de l'Inventaire de Burnout de Maslach. Manuscrit soumis pour fin de publication.
- LANDY, F.J. (1989). *Psychology of Work Behavior* (4th ed.), California, Brooks/Cole.
- LANDY, F.J., BECKER, W.S. (1987). Motivation theory reconsidered. In L. Cummings et B.M. Straw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 9, Greenwich, CT, JAI Press, 1-38.
- LAWLER, E.E., HALL, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- LLOYD, J., BARENBLATT, L. (1984). Intrinsic intellectuality: Its relation to social class, intelligence, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 646-654.
- LOCKE, E.A., HENNE, D. (1986). Work motivation theories. In C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester, England, Wiley, 1-35.
- MAEHR, M.L., NICHOLLS, J.G. (1980). Culture and achievement motivation: A second look. In N. Warren (Ed.), *Studies in Cross-cultural Psychology*, New York, Academic Press, 221-267.
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
- MASLOW, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.), New York, Harper et Row.
- MAW, W.H. (1971). Differences in the personalities of children differing in curiosity. In H. I. Day, D.E. Berlyne et D.E. Hunt (Eds.), *Intrinsic Motivation: A New Direction in Education*, Toronto, Holt, Rinehart, et Winston, 91-98.
- NEWCOMB, M.D., BENTLER, P.M. (1987). Loneliness and social support: A confirmatory hierarchical analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 520-535.
- NICHOLLS, J.G. (1984). Conceptions of ability and achievement motivation. In R. Ames et C. Ames (Eds.), *Research on Motivation in Education*, New York, Academic Press, 39-73.
- PINDER, C.C. (1984). *Work Motivation*, Glenview, IL, Scott, Foresman.
- REEVE, J., COLE, S.G., OLSON, B. C. (1986). Adding excitement to intrinsic motivation research. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1, 349-363.
- ROTTER, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- SEASHORE, S.E., LAWLER, E.E., MIRVIS, P., CAMMAN, C. (Eds.), (1982). *Observing and Measuring Organizational Change: A Guide to Field Practice*, New York, Wiley.
- VALLERAND, R.J., BLAIS, M.R., BRIÈRE, N.M., PELLETIER, L. G. (1989). Construction et validation de l'échelle de motivation en éducation (EME). *Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 323-349.
- VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G., BLAIS, M.R., BRIÈRE, N.M., SÉNÉCAL, C., VALLIÈRES, E.F. (1992). The academic motivation scale: A mesure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education. *Educational and Psychological measurement*, 52, 1003-1017.
- WARR, P.B., COOK, J., WALL, T.D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- WHITE, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.