

JACQUES PERRON,  
GAETAN OUELLET,  
*Institut de Psychologie,  
Section Counseling,  
Université de Montréal.*

## RECHERCHE SUR LA PERSONNE EFFICACE: QUELQUES RELATIONS ENTRE LES VALEURS DE TRAVAIL ET DE LOISIR

Avant d'en venir au coeur de mon sujet qui portera effectivement sur la relation entre les valeurs de travail et les valeurs de loisirs, j'aimerais préciser brièvement avec vous le contexte général dans lequel s'inscrit la présente recherche.

Il s'agit d'un schéma conceptuel destiné à mettre en relief la notion d'*efficacité* dans les rapports de la personne avec son milieu. En dernier ressort, cette notion d'efficacité constitue le critère de l'adaptation comme le soulignent certains travaux et particulièrement ceux de Maslow (1954, 1962), Allport (1963), Rogers (1961, 1962), Shoben (1957), Barron (1954), Heath (1964) et Blocher (1966).

Le concept d'efficacité sert à décrire le résultat d'une relation dynamique entre la personne et la société; il est alors utile à expliquer le développement de la personne dans diverses sphères d'activité. Dans mon schéma conceptuel, je place donc la personne et la société dans une relation de processus à travers laquelle la personne peut et, d'une certaine manière, doit établir sa propre efficacité.

Si l'on veut étayer cette notion d'efficacité, il faut considérer de plus près d'abord la personne, ensuite la société et enfin la relation entre les deux.

D'abord, je représente la personne comme possédant une quantité de ressources à parfaire et à différencier: c'est la personnalité. Or, cette personnalité s'offre à l'observation dans la façon dont la personne entre en relation avec autrui, accomplit des tâches et s'auto-détermine. C'est pourquoi, en fonction de l'âge chronologique et de certains déterminants évolutifs qui y sont rattachés, l'ensemble des ressources d'une personne témoigne de son développement.

Ensuite, la société formule des attentes à l'égard de la personne; ces attentes se structurent dans des rôles, voire même des institutions. Or, parmi ces rôles, les plus importants sont ceux qui se rapportent au travail et aux loisirs, au mariage ainsi qu'à la famille et à l'éducation des enfants. Il ressort d'ailleurs de cet ensemble de rôles un système de critères auxquels on réfère dans l'évaluation de la production du rendement de la personne.

Enfin, entre une personne en développement et une société en production s'établit un processus de mutuelle valorisation de l'efficacité. En effet, d'une part, la personne, tenant compte des demandes de la société, établit un ordre de priorités en vue de son développement en se construisant un système de valeurs propre à garantir la croissance de ses besoins et de ses ressources. D'autre part, la société présente aussi à la personne une hiérarchie

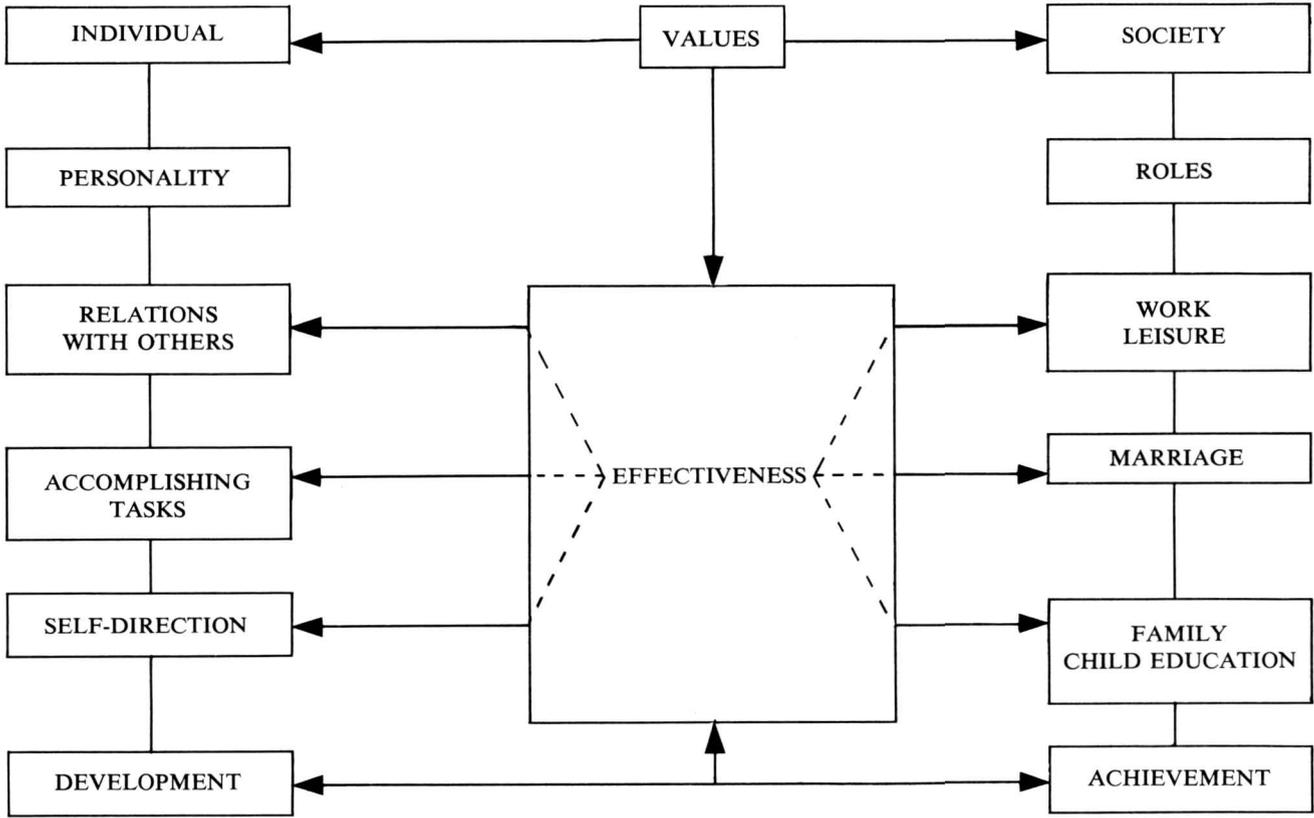


Fig. 1: A general conceptual framework for research on the effective person.

d'attentes sous forme de critères de rendement susceptibles de maintenir et de développer certains rôles et institutions. Il découle donc de ce mécanisme interactionnel que la personne peut modifier son milieu en présentant la valeur d'efficacité de nouveaux rôles à remplir; en même temps, il est possible à la société de demander à la personne de se conformer à certains standards lorsqu'elle adopte les différents rôles qui sont offerts.

Vous soupçonnez sans doute, et à raison d'ailleurs, que le processus de valorisation qui aboutit à une de valeur est la plaque tournante de ce schéma conceptuel. Je ne m'attarderai toutefois pas à discuter ce point, ne serait-ce qu'il m'apparait suffisamment vaste pour constituer à lui seul l'objet d'un livre. Je vous proposerai plutôt de faire une espèce d'acte de foi et de considérer avec moi une définition opérationnelle qui est à la base des travaux dont nous discuterons plus tard les résultats. Cette définition n'est pas la seule que l'on puisse donner des valeurs et je ne voudrais pas prétendre que ce qu'elle ne contient pas ne définit pas aussi des valeurs. Cependant, il s'agit d'une définition choisie pour les fins bien spécifiques d'une recherche particulière.

VALEUR—CONCEPTION EXPLICITE DU DEGRE D'IMPORTANCE  
QU'UNE PERSONNE ACCORDE A DIVERSES MODALITES  
DONNEES D'ETRE OU D'AGIR EN VUE D'ATTEINDRE  
UN BUT DANS UN CHAMP DEFINI D'ACTIVITE.

Quelles sont les positions théoriques et méthodologiques que recèle cette définition opérationnelle de la valeur?

Premièrement, le terme *conception* réfère à une symbolisation consciente, ce qui exclut des valeurs que l'on pourrait qualifier d'inconscientes comme celles, par exemple, que la psychanalyse nous présente comme émanant du surmoi.

Deuxièmement, les termes *conception explicite* réfèrent à une symbolisation consciente communiquée verbalement, ce qui, du même coup, premièrement, exclut une notion de valeur inférée à partir du comportement non verbal et, deuxièmement, nous fait postuler qu'il n'y a pas de distortion entre la symbolisation et son expression.

Troisièmement, l'expression *degré d'importance qu'une personne accorde* réfère à l'instrument employé qui est une échelle en cinq (5) points de type Likert; une telle procédure s'oppose pour moi, entre autres, à un système de comparaisons paires qui, d'une part, n'aurait pas été économique avec trente-huit (38) item et qui, d'autre part, est entaché des vices des mesures "ipsatives".

Quatrièmement, l'expression *diverses modalités données d'être ou d'agir* recouvre d'abord le fait que les item sont fournis par l'expérimentation, ce qui exclut une méthode d'investigation à base de stimuli non structurés; ces diverses modalités d'être ou d'agir ont été tirées des études qui ont déjà porté sur les valeurs et la satisfaction dans les domaines du travail, des loisirs et de l'éducation.

Cinquièmement, les termes *en vue d'atteindre un but* réfèrent au postulat que le comportement humain est orienté vers un but et à l'hypothèse que les valeurs constituent un moyen d'atteindre un but; cela pointe donc le caractère intentionnel et motivationnel de la valeur. Quant au but dont la nature n'a

pas été précisée, ce pourrait bien ultimement être celui de l'adaptation de la personne.

Sixièmement, l'expression *dans un champ défini d'activité* sert à définir le cadre de référence, soit le travail, le loisir ou l'éducation, dans lequel on place le sujet qui répond au questionnaire; elle permet aussi d'exclure des genres plus généraux de valeurs comme les valeurs de vie, les convictions philosophiques, etc.

C'est donc à partir de cette notion de valeur que furent construits les instruments de mesure dont il importe maintenant de dire quelques mots. Je m'arrêterai surtout à considérer le choix et la formulation des item, ainsi que l'échelle de mesure.

Comme je le mentionnais auparavant, les modalités d'être ou d'agir choisies furent en bonne partie dérivées de la littérature déjà existante. Ainsi, les travaux de Herzberg (1967, 1966), le *Work Values Inventory* de Super (1968), le *Study of Values* de Allport et Vernon (1951), le travail de Rosenberg (1957), de même que d'autres questionnaires qu'il serait trop long d'énumérer au complet ont constitué des sources importantes de documentation pour les item se rapportant aux dimensions valorisables dans le travail; quant aux dimensions valorisables dans les loisirs, elles proviennent en bonne partie des travaux de Dumazedier et Ripert (1966) ainsi que de ceux de Kaplan (1960) et Havighurst (1957).

Après une pré-expérimentation destinée à vérifier le niveau de vocabulaire des item qui, incidemment, est de la dixième année générale, chacun des deux instruments de valeurs de travail et de valeurs de loisirs comporte trente-huit (38) item qui, de par leur formulation, se situent de la façon suivante sur un continuum de ressemblance:

1. formulation identique	N = 12
2. formulation	N = 14
3. formulation semblable	N = 5
4. formulation analogue	N = 3
5. formulation et contenus différents	N = 4

Par ailleurs, au cours de la pré-expérimentation, les sujets ont répondu à deux formes de chacun des questionnaires. La première forme consistait à appliquer une échelle d'importance en cinq points à chaque item. La deuxième forme exigeait du sujet qu'il mentionne les cinq dimensions les plus importantes et les cinq moins importantes. Comme il s'est avéré que ces deux formes donnaient les mêmes résultats, la première, c'est-à-dire une échelle en cinq points pour chaque item, fut conservée étant donnée qu'elle permettait, entre autre, de traiter les données autant par des statistiques paramétriques que non paramétriques et d'amener le sujet à se prononcer explicitement sur chacune des trent-huit (38) dimensions.

Ces deux questionnaires furent administrés à un groupe total de 806 sujets de niveau pré-universitaire dont 618 garçons et 188 filles. Une premier sous-groupe (N = 557) se compose d'étudiants d'un institut de technologie et un deuxième sous-groupe (N = 249) comprend des étudiants qui ont fait une demande d'entrées dans trois facultés de l'Université de Montréal. Bien que ces sujets aient des orientations professionnelles différentes, ils sont

néanmoins comparables du point de vue l'âge chronologique et représentent pratiquement tous les niveaux socio-économiques.

Une première analyse des résultats laisse entrevoir une grande parenté entre les valeurs de travail et les valeurs de loisirs. En effet, si, pour chacun des deux questionnaires, on met en rang à l'aide de la moyenne les trente-quatre (34) item dont le contenu est comparable, il devient possible de calculer un coefficient de corrélation rho entre les deux séries d'item. Or, ce coefficient rho est de 0.75 pour le groupe total des sujets (N = 806), de 0.70 pour le premier sous-groupe (N = 557) et de 0.75 pour le deuxième sous-groupe (N = 249).

Par ailleurs, si l'on calcule des coefficients de corrélation r entre les trente-quatre (34) paires d'item de formulation comparable, on arrive aux résultats contenus dans le tableau 1.

**TABLEAU 1**

Coefficients de corrélation (r de Pearson) entre trente-quatre (34) paires de valeurs de travail et de valeurs de loisirs (N = 806) en fonction du degré de ressemblance dans la formulation des item

Coefficient de corrélation	Degré de ressemblance dans la formulation des item				Total
	identique	très semblable	semblable	analogue	
.50 à .59 .....	7	3	0	0	10
.40 à .49 .....	3	4	2	0	9
.30 à .39 .....	2	3	2	0	7
.20 à .29 .....	0	4	1	2	7
.10 à .19 .....	0	0	0	1	1
Total .....	12	14	5	3	34

Enfin, le tableau 2 donne une image plus extrémiste de la ressemblance entre les valeurs de travail et les valeurs de loisirs.

**TABLEAU 2**

Liste des cinq dimensions les plus valorisées et les moins valorisées dans le travail et les loisirs

Dimension	Rang dans le travail	Rang dans le loisir
Utiliser au maximum vos connaissances et vos habiletés ....	1	2
Vous développer au plan personnel .....	2	1
Améliorer votre compétence par des efforts personnels constants .....	3	3
Etre très fier(e) de ce que vous accomplissez .....	4	*
Accomplir votre ouvrage de façon détendue .....	5	5
Etre en compagnie de personnes plaisantes .....	*	4
Exercer surtout des activités physiques .....	34	**
Susciter l'admiration des autres .....	33	31
Eprouver des émotions fortes .....	32	**
Vous retrouver souvent seul(e) .....	31	32
Assumer des fonctions administratives .....	30	33
Obtenir des récompenses (trophées, argent, prix, etc.) ....	**	34
Avoir une autorité indiscutée .....	**	30

\* pas parmi les cinq dimensions les plus valorisées  
 \*\* pas parmi les cinq dimensions les moins valorisées

Il est possible de dégager différentes conclusions de cette série de résultats. Je n'en tiendrai pourtant à deux principales dont l'une se rapporte à une notion de l'emploi du temps et l'autre aux implications pour le counseling.

Premièrement, il y aurait, au niveau des valeurs telles que je les ai définies, un recouvrement important entre le travail et le loisir. Ceci revient à dire que les sujets accordent beaucoup de significations psychologiques semblables à des domaines d'activités qui, sur le plan sociologique, sont quand même très différents. Il faudrait donc conclure que bien souvent les personnes désirent actualiser les mêmes valeurs dans le travail et les loisirs, ce que marque une continuité psychologique dans l'emploi du temps. Ces conclusions concordent d'ailleurs étroitement avec celles de Goodman (1967).

Deuxièmement, pour celui qui pratique le counseling, ces résultats impliquent que lorsqu'il aborde les valeurs de son client, il doit tenir compte que pour celui-ci, le travail et les loisirs peuvent souvent signifier la même chose au plan psychologique. C'est en ce sens que le processus de valorisation serait unifié chez la personne, ce qui impliquerait une continuité de base dans l'actualisation des ressources même si, vues de l'extérieur, les réalités que permettent cette actualisation sont en apparence différentes ou même discontinues.

#### REFERENCES

- Allport, G. W. *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1963.
- Barron, F. Personal soundness in university graduate students. *Publications in Personality Assessment and Research*, No. 1. Berkeley: University of California Press, 1954.
- Blocher, D. H. *Developmental counseling*. New York: Ronald Press, 1966.
- Heath, S. R. *The reasonable adventurer*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1964.
- Maslow, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, 1964.
- Maslow, A. H. Some basic propositions of a growth and self-actualization psychology. In A. W. Combs (Ed.), *Perceiving, behaving, becoming*. Washington: Yearbook Association for Supervision and Curriculum Development, 1962.
- Rogers, C. R. *On becoming a person*. Boston: Houghton-Mifflin, 1961.
- Rogers, C. R. Toward becoming a fully functioning person. In A. W. Combs (Ed.), *Perceiving, behaving, becoming*. Washington: Yearbook Association for Supervision and Curriculum Development, 1962.
- Shoben, C. J. Toward a concept of the normal personality. *American Psychologist*, 1957, **12**, 183-190.
- Herzberg, F. *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishers, 1966.
- Kaplan, M. *Leisure in America*. New York: John Willey, 1960.
- Dumazedier, J., & Ripert, A. *Loisir et culture*. Paris: Editions du Seuil, 1966.
- Havighurst, R. J., & Frigenbaum, K. Leisure and life style. *American Journal of Sociology*, 1959, **64**, 396-404.

## SOME RELATIONSHIPS BETWEEN WORK VALUES AND LEISURE VALUES

JACQUES PERRON

This study was to investigate the valuation of certain dimensions of work and leisure: Do individual values have the same psychological dimensions in work and leisure fields of activity? Or do these fields represent two realities different to the point that one values certain psychological dimensions in work and other dimension in leasure?

Four different questionnaires, each related to work values, leisure values, education values, and attitude toward the relation among these three fields of activity, respectively, were developed, and were given to a total of 806 college students. These samples consisted of three different groups of students (institute of technology, teachers' college, and entering university students) including both male and female.

There were significant positive correlations between work values and leisure values over the three different groups of subjects. When a factor analysis on work and leisure values for the total samples was performed, nine factors were extracted that accounted for 53.6% of the total variance of work values, and nine factors were also retained that accounted for 59.5% of the leisure variance. These factors were predominantly unipolar in both work and leisure values.