

La satisfaction au travail chez les enseignantes et enseignants du Québec

Work Satisfaction Among Québec's Teachers

Louis Toupin, Claude Lessard, Roger A. Cormier et Paul Valois

Volume 37, numéro 4, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029302ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029302ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Cet article examine si l'enseignant est satisfait de son travail, s'il veut le quitter et quels sont les motifs les plus probables qui peuvent l'amener à le vouloir.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Toupin, L., Lessard, C., Cormier, R. & Valois, P. (1982). La satisfaction au travail chez les enseignantes et enseignants du Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(4), 805-826. <https://doi.org/10.7202/029302ar>

La satisfaction au travail chez les enseignantes et enseignants au Québec

Louis Toupin
Claude Lessard
Roger A. Cormier
Paul Valois

Cet article examine si l'enseignant est satisfait de son travail, s'il veut le quitter et quels sont les motifs les plus probables qui peuvent l'amener à le vouloir.

Au printemps 1978, un questionnaire était envoyé à un échantillon d'environ 4 000 enseignants des écoles primaires et secondaires des secteurs public et privé, francophone et anglophone du Québec. Trois sujets sur quatre ont accepté de répondre aux 424 items du questionnaire. Le cadre de référence de l'enquête, commanditée par la Direction de la recherche du ministère de l'Éducation, comprenait les thèmes d'études suivants: 1) les caractéristiques démographiques, socio-culturelles et professionnelles des enseignants; 2) leurs valeurs éducationnelles; 3) leur vécu professionnel: tâche et milieu de travail; 4) la formation et le perfectionnement; et 5) le futur anticipé et désiré. Six volumes de cette recherche ont déjà été publiés par le ministère de l'Éducation, sous le titre générique de «Les enseignantes et les enseignants du Québec, une étude socio-pédagogique».

Nous présentons ici un des aspects du vécu professionnel abordé dans cette étude: à savoir la satisfaction au travail des enseignants québécois. Le lecteur désireux d'approfondir les résultats présentés dans cet article et les questionnements méthodologiques qui les ont accompagnés peut se référer au volume 5 (Toupin, Lessard, Cormier et Valois, 1980) ainsi qu'au volume 1 de notre étude (Cormier, Lessard, Valois, 1979) pour une description des

• CORMIER, Roger A., professeur, Faculté des sciences de l'éducation, Université de Sherbrooke.

LESSARD, Claude, professeur, Faculté des sciences de l'éducation, Université de Montréal.

TOUPIN, Louis, boursier, Conseil québécois de la recherche sociale.

VALOIS, Paul, Agent de recherche et de planification socio-économique, Direction de la recherche du secteur de la planification au ministère de l'Éducation.

Relat. ind., vol. 37, no 4, 1982 © PUL ISSN 0034-379 X

étapes et contrôles qui ont précédé la présentation et l'analyse des données. Mentionnons, cependant, que l'échantillon fut tiré du fichier «Maîtres» du Service de l'informatique du ministère de l'Éducation; ce fichier était composé de 78,375 dossiers relatifs au personnel enseignant des niveaux pré-colégiaux du Québec. Un sujet sur vingt a été tiré de cette population de base pour constituer un échantillon de 3,918 enseignants travaillant à temps plein et à temps partiel à 50% ou plus du temps. La technique d'échantillonnage choisie et la taille de l'échantillon permettaient de conserver à l'échantillon son caractère aléatoire et d'obtenir une représentation proportionnelle sans stratification et surreprésentation préalable. La technique d'échantillonnage reposa sur l'algorithme suivant: a) contrôler le personnel enseignant qui possédait plus d'un code de fonction ou qui travaillait dans plus d'une école ou plus d'une commission scolaire afin de s'assurer que les enseignants n'apparaîtraient qu'une seule fois sur la liste des sélections; b) déterminer pour les secteurs public et privé, la taille de la population visée; c) calculer, ensuite, la taille des échantillons correspondant aux secteurs public et privé en répartissant proportionnellement l'échantillon de 4 000 enseignants selon les deux secteurs; d) ordonner chacun des secteurs du fichier «Maîtres» de façon à regrouper le personnel par niveaux d'enseignement et, selon le cas, par commissions et écoles ou par institutions privées; e) choisir le nombre approprié d'enseignants au hasard systématique. La sélection fut faite selon la procédure suivante tant pour le secteur public que le secteur privé: choix d'un nombre réel aléatoire entre 0 et N/n (N désignant la population de base et n la taille de l'échantillon); soit « r » ce nombre; choix d'un nombre réel « e » qui permet d'approximer la taille idéale de l'échantillon, fixée à 4 000 enseignants; ce nombre « e » fut établi à 20; et sélection à partir du nombre « r » de tous les vingtièmes enseignants. Les contrôles usuels dans ce genre d'étude furent utilisés pour s'assurer de la représentativité tant de l'échantillon de départ que des répondants par rapport à la population de base.

Les changements démographiques dans la population scolaire, les restrictions budgétaires, certains facteurs sociaux-politiques tels que les valeurs véhiculées par l'école ont, pour ainsi dire, suscité un intérêt social pour la «qualité de vie» dans les écoles. Cet intérêt social s'est cristallisé, au cours des dernières années, autour de certaines questions clés telles que la performance sociale et économique du système d'enseignement, la démocratisation du savoir et des structures scolaires et la participation des parents à la vie pédagogique. Certes, ce contexte social et scolaire n'est pas sans effet sur l'enseignant lui-même, sa tâche et l'évolution de celle-ci.

Nous nous demandons donc, dans le cadre de cet article, si l'enseignant est satisfait de son travail, s'il veut le quitter et quels sont les motifs les plus

probables qui peuvent l'amener à le vouloir. Pour ce, nous présentons tout d'abord la problématique qui nous a permis d'analyser et d'interpréter les résultats obtenus à partir de soixante-dix items du questionnaire, pour ensuite exposer, dans l'ensemble, ces résultats et, finalement explorer les principales sources de variations d'opinions au sein du personnel enseignant.

LA PROBLÉMATIQUE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Une vue d'ensemble de la satisfaction au travail

C'est vers la fin des années cinquante, notamment aux États-Unis, qu'on vit apparaître une série de recherches autour de ce que l'on appelait alors le «facteur résiduel». Ce facteur résiduel s'inscrivait dans la problématique néo-classique des facteurs de production (capital et travail) du fait que, depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, les études statistiques tendaient à montrer que les variations d'inputs de travail et de capital ne suffisaient pas, à elles seules, à rendre compte des variations du produit. Ce facteur résiduel, identifié aussi en terme de «capital humain», devait rendre compte de dimensions telles que la formation, l'organisation du travail et la satisfaction au travail. Depuis lors, la satisfaction au travail a été étudiée pour elle-même et les études récentes tendent à la situer dans la perspective de la qualité de vie au travail (Côté, 1980).

Cette origine des recherches sur la satisfaction au travail est importante dans la mesure où elle pose d'emblée le lien entre satisfaction et performance. Ainsi, à l'instar de Claude Levy-Leboyer (1974), nous pouvons nous demander si les attitudes représentent des déterminants importants de la performance? Celles-ci sont-elles associées à d'autres aspects du comportement de l'homme au travail? Et dans quelle mesure affectent-elles sa stabilité dans l'emploi? Les recherches menées autour de ces questions révèlent que la satisfaction et la performance ne sont pas automatiquement liées entre elles (Levy-Leboyer, 1974, pp. 64-65). Des variables telles que la taille, la structure et la politique de production du lieu de travail et des situations industrielles, professionnelles et même temporelles (ex.: effets à long terme) viennent modifier, voire même annuler, le lien que l'on peut établir entre satisfaction et performance. Retenons, pour notre propos, que dans les emplois dits professionnels, la satisfaction des individus apparaît comme un facteur important de leur performance (Likert, 1967).

Si la satisfaction au travail permet de rendre compte, jusqu'à un certain point, de la performance d'un individu, elle peut aussi éclairer les phénomènes d'abandon de carrière, d'absentéisme et d'instabilité au travail. En ef-

fet, les études sur la satisfaction au travail mettent nettement en relation les taux d'instabilité au travail avec les indices de satisfaction. Bien entendu les situations économiques difficiles et la pression collective (ex.: temps de guerre) peuvent rendre plus anémique cette relation statistique. Précisons, pour notre intérêt, que dans le cas des cols blancs, quatre facteurs semblent décisifs dans les motifs d'abandon de carrière, d'absentéisme et d'instabilité au travail: l'attitude de la direction, le climat de l'organisation, le statut professionnel et financier et les attitudes vis-à-vis de l'organisation dans son ensemble. Nous verrons ce qu'il en est pour les enseignants.

La satisfaction au travail apparaît donc comme un phénomène complexe où, même du point de vue *théorique*, il n'existe pas un enchaînement causal immédiat entre satisfaction et performance dans le travail. Plusieurs facteurs tels que l'organisation dans son ensemble, les caractéristiques des individus et le contexte social agissent sur la performance avec une ampleur et des modalités qui varient selon le milieu de travail étudié.

La satisfaction au travail chez les enseignants

Un des buts de notre recherche consistait à analyser la satisfaction au travail chez les enseignants. Précisons tout de suite qu'en aucun temps nous n'avons pu établir une hypothèse générale de travail entre la satisfaction et la performance. Pour ce faire, une analyse longitudinale, une étude des politiques administratives, du contexte socio-économique et une comparaison avec d'autres situations professionnelles auraient été nécessaires. Nos outils d'analyses, principalement un questionnaire postal, ont limité le champ de nos investigations. Ceci dit, l'étude de la satisfaction au travail en soi n'est pas dénuée d'intérêt, loin de là.

À preuve, voici quelques questions qui ont fait l'objet d'une réflexion méthodologique de notre part, avant même que nous nous penchions sur l'analyse et l'interprétation des résultats: quels sont les facteurs qui peuvent influencer la satisfaction au travail chez les enseignants? Peut-on parler d'un type unique de satisfaction ou, au contraire, de satisfactions spécifiques? Comment s'agencent entre elles les sources de satisfaction liées au contexte du travail et celles qui sont intrinsèques au travail?

Il existe plusieurs façons de répondre à ces questions. Une première façon aurait été de les poser aux enseignants eux-mêmes. Par exemple, en leur demandant quelles sont les diverses dimensions qui influencent le plus ou le moins leur satisfaction au travail. Notre questionnaire d'enquête, déjà fort long, n'a pas posé ces questions.

Aussi, il aurait été intéressant d'introduire diverses comparaisons entre rôle défini et situation réelle, entre diverses professions, avec d'autres composantes du monde scolaire (ex.: les enseignants du niveau collégial, les administrateurs). Cette façon de faire eut été conforme avec une approche où les déterminants de la satisfaction au travail recourent trois niveaux d'analyse: individuel, social et organisationnel. Limités, encore une fois, par notre principal outil d'analyse nous avons quand même tenté de déblayer un peu ce terrain. D'une part, au niveau des analyses de sous-groupes, nous avons identifié les principales sources de différenciation des opinions du personnel enseignant quant à la satisfaction au travail et élaboré, à partir de ces résultats, des hypothèses conformes à notre problématique. D'autre part, quoique de façon beaucoup moins fructueuse, nous avons tenté de comparer nos résultats à ceux d'études similaires. Nous pensons notamment à une étude de V. Larouche, menée pour le compte de l'Alliance des professeurs de Montréal en 1978, qui portait sur la satisfaction au travail des enseignants de l'Alliance. Plusieurs incompatibilités méthodologiques, quant à la population étudiée et aux instruments de mesure de la satisfaction, nous ont coupé de toutes possibilités de comparaison. Il en fut de même pour le sondage, fait en 1975, par la Commission d'étude de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire (C.E.T.E.E.S.). Ces contraintes méthodologiques, alliées à celles du temps, nous ont dissuadé d'approfondir cette voie. Tout au plus avons-nous pu établir certains points de contact, sur des aspects particuliers, avec quelques recherches (Carlos, 1974; Crespo, Cournoyer, 1978; Rainville, 1972).

Comme troisième façon de répondre à nos préoccupations, nous avons retenu la distinction de F. Herzberg (1968) entre les facteurs motivateurs (liés au contenu de la tâche) et les facteurs hygiéniques (liés au contexte de la tâche) de la satisfaction au travail tout en n'excluant pas, pour notre part, l'existence de facteurs charnières entre ces deux pôles rejoignant en cela les travaux de Sergiovanni. Cette troisième façon nous fournit un cadre conceptuel pour l'interprétation des résultats du sondage.

Deux motifs nous ont guidé dans le choix de ce cadre conceptuel. D'une part, la théorie d'Herzberg, bien que contestée du point de vue de la méthode, est bien accueillie en ce qui a trait à ses implications, notamment l'enrichissement des tâches et le fait que ce ne sont pas les mêmes conditions qui influencent l'insatisfaction et la satisfaction au travail. D'autre part, la théorie d'Herzberg nous permet de présenter de façon moins unidimensionnelle les diverses dimensions de la satisfaction au travail que l'analyse factorielle nous a permis d'identifier et conséquemment l'interprétation des résultats que nous faisons de celles-ci. Ce choix théorique est d'autant plus sécurisant que la théorie d'Herzberg semble convenir davantage aux situa-

tions professionnelles que manuelles, ce qui se défend largement quand on parle d'enseignants. Cependant, même si théoriquement on peut admettre que chaque profession a ses propres caractéristiques sur ce qui est satisfaisant ou insatisfaisant au travail, nous n'avons pas, en choisissant Herzberg, la prétention d'avoir défini un agencement des dimensions de la satisfaction au travail qui serait propre à l'enseignement.

Finalement, nous avons considérablement limité l'utilisation que l'on peut faire d'un score global de la satisfaction, instrument de mesure courant dans ce genre d'étude. D'une part, il faut retenir que l'utilisation d'un tel outil méthodologique sous-entend que toutes les interventions pour modifier les conditions de travail ont un effet général équivalent en nature, sinon en intensité, donc qu'elles sont interchangeables. L'observation scientifique ne permet pas de retenir ce genre d'hypothèse (Côté, 1980, p. 89). D'autre part, la satisfaction au travail, étant une variable d'attitude et non pas de comportement, est un terrain de prédilection pour ce que les méthodologues appellent les effets de halo qui consistent, pour les sujets, à donner des réponses de même tonalité générale et les effets d'acquiescence («désirabilité sociale») qui consistent à donner des réponses conformes aux valeurs du milieu. Le score global additionne ces effets et, de par sa nature même, se coupe de toute possibilité de contre-interprétation adéquate. C'est à la lumière de ces considérations que nous n'avons utilisé un score global de la satisfaction au travail qu'à titre de complément d'information en ce qui a trait aux analyses de sous-groupes et pour sa valeur heuristique.

Ces quelques considérations, jointes au fait qu'il n'existe pas une théorie complète des attitudes dans le travail, donnent le ton général que nous avons voulu donner à l'interprétation des résultats concernant la satisfaction au travail chez les enseignants québécois. Nous aurions aimé aussi tenir compte de phénomènes tels que la déqualification, la dévalorisation des diplômés et le poids de la conjoncture sociale et économique. Cela nous aurait permis de dépasser quelque peu le postulat de liens non-contradictoires et harmonieux entre la satisfaction des individus et le comportement au travail qui est à l'origine des études sur la satisfaction au travail.

LA SATISFACTION AU TRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTS: UN PORTRAIT D'ENSEMBLE

Des 424 items du questionnaire, nous avons relevé 70 énoncés qui nous paraissaient être des indicateurs valables de la satisfaction au travail. Suite à l'analyse factorielle, nous avons retenu douze dimensions regroupant les 70 items de départ. Pour les fins de l'analyse, nous avons éliminé les items dont

la saturation factorielle sur les divers facteurs était inférieure à 0,30. De plus, nous avons choisi d'éliminer les items communs à deux dimensions en les laissant dans une seule dimension selon l'importance de leur coefficient de saturation. Ce double processus d'épuration devait rejeter treize items. Des 70 items de départ, nous avons pu en conserver 57. Le tableau 1 présente les dimensions de la satisfaction au travail avec leurs items constitutifs retenus. Ces dimensions sont: la perception du climat de l'école, la satisfaction à l'égard des services professionnels, l'actualisation de soi au travail, la représentation des élèves, la satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail, les éléments extrinsèques de la satisfaction au travail, la liberté d'enseignement, les négociations entre l'employeur et les syndicats, le sentiment d'impuissance, la représentation de la direction, l'individualisme et la représentation des parents.

Dans cet article, nous retenons une façon de regrouper les données. Elle consiste à répartir les sujets en deux catégories d'attitudes regroupant, d'une part, les sujets qui ont dit être tout à fait, passablement, plutôt insatisfaits et plutôt satisfaits avec le sens d'une dimension et, d'autre part, les sujets qui ont dit être passablement et tout à fait satisfaits avec la dimension. Cette façon de procéder a l'avantage de faire ressortir, par rapport à la satisfaction au travail, les sujets qui ont déjà «fait le plein» et ceux qui sont caractérisés par un «manque à gagner», c'est-à-dire ceux qui, pour une raison ou une autre, n'ont pas «fait le plein», ne peuvent le faire ou ne désirent pas le faire. Il faut donc comprendre qu'il peut y avoir plusieurs façons, non nécessairement conciliables d'un individu à l'autre, de «faire le plein» et d'être «davantage satisfait».

Perception du climat de l'école

Cette dimension, regroupant onze items du questionnaire, fait état d'une bonne proportion du personnel enseignant satisfait du climat de l'école mais, en même temps, jugeant que la situation idéale n'a pas été atteinte en ce domaine. En effet, près de six enseignants sur dix (58%) sont insatisfaits ou modestement satisfaits du climat de leur école. À l'inverse quatre enseignants sur dix (42%) font état d'un degré de satisfaction passablement élevé du climat de l'école. Rappelons que cette dimension est considérée, dans le cas des situations professionnelles, comme une cause importante de l'abandon de carrière et de l'absentéisme. De plus, cette dimension contenant à la fois des items se rapportant au contexte et au contenu de la tâche, nous n'avons pas hésité à en faire un facteur charnière entre les pôles moteur (les éléments intrinsèques de la tâche) et hygiénique (les éléments extrinsèques de la tâche) de la satisfaction au travail.

Satisfaction à l'égard des services professionnels

Pour cette dimension, regroupant six items du questionnaire, on obtient les résultats suivants: près de quatre enseignants sur dix (38%) se disent assez satisfaits des services professionnels, tandis que six enseignants sur dix (62%) se disent pas ou plutôt satisfaits de ces services. Selon le service, cette situation s'empire (service de consultation psychologique, service social, service orthopédagogique) ou s'améliore (service de santé, service d'orientation, service de pastorale). Si l'on tient compte que cette dimension est davantage liée au contexte qu'au contenu de la tâche, selon notre problématique de départ, nous serions plus près d'une condition susceptible d'engendrer de l'insatisfaction au travail, dans le cas où nous l'avons précisé ci-dessus.

Actualisation de soi au travail

Regroupant sept items du questionnaire, la dimension «actualisation de soi au travail» semble être caractérisée par un fort taux de satisfaction des enseignants à l'égard de leur travail. En effet, plus de la moitié du personnel enseignant (52%) enregistre un taux élevé de satisfaction quant à leur actualisation au travail, tandis qu'une autre partie du personnel enseignant (48%) se dit modérément ou pas satisfait de cette actualisation. Toutefois, plusieurs indices laissent croire que dans une certaine mesure, le taux de satisfaction est gonflé par la présence d'un phénomène de désirabilité sociale. Ainsi, près de quatre enseignants sur cinq (79%) déclarent que l'enseignement leur permet d'être eux-mêmes alors qu'à peine la moitié (47%) du personnel enseignant considère que les choses les plus intéressantes qui leur arrivent se passent dans le cadre de leur travail... Nous aurions pu faire la même comparaison avec un autre item de la dimension dans lequel plus de quatre enseignants sur cinq (83%) déclarent que la plus grande satisfaction d'un professeur, c'est avec ses élèves qu'il la trouve.

Évidemment, ce genre d'énoncé appelle les réponses positives et valorisantes, compte tenu des valeurs normatives et du discours social entourant le métier d'enseignant. Il n'en demeure pas moins que si nous eussions observé une désaffection, ne serait-ce qu'idéologique, des enseignants sur une telle dimension, nous serions en présence d'un personnel à la fois cynique et terre à terre. Les contradictions observées entre plusieurs items de la dimension font plutôt état d'une certaine distance entre le discours et la pratique qu'il serait opportun d'identifier plus en profondeur.

Représentation des élèves

La dimension «représentation des élèves», regroupant sept items du questionnaire, semble traduire un problème sérieux au sein du personnel enseignant. En effet, seulement un enseignant sur cinq (19%) se déclare assez satisfait de la motivation, de l'effort et des rapports qu'il entretient avec ses élèves. Par contre, quatre enseignants sur cinq (81%) se déclarent plutôt ou pas satisfaits en ce qui concerne cette dimension. Qu'est-ce à dire? Alors que dans la dimension actualisation de soi au travail les enseignants déclarent que leur plus grande satisfaction professionnelle c'est avec les élèves qu'ils la trouvent, parallèlement, on observe que ceux-ci ont une représentation pour le moins négative de ces mêmes élèves. Serait-ce là une illustration de ce que nous avons appelé la distance entre le discours et la pratique?

Un tel résultat, à propos de ce que Herzberg appellerait un facteur motivateur de la satisfaction au travail, est inquiétant si l'on songe que l'élève est au centre de l'acte éducatif. Les analyses de sous-groupes, comme nous le verrons, nous fournissent un début d'identification des sources de ce malaise.

Satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail

Cette dimension, regroupant six items, nous permet d'observer les résultats suivants: plus de quatre enseignants sur dix (43%) enregistrent un taux élevé de satisfaction, tandis que six enseignants sur dix (57%) se disent plutôt ou pas satisfaits des conditions matérielles de travail. Cela revient à dire que les enseignants considèrent qu'il y a encore place pour améliorer cet aspect du contexte de leur travail, notamment en ce qui concerne la quantité de matériel didactique et les locaux de travail.

Éléments extrinsèques de la satisfaction au travail

Regroupant cinq items du questionnaire, la dimension «éléments extrinsèques de la satisfaction au travail» nous permet d'observer un personnel enseignant modérément satisfait. Seulement un enseignant sur cinq (19%) se dit assez satisfait, alors que quatre enseignants sur cinq se déclarent plutôt ou pas satisfaits de cet aspect de leur travail. Dépendamment des items, cette tendance générale est atténuée ou amplifiée. Ainsi, alors qu'au chapitre du salaire et de la somme de travail exigée, les enseignants se déclarent, en majorité, satisfaits, on observe l'inverse en ce qui concerne les possibilités de promotion, la sécurité d'emploi et l'image sociale du professeur. Ces résultats, datant de 1978, seraient intéressants à actualiser dans le contexte actuel des restrictions budgétaires.

Liberté d'enseignement

Près de la moitié du personnel enseignant (48%) se dit assez satisfaite de la liberté d'enseignement dont il dispose, l'autre moitié (52%) se disant plutôt ou pas satisfaite. Ce résultat est intéressant du fait que cette dimension, regroupant quatre items, peut être considérée comme un facteur motivateur de la satisfaction au travail, un élément important de l'enrichissement de la tâche.

Négociations entre l'employeur et les syndicats

Quatre enseignants sur dix (41%) se déclarent assez satisfaits du résultat des négociations avec l'employeur, alors que six enseignants sur dix (59%) le sont plutôt ou pas et ce tant au plan local que provincial. Nous ne saurions dire si ce degré modéré de satisfaction de l'ensemble du personnel enseignant à l'égard des négociations peut être crédité au syndicat qui aurait bien représenté les enseignants ou à l'employeur qui aurait su se montrer flexible et généreux.

Sentiment d'impuissance

Seulement deux enseignants sur dix (19%) se déclarent assez satisfaits de leur influence dans le milieu scolaire, alors que huit enseignants sur dix (81%) se disent plutôt ou pas satisfaits de celle-ci. Ce résultat à propos de la dimension sentiment d'impuissance, regroupant trois items, est à mettre en rapport avec ce que notre problématique du début identifie comme une des quatre grandes causes de l'abandon de carrière et de l'absentéisme. En effet, la place et l'importance qu'un individu s'attribue dans une organisation témoigne, croyons-nous, de son attitude vis-à-vis l'organisation scolaire dans son ensemble et du degré d'identification qu'il peut y avoir entre celui-ci et celle-là.

Représentation de la direction

Environ quatre enseignants sur dix (39%) affichent un taux élevé de satisfaction à l'égard de la direction, alors que six enseignants sur dix (61%) se déclarent moins ou pas satisfaits, à divers degrés, de celle-ci. Encore une fois nous sommes en présence d'un facteur décisif de l'instabilité au travail. Notons ici que nous ne croyons pas que les deux items constitutifs de la dimension «représentation de la direction» fassent le tour de la question. Tout au plus s'agit-il d'un indice.

Individualisme

La dimension «individualisme», regroupant trois items, nous permet d'évaluer que seulement deux enseignants sur dix (20%) observent ou se disent d'accord avec un mode de travail individuel dans l'enseignement. Les autres (80%) souhaitent ou désirent, à divers degrés, un mode de travail en équipe dans leur milieu de travail. Évidemment il s'agit ici d'une dimension reliée au contenu même de la tâche, donc plus susceptible d'agir comme un facteur motivateur de la satisfaction au travail.

Représentation des parents

La dimension «représentation des parents» nous permet d'observer que seulement un enseignant sur quatre a une représentation assez positive des parents. À l'inverse, trois enseignants sur quatre ont une représentation modérément ou pas favorable, à divers degrés, des parents. Ce résultat, que l'on peut mettre en parallèle avec la dimension «perception des élèves», rend compte d'un problème de relation entre enseignants et parents qui serait relié au «degré» de présence de ces derniers dans la pédagogie dispensée par l'enseignant, si l'on en croit une différence de résultats entre les deux items constitutifs de la dimension. Serait-ce que les enseignants craignent de partager leur «pouvoir» pédagogique?

LES ANALYSES DE SOUS-GROUPES

Dans cette seconde partie de l'analyse des résultats, nous tentons, à partir des principales sources de variations d'opinion du personnel enseignant, d'établir certaines hypothèses susceptibles d'éclairer les motifs d'ordre individuel, social et organisationnel de la satisfaction et l'insatisfaction au travail. Afin d'aller rapidement à l'essentiel nous retenons, dans le cadre de cet article, uniquement les liens dont les coefficients de corrélation sont substantiels (égaux ou supérieurs à 0,30) et appréciables ou sensibles (inférieurs à 0,30 mais égaux ou supérieurs à 0,15). Le tableau 2 récapitule les liens entre les dimensions de la satisfaction au travail et les variables repérées par l'analyse selon les critères de substantialité ou d'appréciabilité retenus.

Perception du climat de l'école

Deux variables sont associées de façon appréciable à la dimension «perception du climat de l'école». Il s'agit du nombre d'élèves dans l'école

($\eta^2 = 0,29$) et le fait de vouloir changer d'école ($\eta^2 = 0,29$). Ces relations se lisent ainsi: plus il y a d'élèves dans l'école et plus fortes sont les probabilités que le personnel enseignant soit insatisfait ou moins satisfait; plus on veut changer d'école, plus le climat de l'école est perçu de façon moins favorable.

Ayant utilisé pour les analyses de sous-groupes la technique de l'analyse de classification multiple qui contrôle l'effet des variables entre elles, on ne saurait amalgamer la variable «nombre d'élèves» à la variable «changement d'école», en terme d'interprétation. Il s'agit bel et bien de deux sources différentes dans les variations d'opinions au sein du personnel enseignant. Cela n'exclut pas que dans le temps (ce dont ne tient pas compte un sondage) une variable soit antérieure à l'autre dans l'ordre de «causalité».

L'analyse de sous-groupes laisse donc entendre, d'une part, que c'est dans les écoles où le nombre d'élèves est petit que le climat de l'école est perçu de façon nettement positive, peut-être parce que les rapports humains y sont plus étroits et chaleureux. D'autre part, une perception négative du climat de l'école, qui peut avoir des causes multiples, a de fortes chances de se traduire par une volonté de changer d'école, donc de changer de climat de travail. Cela confirme, en partie, le lien que plusieurs recherches (Côté, 1980) sur la satisfaction au travail, dans le cas de situations professionnelles, établissent entre la perception du climat de travail et l'instabilité au travail.

Satisfaction à l'égard des services professionnels

Sur le plan statistique, aucune variable retenue pour les analyses de sous-groupes s'est avérée être liée à la dimension «satisfaction à l'égard des services professionnels». Le corps enseignant semble donc se comporter de façon homogène sur cette question.

Actualisation de soi au travail

Une seule variable, l'attrait vers d'autres professions, est reliée de façon substantielle ($\eta^2 = 0,36$) à la dimension «actualisation de soi au travail». En effet, ceux et celles qui se disent attirés par une autre carrière, avant ou pendant leur carrière d'enseignant, se disent moins satisfaits du cadre de vie qu'offre leur profession. L'attrait pour un statut professionnel, probablement plus «prestigieux» ou rémunérateur que celui d'enseignant, confirme, en partie, que ce motif joue dans le phénomène de l'abandon de carrière, comme nous l'attendions. Toutefois, le taux élevé de satisfaction

des enseignants à l'égard de la dimension «actualisation de soi au travail» nous indique que cette motivation vers d'autres professions atteint, somme toute, de façon périphérique le personnel enseignant. Nous serions donc en présence d'un «roulement» potentiel (car après tout il ne s'agit que d'attrait et non pas de départ effectif) normal; une comparaison avec d'autres professions serait nécessaire pour confirmer une telle hypothèse.

Représentation des élèves

Deux variables retiennent notre attention dans les analyses portant sur la représentation des élèves: le niveau d'enseignement ($\hat{\eta} = 0,40$) et la conception organique de l'éducation ($\hat{\eta} = 0,26$). Concernant le niveau d'enseignement, on constate que la perception négative des élèves est fortement reliée au niveau secondaire, alors qu'au primaire c'est le contraire. Pour ce qui est de la conception organique de l'éducation, on observe que plus un enseignant est tenant de ce type de pédagogie (centrée sur le sujet et soucieuse d'atténuer la relation de pouvoir entre enseignant et enseigné), plus il perçoit les élèves de façon positive. À l'inverse, plus un enseignant opte pour une pédagogie mécaniste (centrée sur le savoir à transmettre), moins il perçoit ses élèves de façon positive.

De ces analyses, il ressort, croyons-nous, que le mode d'organisation scolaire au secondaire et les valeurs auxquelles adhèrent les enseignants sont susceptibles de fournir une première piste d'interprétation concernant la perception négative de plusieurs enseignants à l'égard des élèves. Les correctifs de cette situation devraient, certes, viser un changement d'attitudes mais aussi, et probablement plus, une réorganisation profonde du niveau secondaire et du projet éducatif sous-jacent.

Satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail

Une seule variable est reliée, de façon substantielle, à la dimension satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail. Il s'agit de la variable nombre d'élèves à l'école ($\hat{\beta} = 0,31$). La relation est la suivante: plus il y a d'élèves à l'école, plus les professeurs sont satisfaits des conditions matérielles de travail. Plus l'école est petite, moins les professeurs sont satisfaits des conditions matérielles. Cette relation n'a rien de surprenant si l'on songe que ce sont généralement les petites écoles qui sont dépourvues, à divers degrés, de facilités telles que laboratoires, bibliothèques, équipement sportif et locaux de travail pour les professeurs.

Ce résultat est paradoxal si l'on se souvient que les enseignants préfèrent davantage le climat de travail d'une petite école à celui d'une grosse.

Cela l'est moins si l'on fait entrer en ligne de compte la problématique que nous avons retenue. Dans un cas, celui des conditions matérielles de travail, nous sommes en présence d'un facteur hygiénique de la satisfaction au travail et dans l'autre, le climat de l'école, nous sommes davantage près d'un facteur de motivation au travail. Cela tend à confirmer que ce ne sont pas les mêmes conditions qui agissent sur l'insatisfaction et la satisfaction au travail. Il n'y aurait donc pas un continuum entre l'insatisfaction au travail et la satisfaction au travail, ce qui permet de concevoir qu'une même variable joue tantôt dans le sens de l'insatisfaction, pour une dimension, et ensuite dans le sens de la satisfaction, pour une autre dimension.

Dans ce cas-ci, l'intérêt de la problématique est manifeste dans la mesure où elle nous permettrait, devant un choix à faire, d'opter pour une petite école avec de bonnes conditions matérielles de travail, dans l'hypothèse où l'on préférerait un personnel motivé. Cependant, un tel choix n'atténuerait en rien l'insatisfaction des enseignants de petites écoles à l'égard de leurs conditions matérielles de travail.

Éléments extrinsèques de la satisfaction au travail

Un seul lien statistique appréciable avec la dimension «éléments extrinsèques de la satisfaction au travail» retient notre attention. Il s'agit de la variable «prestige associé à l'enseignement» ($\eta = 0,29$). Ici, les enseignants qui sont d'avis que l'enseignement est plus prestigieux par rapport aux autres carrières sont plus satisfaits et ceux qui sont d'avis contraire sont moins satisfaits. Pour l'ensemble des items constitutifs de la dimension «éléments extrinsèques», le lien avec la variable «prestige associé à l'enseignement» est le suivant: les promotions ($r = 0,29$), la charge de travail ($r = 0,16$), la sécurité d'emploi ($r = 0,17$), le salaire ($r = 0,15$) et l'image sociale du professeur ($r = 0,36$). C'est donc dire que le lien observé entre la dimension et la variable est surtout dû à la présence d'items tels que les promotions et l'image sociale du professeur. Or, il arrive que ce sont là les deux items où l'insatisfaction des enseignants est la plus forte. Serait-ce que le plafonnement professionnel des enseignants et la dégradation de l'image de la profession dans le public sont susceptibles de faire décroître, aux yeux des enseignants, le prestige de leur profession et par là les attirer vers d'autres carrières? Pour le moment, nous l'avons vu lors de l'analyse de sous-groupes de la dimension «actualisation de soi au travail», il n'y a aucun indice de ce côté. Toutefois, si cette tendance devait se maintenir voire même s'amplifier, comme cela est fort probable, il en résulterait presque à coup sûr une plus grande instabilité au travail.

Liberté d'enseignement

Aucun lien statistique substantiel ou appréciable n'est apparu au cours des analyses de sous-groupes avec la dimension «liberté d'enseignement».

Négociations entre l'employeur et les syndicats

Tout comme pour la dimension précédente, aucun lien statistique substantiel ou appréciable n'est apparu entre la dimension «négociations entre l'employeur et les syndicats» et l'ensemble des variables ayant servi à l'analyse de sous-groupes.

Sentiment d'impuissance

Exceptionnellement, nous allons faire état d'un lien sensible entre la dimension «sentiment d'impuissance» et la langue d'usage ($\hat{\eta} = 0,21$). Dans ce cas-ci, l'analyse révèle que le sentiment d'impuissance est davantage répandu chez les francophones que chez les anglophones. Y aurait-il deux mondes de l'éducation, un anglophone et relativement petit, donc plus accessible et «convivial», et un francophone, plus gros, plus bureaucratique, donc moins accessible?

Représentation de la direction

La dimension «représentation de la direction» est liée de façon substantielle à une seule variable: qui prend les décisions d'ordre pédagogique? ($\hat{\eta} = 0,33$). On y observe que lorsque la direction prend seule les décisions pédagogiques, les sujets ont tendance à être moins satisfaits de la direction; aussi, lorsque ce sont les enseignants qui prennent seuls les décisions, les sujets sont moins satisfaits de la direction. Dans le premier cas, l'insatisfaction des enseignants apparaît être une réaction à l'autoritarisme de la direction, tandis que dans le deuxième cas c'est le mécanisme de la collégialité qui semble faire défaut. En effet, si l'enseignant désire une large autonomie dans sa tâche, il n'est pas dit qu'il ne veut pas débattre et se prononcer sur tout ce qui concerne l'intérêt général de l'école. Or, ce lieu de débat et cette possibilité pour chacun des enseignants de contrôler ou influencer la qualité de vie à l'école passe inévitablement par un mécanisme de type collégial dans lequel la direction joue, probablement, un important rôle de promoteur de ce type de consultation. C'est lorsque la direction remplit mal ou pas du tout ce rôle, privant ainsi l'enseignant de la possibilité d'influencer ses confrères et la vie de l'école, qu'apparaîtrait une représentation moins favorable de la direction.

Individualisme et représentation des parents

L'analyse de sous-groupes révèle qu'il n'y a aucun lien statistique substantiel ou appréciable entre les dimensions «individualisme» et «représentation des parents» et l'ensemble des variables utilisées pour l'analyse.

Score global de la satisfaction au travail

Deux variables se sont avérées liées de façon appréciable à la dimension du score global de la satisfaction au travail. Il s'agit des variables «changement d'école» ($\eta^2 = 0,29$) et «qui prend les décisions d'ordre pédagogique» ($\eta^2 = 0,26$). La forte saturation factorielle des items constitutifs de la dimension «perception du climat de l'école» dans le score global explique, en grande partie, ces résultats. Par ailleurs, cela confirme l'importance de ces variables dans l'étude de la satisfaction au travail chez les enseignants.

Il est à noter l'absence quasi complète de liens statistiques entre les dimensions de la satisfaction au travail et ce que l'on pourrait appeler des variables lourdes: langue, sexe, âge, scolarité, niveau d'enseignement, secteur d'enseignement (privé, public), distance demeure-école, etc. Pourtant plusieurs études telles que le rapport de la C.E.T.E.E.S. (annexe A, 1975) et celle de Rainville (1972) font état de liens statistiques entre diverses dimensions de la satisfaction au travail et les variables précitées. Toutefois, à y regarder de plus près, on constate que ces études n'ont pratiquement jamais contrôlé l'effet des variables indépendantes entre elles. Dans notre cas, ce contrôle a eu pour effet de faire fondre comme neige au soleil bon nombre de liens statistiques apparents.

CONCLUSION

Si les résultats précédemment exposés ne peuvent pas nous renseigner sur le degré de performance du personnel enseignant au travail, ils nous permettent néanmoins d'observer, qu'en général, le personnel enseignant est modérément satisfait au travail.

Parmi les items du questionnaire qui n'ont pas servi aux analyses de la satisfaction au travail, il en est quelques-uns qui confirment cet état de fait. Ainsi, si c'était à refaire, 75% des enseignants déclarent qu'ils prendraient la décision de devenir professeur, 11% ne le feraient pas et 14% ne savent pas ce qu'ils feraient. Aussi, en ce qui concerne les projets pour les prochaines années des enseignants, dans l'hypothèse où ils auraient le choix, 53% des enseignants disent vouloir demeurer dans l'enseignement, 18% veulent

demeurer dans l'enseignement mais avec plus de responsabilités pédagogiques, 5% désirent quitter l'enseignement pour occuper un poste au sein de l'administration scolaire, 13% veulent quitter l'enseignement mais oeuvrer dans l'éducation pour un organisme autre qu'une commission scolaire et finalement, 11% désirent quitter complètement le domaine de l'enseignement et de l'éducation. Ces propositions, toutes hypothétiques soient-elles, dans l'adhésion qu'elles suscitent chez les enseignants ne traduisent pas une désaffection de ceux-ci à l'égard de leur profession. Dans la meilleure des hypothèses, celle-ci se situerait autour de 11% et dans la pire, aux environs de 25%. À l'appui, un item du questionnaire nous indique que seul 22% du personnel enseignant s'estime très peu (1%), un peu (1%) et moyennement (21%) engagé dans son travail.

L'instabilité au travail affecterait donc potentiellement entre 11% et 25% du personnel enseignant. Cette instabilité peut prendre plusieurs formes: ainsi, 16% d'enseignants déclarent que, s'ils en avaient la possibilité, ils changeraient d'école l'an prochain alors que 75% ne le feraient pas et 10% ne le savent pas.

Parmi les variables susceptibles d'accroître l'instabilité au travail des enseignants, nous avons identifié les suivantes: la perception négative du climat de l'école, la dégradation de l'image sociale de la profession, l'attrait vers d'autres professions, l'absence de promotion, le sentiment d'impuissance, l'organisation scolaire du niveau secondaire et le nombre d'élèves à l'école. Notons que sous la pression du contexte social et économique actuel plusieurs de ces motifs risquent de prendre plus d'importance. Par contre, comme on l'a vu, ce même contexte social et économique peut agir comme frein à la mobilité sociale du personnel enseignant, créant peut-être ainsi une situation où l'insatisfaction croît sans qu'il y ait de soupape pour l'atténuer.

Le 11% à 25% d'instabilité au travail que nous identifions chez les enseignants n'est pas un indice de mobilité de ceux-ci. Tout au plus indique-t-il une attitude ou une intention qui, à divers degrés, était présente parmi le personnel enseignant au moment de l'enquête (mai 1978). Cette intention peut varier selon les périodes de l'année, selon les individus et selon la conjoncture. Aussi, il est difficile de dire que cette instabilité au travail, qui peut affecter jusqu'à un enseignant sur quatre, atteint un seuil critique ou intolérable pour l'organisation scolaire. Les motifs d'instabilité étant variables, il faudrait, pour se prononcer sur cette question, procéder à des analyses de cas, à des comparaisons entre niveaux et avec d'autres professions et ce en tenant compte des situations et objectifs respectifs de l'individu et de l'organisation ainsi que des contraintes et possibilités qu'apporte l'environnement social.

Ces nuances et limites ne signifient pas pour autant qu'aucune intervention susceptible d'assainir la situation ne soit possible. Ainsi, on peut penser à des mécanismes visant à faciliter le départ des individus qui ne se sentent pas à leur place, pour une raison ou l'autre, dans l'enseignement. De la même façon, on peut faciliter la mobilité entre école et niveau scolaire, ainsi que l'accès au palier administratif. Finalement, on peut agir sur ce qui motive les individus dans leur tâche: autonomie, responsabilité, collégialité. Pour ce faire, on peut songer à des mesures telles que la décentralisation et la démocratisation de l'organisation scolaire, mais encore là ces mesures ne prennent leur sens qu'en fonction des finalités personnelles, sociales et économiques de l'enseignement. C'est à dire le projet éducatif qui articule ces finalités et le projet de société qui les sous-tend.

OUVRAGES CONSULTÉS

- CARLOS, S., *Recherche sur la tâche des enseignants au collégial*, Université de Montréal, Centre de sondage, 1974.
- COMMISSION D'ÉTUDE DE LA TÂCHE DES ENSEIGNANTS DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE, *Sondage auprès des enseignants de l'élémentaire et du secondaire. Annexe A*, Québec, Service général des personnels des organismes d'enseignements, ministère de l'Éducation, 1975.
- CORMIER, R.A., C. LESSARD, P. VALOIS, *Les enseignantes et les enseignants du Québec. Présentation générale, validation préliminaire et résultats bruts*, volume 1, Service de la recherche, ministère de l'Éducation, 1979.
- CÔTÉ, M., «Le travail et la vie privée», dans *La qualité de la vie au travail*, ouvrage sous la direction de Maurice Boisvert, Ottawa, Les presses H.E.C., 1980.
- CRESPO, M., M. COURNOYER, *L'organisation scolaire et l'inadaptation au début du secondaire*, Montréal, Commission des écoles catholiques de Montréal, Service des études, Division des services spéciaux, 1978.
- GIARD, G., N. THERRIEN, «La satisfaction au travail chez les professeurs: de la théorie à la pratique», *Prospective*, volume 14, numéro 3, 1978, pp. 121-128.
- HERZBERG, F., «Une fois de plus: comment motiver des employés?», Version française d'un article tiré de la *Harvard Business Review*, janvier-février, 1968.
- LAROUCHE, V., *La satisfaction au travail des enseignants de l'Alliance des professeurs de Montréal*, comité Perspectives de développement, Alliance des professeurs de Montréal, 1978.
- LEVY-LEBOYER, C., *Psychologie des organisations*, Paris, P.U.F., 1974.
- LIKERT, R., *Human Organization*, New York, McGraw Hill, 1967.
- RAINVILLE, J.M., «Le système québécois des relations de travail chez les enseignants du secteur public québécois», *Relations industrielles*, volume 27, numéro 3, 1972, pp. 334-363.
- SERGIOVANNI, F.J., "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers", *Journal of Educational Administration*, 1973.
- SERGIOVANNI, F.J., *Educational and Organizational Leadership in Elementary Schools*, New Jersey, Prentice Hall Inc., 1975.
- TAYLOR, R.M., *Decision-Making and Job Satisfaction within Québec Secondary Schools*, Thèse de maîtrise ès arts (Éducation), Montréal, Université McGill, 1975.
- TOUPIN, L., C. LESSARD, R.A. CORMIER, P. VALOIS, *Les enseignantes et enseignants du Québec, Le vécu professionnel: Tâche et milieu de travail*, vol. 5, Service de la recherche, ministère de l'Éducation, 1980.
- VROOM, V.H., *Work and Motivation*, New York, Wiley, 1964.

Work Satisfaction Among Québec's Teacher

This article deals with work satisfaction among French and English-speaking teachers in Québec Province's primary and secondary schools of the public and private sectors.

The study is based on a sample of 4 000 teachers, three-quarters of whom replied to the questionnaire's 424 questions. After describing the theoretical and practical approach used, the authors present results common to all teachers, as well as those particular to certain groups.

The concept of work satisfaction is based on: the origins of research in this field, links between performance and satisfaction, possible links between satisfaction and problems retention, absenteeism, etc. The authors make reference to Herzberg and use factorial analysis techniques.

Results show that teachers are generally moderately satisfied, but that job instability could affect between 11 and 25% of them. The authors conclude that intervention is possible to improve the situation, in spite of certain reserves.

INDEX ANALYTIQUE

CUMULATIVE INDEX

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Volume 26 — Volume 35
(1971-1980)

Rapport des — Proceedings of

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES (1971-1980)

Numéro spécial de Relations industrielles
264 pages
Prix: \$10.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

Québec, P.Q., Canada, G1K 7P4

Tableau 1

Items consécutifs des douze dimensions de la satisfaction au travail

Perception du climat

Il existe un climat de bonne entente entre les professeurs de mon école.

Êtes-vous d'accord pour dire que, dans votre école, les relations humaines sont anonymes et impersonnelles?*

Êtes-vous d'accord pour dire que votre école est une usine à faire des cours et donner des diplômes?*

Êtes-vous d'accord pour dire que, dans votre école, il règne un climat d'harmonie et de confiance entre les professeurs et la direction?

Dans mon école, les relations entre les jeunes professeurs et les plus âgés sont difficiles.*

L'atmosphère qui existe dans mon école ne favorise pas une remise en question et un renouvellement des pratiques pédagogiques.*

Êtes-vous d'accord pour dire que, dans votre école, il règne un climat de confiance et d'harmonie entre les professeurs et les élèves?

Dans mon école, il y a peu de contacts entre les professeurs du premier cycle et ceux du deuxième.*

Dans quelle mesure les professeurs de votre école sont-ils intéressés à participer aux décisions concernant les orientations générales de l'école?

Les professeurs ont rarement l'occasion de partager les expériences heureuses qu'ils vivent en classe.*

À mon école, il y a plusieurs personnes avec qui je me sens des affinités.

Satisfaction à l'égard des services professionnels

Les services professionnels suivants sont-ils disponibles aux élèves de votre école? Si oui, sont-ils satisfaisants?

Service de consultation psychologique.

Service social.

Service orthopédagogique.

Service de santé.

Service d'orientation.

Service de pastorale.

Représentation des parents

Quand on a des problèmes, on peut se fier à un parent pour avoir de l'aide.

Les parents, lorsqu'ils sont bien informés, sont ouverts aux projets de renouvellement ou d'innovation pédagogique.

Représentation de la direction

Je suis satisfait(e) de la compréhension dont la direction de mon école fait preuve à l'égard des problèmes que je rencontre en classe.

La direction de mon école n'appuie pas suffisamment les professeurs dans des situations de conflits avec les élèves et leurs parents.*

Actualisation de soi au travail

Vous avez, à un moment déterminé, décidé de devenir professeur. Si c'était à refaire, prendriez-vous la même décision?

Mon travail me permet d'être moi-même.

Les choses les plus intéressantes qui m'arrivent se produisent dans le cadre de mon travail.

J'ai le sentiment que, dans mon travail, je peux réellement mettre en valeur mes capacités intellectuelles.

Je n'aime pas vraiment ce que je fais mais je sens qu'il faut le faire pour obtenir les choses dont j'ai besoin et que je veux.*

La plus grande satisfaction pour un professeur, c'est avec ses élèves qu'il la trouve.

Le travail que je fais est un travail vraiment important pour la société.

Individualisme

L'individualisme est tellement répandu chez les professeurs qu'il est difficile de travailler en équipe.

Dans mon école, en général, les professeurs préfèrent travailler seuls.

Je me sens parfois seul(e) dans l'accomplissement de ma tâche de professeur.

* L'astérisque indique que l'échelle a été inversée parce que le sens de l'énoncé est contraire au sens de la dimension.

Tableau 1 (suite)

Représentation des élèves

Êtes-vous d'accord ou non pour dire que, dans votre école, on est obligé de garder trop d'élèves qui ne veulent pas étudier?*

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de la motivation des élèves?

Trop souvent, les élèves manifestent peu d'intérêt envers les contenus que j'ai à leur transmettre.*

Les élèves n'ont pas toujours la préparation adéquate pour suivre mon enseignement.*

En général, les élèves travaillent suffisamment fort.

Trop d'enfants, à la sortie de l'école, n'ont même pas développé le goût de la lecture.

En général, les parents témoignent d'un manque de compréhension à l'égard de ce qu'on essaie de faire à l'école.*

Négociation entre l'employeur et les syndicats

Si vous aviez à évaluer les négociations provinciales depuis qu'elles existent, diriez-vous qu'elles furent, dans l'ensemble, profitables aux professeurs?

Diriez-vous que les négociations locales furent, dans l'ensemble, profitables aux professeurs?

Satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail

Les ressources ou les services suivants sont-ils disponibles dans votre école? Si oui, sont-ils satisfaisants?

Équipement et matériel de laboratoire.

Équipement sportif et salle d'entraînement ou de conditionnement physique.

Locaux de travail (bureaux, salles de cours, etc.).

Bibliothèque.

Secrétariat.

Les professeurs n'ont pas à leur disposition suffisamment de matériel didactique pour leur permettre de faire du bon travail.*

Liberté d'enseignement

J'ai le sentiment de pouvoir exercer ma tâche comme je l'entends.

On me laisse toute la liberté dans la conduite de la classe.

Dans le cadre de mon travail, j'ai la possibilité d'être créateur, de concevoir et de réaliser des projets personnels.

Éléments extrinsèques de la satisfaction au travail

Quel est votre degré de satisfaction par rapport aux aspects suivants de votre travail?

Les possibilités de promotion.

La somme de travail exigée.

La sécurité d'emploi.

Le salaire.

L'image du professeur dans la société.

Sentiments d'impuissance

Le monde de l'éducation est dirigé par un petit nombre de gens influents et les gens comme moi ne peuvent rien y faire.

Si je regarde les problèmes importants dans le système scolaire d'aujourd'hui, je me dis qu'on ne peut pas faire grand-chose pour les régler.

J'ai l'assurance de pouvoir personnellement influencer ce qui se fait dans mon école.*

* L'astérisque indique que l'échelle a été inversée parce que le sens de l'énoncé est contraire au sens de la dimension.

Tableau 2

Liens substantiels ou appréciables entre les dimensions de la satisfaction au travail et autres variables

	<i>Nombre d'élèves dans l'école</i>	<i>Vouloir changer d'école</i>	<i>Attrait vers d'autres professions</i>	<i>Niveau d'ensei- gnement</i>	<i>Conception organique de l'édu- cation</i>	<i>Prestige associé à l'ensei- gnement</i>	<i>Langue d'usage</i>	<i>Qui prend les décisions d'ordre pé- dagogique</i>	<i>Changement d'école</i>
Perception du climat	êta = 0,29	êta = 0,29							
Satisfaction à l'égard des services professionnels									
Actualisation de soi au travail			êta = 0,36						
Représentation des élèves				êta = 0,40	êta = 0,26				
Satisfaction à l'égard des conditions matérielles de travail	bêta = 0,31								
Éléments extrinsèques						êta = 0,29			
Liberté d'enseignement									
Négociations entre l'employeur et les syndicats									
Sentiment d'impuissance							êta = 0,21		
Représentation de la direction								êta = 0,33	
Individualisme									
Représentation des parents									
Score global de la satisfaction								êta = 0,26	êta = 0,29