

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière

Job Satisfaction and Career Satisfaction

Jean-Marie Rainville

Volume 29, numéro 1, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028479ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028479ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Rainville, J.-M. (1974). La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(1), 83–98. <https://doi.org/10.7202/028479ar>

Résumé de l'article

Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associées ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'auteur démontre en se servant d'un groupe d'enseignants que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail— comme jugement général— se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école.

La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière

Jean-Marie Rainville

Les variables de la satisfaction à l'égard du travail et de la satisfaction à l'égard de la carrière sont souvent associées ensemble dans la constitution d'indices globaux de satisfaction. L'auteur démontre en se servant d'un groupe d'enseignants que ce procédé méthodologique doit être évité dans une recherche car les deux variables sont spécifiquement distinctes entre elles. En l'occurrence, la satisfaction à l'égard du travail — comme jugement général — se réfère au domaine de la décision de l'organisation du travail, et la satisfaction à l'égard de la carrière se réfère, elle, au désir d'avancement dans l'école.

L'idée principale de cette étude est de distinguer entre elles deux variables utilisées pour mesurer le mode d'adaptation des individus à l'organisation: la satisfaction à l'égard du travail (jugement général posé sur la satisfaction par les individus) et la satisfaction à l'égard de la carrière. Il s'agit en fait d'un essai de clarification, au plan méthodologique, et qui mérite un intérêt certain. En effet, ces deux variables de la satisfaction sont parfois associées l'une à l'autre — d'une manière que les auteurs veulent positive — pour constituer des indices globaux de satisfaction¹ à l'égard du travail, ou d'aliénation du travail².

Le but précis de cet article est de montrer que chacune des deux variables mesure un aspect particulier de l'adaptation des individus

RAINVILLE, J.-M., professeur-adjoint, Ecole des relations industrielles, Université de Montréal, Montréal.

¹ Arthur N. TURNER et Paul R. LAWRENCE, *Industrial Jobs and the Worker*, Boston, Harvard University, 1965, pp. 137-138.

² Michael AIKEN et Jerald HAGE, "Organizational Alienation: A comparative Analysis", *American Sociological Review*, Washington, D.C., Vol. 31, n° 3, 1966, pp. 497-508.

à l'organisation. Certes le travail et la carrière, comme le fait remarquer un auteur, sont intimement liés entre eux³. Cependant, dans une recherche empirique, il importe avant tout de se placer au point de vue des groupes étudiés dont les membres ne partagent pas nécessairement les mêmes buts dans l'accomplissement de leur travail, ou ne poursuivent pas le même type de carrière.

En ce qui concerne le travail, certain individus peuvent accorder une importance capitale au domaine de la décision ; en revanche, d'autres ne le feront pas, leur niveau de motivation les déterminant à se restreindre au domaine de l'exécution, sans tellement mettre en cause celui de la décision.

Par ailleurs, un individu peut ordinairement envisager une carrière suivant l'une ou l'autre des deux principales orientations suivantes: soit la recherche d'avancement à titre individuel dans la hiérarchie d'encadrement d'une organisation en y étant loyal, soit l'exercice d'une profession à titre de membre d'un corps professionnel servant de groupe de référence sociale.

L'association entre les deux variables, la satisfaction à l'égard du travail et la satisfaction à l'égard de la carrière, ne serait possible que dans le cas d'individus exerçant une profession. En effet, on peut soutenir, à titre d'hypothèse, que chacune des deux variables sera affectée également par le degré d'autonomie offert à l'individu par l'organisation. Dans le cas des individus recherchant l'avancement, leur satisfaction à l'égard du travail sera toujours élevée, se souciant peu du degré d'autonomie dont ils peuvent disposer; par contre la satisfaction à l'égard de la carrière variera suivant les chances de promotion offertes aux individus par l'organisation; l'analyse des variables montrerait des tendances, ou dans la même direction, ou dans des directions opposées, chaque variable détenant toujours un sens spécifique propre quelque soit la tendance observée.

Chacune des deux variables considérée séparément l'une de l'autre permettrait donc, si nos hypothèses sont justes, de préciser les aspirations des individus concernant leur travail et leur carrière. Elles peuvent être également utilisées pour déterminer les valeurs qu'ils défendent

³ Barney G. GLASER, ed. *Organizational Careers, A Sourcebook for Theory*, Chicago, Aldine Publishing Company, 1968, p. 113.

dans leurs relations du travail. C'est ce que nous allons faire dans cet article.

Notre enquête porte sur un groupe d'enseignants⁴ par le fait même, sur des individus chez qui la recherche de l'avancement est susceptible d'être prépondérante puisqu'ils ne sont pas formellement membres d'une profession. Néanmoins, ils peuvent témoigner d'aspirations professionnelles.

Nous commencerons donc par vérifier la distinction entre la satisfaction à l'égard du travail et la satisfaction à l'égard de la carrière; ensuite nous analyserons la qualité des relations du travail suivant ces deux variables. Ce faisant, nous montrerons en quel sens les aspirations professionnelles évoluent chez ce corps enseignant.

LA SPÉCIFICITÉ DE LA SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL ET DE LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA CARRIÈRE

Pour montrer que la satisfaction à l'égard du travail et la satisfaction à l'égard de la carrière mesurent des aspects spécifiques de l'adaptation des individus à l'organisation, il suffit de relier chacune des deux variables à l'ensemble des éléments qui les spécifient l'une et l'autre et de comparer entre eux les résultats ainsi obtenus. Les différences qui apparaissent révèlent le caractère propre de chacune.

En ce qui concerne la carrière, ces éléments spécifiques ont trait, l'un au fondement professionnel de la fonction d'enseignant, soit le rapport maître-élève, l'autre à l'avancement dans la structure administrative de l'école. En ce qui concerne la satisfaction à l'égard du travail, l'élément utilisé est le degré d'aspiration des enseignants à la prise de décision dans le système scolaire et dans l'école.

Nous allons d'abord définir le sens de chacun des termes utilisés, en précisant comment nous les avons mesurés, pour ensuite passer à la présentation des résultats.

Définition des termes

La satisfaction à l'égard du travail, telle que définie dans cet article, consiste en un jugement général de satisfaction que les enseignants de-

⁴ Les données de cet article proviennent d'une enquête menée auprès d'enseignants du niveau secondaire, d'une école régionale de la région métropolitaine de Montréal. 40% d'entre eux ont répondu au questionnaire auquel ils devaient répondre à domicile. L'enquête a été menée à la toute fin de 1969.

vaient formuler sur leur travail en répondant à la question suivante: « Êtes-vous satisfait de votre tâche d'enseignant » ? C'est ce jugement porté sur la tâche, qui, croyons-nous, se réfère au travail accompli, ou à son organisation, du point de vue de la décision. Autrement dit, lorsque l'individu juge son travail, il le fait en se situant par rapport à l'autorité qu'il détient dans une structure administrative, et non par rapport à la responsabilité où à la tâche qu'il exécute. En d'autres termes, c'est le statut professionnel que l'individu croit détenir dans l'organisation, qu'il juge. Qu'il le fasse à la lumière de celui qu'il détient dans la société, abonde dans la direction de cette hypothèse. C'est ce qu'indique la présence d'une liaison entre la satisfaction à l'égard du travail — comme jugement général — et l'occupation du père des enseignants⁵, ou l'avancement d'ouvriers dans l'échelle occupationnelle, comparativement à leur père⁶.

L'importance du point de vue de la décision dans l'accomplissement du travail est définie par la variable « aspiration à la co-décision » des enseignants dans l'organisation administrative de l'école et du système scolaire. Selon les termes de l'enquête les enseignants aspirent à la co-décision administrative lorsqu'ils veulent occuper le premier ou le second rang d'influence par rapport aux autres organismes responsables impliqués⁷ dans la prise de décision concernant la définition des critères d'admission des membres dans la profession, l'établissement des priorités budgétaires de l'école, et le choix des manuels et de l'équipement scolaire. Cette variable sert à mesurer jusqu'à quel point les enseignants sont soucieux d'accroître réellement leur autonomie professionnelle.

Cette aspiration à la co-décision est d'autant plus importante à évaluer que les enseignants ne font pas formellement partie d'un corps professionnel. Ainsi, leur attachement à leur fonction d'enseignant, à la carrière, devient, dans ce cas particulier un bon indice de satisfaction

⁵ J.-M. RAINVILLE, « Le radicalisme politique chez des enseignants du secteur public québécois », (article à paraître bientôt).

⁶ W.H. FORM et J.A. GESCHWENDER, « Social Reference Basis of Job Satisfaction: The case of Manual Workers », *American Sociological Review*, Washington, D.C., Vol. 27, n° 2, pp. 228-238.

⁷ Ces organismes sont les suivants : la Direction de l'école, la Commission Scolaire, le Ministère de l'Éducation provincial et le syndicat (qui est susceptible d'avoir une certaine influence par l'intermédiaire de la convention collective).

à l'égard de la carrière. À cet effet, la question posée est la suivante : « Avez-vous déjà songé à quitter l'enseignement »⁸

C'est à partir de la satisfaction à l'égard de la carrière ainsi mesurée que nous avons cherché à savoir si les enseignants la concevaient en terme « professionnel » ou d'avancement. En ce qui concerne l'aspect professionnel, la question pour mesurer si les enseignants accordaient de l'importance au rapport maître-élève est la suivante :

« Voici six propositions concernant une diminution de la charge d'enseignement qui n'affecterait pas le salaire actuel. D'après votre opinion, qu'est-ce qu'entraînerait en premier lieu et en dernier lieu, une telle diminution de la charge: Etablissez un ordre d'importance de 1 à 6 (1 étant le plus important)

- elle permettrait à l'enseignant d'enseigner plus reposé.
- elle serait plus juste étant donné le salaire actuel.
- elle permettrait aux enseignants de se rencontrer à l'école.
- elle permettrait à l'enseignant de mieux connaître ses élèves et elle lui donnerait l'occasion de parler plus avec eux.
- elle permettrait à l'enseignant de donner une meilleure instruction à ses élèves.
- la charge ne paraît pas tellement importante pour un pédagogue né.

En ce qui concerne l'avancement, nous avons demandé aux enseignants de dire la raison — question fermée — pour laquelle ils accepteraient ou refuseraient un poste qui leur serait offert. Les motivations qui leur sont présentées dans chaque cas opposent deux conceptions de la carrière, une étant propre à la recherche de l'avancement, une autre étant particulière au rapport maître-élève.

Ces sont ces deux éléments y compris l'aspiration des enseignants à la co-décision qui seront analysés successivement en relation avec la satisfaction à l'égard de la carrière. La comparaison des résultats obtenus montre que chacune des deux variables mesure des aspects spécifiques de l'adaptation des individus à l'organisation.

Présentation des résultats

Tel que nous en avons fait l'hypothèse, le jugement général de satisfaction que les enseignants posent sur leur travail se réfère à l'orga-

⁸ Une question complémentaire servait à mesurer la même variable : « Encourageriez-vous vos enfants à opter pour la carrière d'enseignant ? » — « Oui, — oui avec hésitation, — non ». Les résultats obtenus de l'analyse de cette variable sont absolument les mêmes que ceux obtenus par la variable retenue pour la présentation des résultats.

nisation du travail du point de vue de la décision. En effet, il existe une relation positive très nette entre la satisfaction à l'égard du travail et l'aspiration à la co-décision (Tableau 1), mais pour les enseignants les plus instruits, soit ceux ayant une scolarité d'au moins quinze années. Autrement dit, les enseignants témoignent d'aspirations professionnelles à condition qu'ils aient atteint un niveau d'instruction assez élevé, ce qui est entièrement logique⁹.

TABLEAU 1

Satisfaction à l'égard du travail et aspiration à la co-décision

Satisfaction à l'égard du travail	Aspiration à la co-décision pour les enseignants ayant une scolarité d'au moins quinze ans.			
	Forte %	Moyenne %	Faible %	
Forte	28.9	22.2	48.9	N = 45
Moyenne	37.0	30.4	32.6	N = 46
Faible	50.0	36.7	13.3	N = 30

$$\chi^2 = 10.2 \text{ P} = .05$$

Par contre, nous ne nous attendions pas à observer de liaison entre la satisfaction à l'égard du travail et le désir d'avancement dans l'école. Cette hypothèse se vérifie (Tableau 2). Cependant remarquons que la majorité des enseignants, indépendamment de leur niveau de scolarité accepteraient un poste pour avoir plus d'influence dans l'école, ou pour obtenir un meilleur salaire.

TABLEAU 2

Satisfaction à l'égard du travail et désir d'avancement

Scolarité	Satisfaction à l'égard du travail	Attitudes des enseignants à l'égard d'un poste qui leur serait offert dans l'école.		
		Acceptation de ce poste pour avoir plus d'influence dans l'école, ou un meilleur salaire	Refus de ce poste parce que l'influence auprès des élèves est jugée préférable	
14 ans et moins		%	%	
	Forte	66.7	33.3	N = 24
	Moyenne	85.7	14.3	N = 21
15 ans et plus	Faible	66.7	33.3	N = 15
	Forte	51.0	49.0	N = 51
	Moyenne	65.8	34.2	N = 41
	Faible	51.1	48.9	N = 47

⁹ La scolarité sera maintenue constante tout au long de cette analyse.

Par ailleurs, nous affirmons, à titre d'hypothèse dans l'introduction, qu'il pourrait y avoir une relation entre la satisfaction à l'égard de la tâche puisqu'elle se réfère au domaine de la décision, et l'aspect professionnel de la carrière, en l'occurrence l'importance que les enseignants accordent à la relation maître-élève. Il est vrai, comme le font remarquer des chercheurs¹⁰, que cette relation ne constitue pas un fondement suffisant pour constituer une carrière. Néanmoins c'est à travers cette relation que s'expriment les aspirations professionnelles des enseignants, et pour cela elle mérite d'être examinée de près.

Bien qu'il n'y ait pas de liaison significative entre la satisfaction à l'égard de la tâche et l'importance que les enseignants accordent à la relation maître-élève (tableau 3), une tendance ne s'en manifeste pas moins, du fait que la majorité des enseignants y accordent une impor-

TABLEAU 3

Satisfaction à l'égard de la tâche et importance de la relation maître-élève				
Scolarité	Satisfaction à l'égard du travail	Rang d'importance accordé par les enseignants à la relation maître-élève		
		1er et 2ème rang	3ème à 6ème rang	
		%	% N =	
14 ans et moins	Forte	54.2	45.8	N = 24
	Moyenne	60.0	40.0	N = 20
	Faible	42.9	57.1	N = 14
15 ans et plus	Forte	56.9	43.1	N = 51
	Moyenne	65.8	34.2	N = 38
	Faible	70.8	29.2	N = 48

tance considérable. D'ailleurs, il existe une relation fortement positive entre l'importance que les enseignants accordent à la relation maître-élève, et l'aspiration à la co-décision. Autrement dit, on peut croire que si nous avons affaire à un corps professionnel formellement reconnu, il serait fort possible que la relation entre la satisfaction à l'égard du travail et l'intérêt porté par l'individu à l'exercice d'une profession soient liés, d'une manière positive.

¹⁰ Alan J.C. KING et R.A. RIPTON, "Teachers and Students: a Preliminary Analysis of Collective Reciprocity", *La Revue canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, Toronto, Vol. 7, n° 1, 1970, pp. 35-49.

Malgré le fait que les enseignants aient fortement tendance à vouloir faire de l'enseignement une profession, ils conçoivent nettement la carrière en terme d'avancement.

En effet, la satisfaction à l'égard de la carrière analysée avec les éléments précédents ne donne de résultats qu'avec un seul d'entre eux, soit le désir d'avancement, ou d'un poste dans l'école (tableau 4) dans

TABLEAU 4

Satisfaction à l'égard de la tâche et désir d'avancement

Scolarité	Satisfaction à l'égard de la carrière: les enseignants	Attitudes des enseignants à l'égard d'un poste qui leur serait offert dans l'école:	
		Acceptation de ce poste pour avoir plus d'influence etc...	Refus de ce poste etc...
14 ans et moins		%	%
	ont songé à quitter l'enseignement	65.4	34.6 N = 26
	n'ont pas songé à quitter l'enseignement	78.1	21.9 N = 32
	$\chi^2 = 0.6$ (correction de Yates)		
15 ans et plus			
	ont songé à quitter l'enseignement	40.6	59.4 N = 64
	n'ont pas songé à quitter l'enseignement	67.1	32.9 N = 73
	$\chi^2 = 8.6$, p. = .001 (correction de Yates)		

le sens suivant : ceux qui sont insatisfaits de leur carrière refuseraient le poste qui leur serait offert pour exercer plus d'influence auprès des élèves, et ceux qui sont satisfaits de leur carrière accepteraient le poste pour exercer plus d'influence dans l'école, ou pour obtenir un meilleur salaire.

Ainsi, chacune des variables de satisfaction mesure une dimension spécifique de l'adaptation des individus à l'organisation, la satisfaction

à l'égard du travail mettant en cause la recherche du pouvoir, et la satisfaction à l'égard de la carrière impliquant surtout la recherche de l'avancement. Ces deux tendances existant côte à côte traduisent, par le fait même, des attitudes ambivalentes de la part des enseignants. Ces attitudes, selon nous, s'expliquent par le fait que ceux-ci ne peuvent qu'aspirer à détenir un statut professionnel plus élevé dans l'organisation scolaire.

L'examen des relations du travail à la lumière des deux mêmes variables de satisfaction sert à préciser la force de cette aspiration.

LA QUALITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

La question de la qualité des relations du travail sera abordée suivant deux aspects complémentaires, concernant, l'un, le comportement des enseignants dans la structure d'autorité, l'autre les attitudes syndicales. Les variables utilisées pour l'analyse sont de nature à révéler quelles sont les valeurs que les enseignants défendent dans leurs rapports d'autorité.

Les rapports d'autorité

Les rapports d'autorité dans une organisation sont essentiels à examiner car ce sont eux qui précisent le statut des groupes dans la structure administrative. L'écart entre le statut actuel et celui auquel les membres d'un groupe aspirent peut être une source d'insatisfaction à l'égard du travail, et plus précisément à l'égard de la situation de travail. Si tel est le cas, la satisfaction des enseignants à l'égard de leur travail, et non à l'égard de la carrière, devrait mettre en cause le système d'autorité de l'école.

Dans le but de tester cette hypothèse concernant l'autorité, nous avons utilisé les deux variables suivantes: le degré de reconnaissance de la compétence administrative du personnage en autorité le plus représentatif, le directeur de l'école, et l'existence de conflits entre les enseignants et la personne en autorité la plus proche d'eux, soit le supérieur immédiat.

Encore une fois, pour les enseignants d'au moins quinze ans de scolarité, il existe une relation positive entre la satisfaction à l'égard du travail et le degré de reconnaissance de la compétence administrative du directeur de l'école que les enseignants lui accordent (tableau 5), mais

TABLEAU 5

**Satisfaction à l'égard du travail et degré de reconnaissance de la
compétence administrative du directeur de l'école**

<i>Degré de scolarité</i>	<i>Satisfaction à l'égard du travail</i>	<i>Selon les enseignants, le directeur de l'école a une compétence administrative</i>			
		Grande	Assez grande	Faible Nulle	
		%	%	%	
Moins de 14 ans	Grande	47.8	52.2	0.0	N = 23
	Moyenne	45.0	45.0	10.0	N = 20
	Faible	53.9	30.8	15.4	N = 13
15 ans et plus	Grande	39.6	50.0	10.4	N = 48
	Moyenne	30.6	58.3	11.1	N = 36
	Faible	25.0	38.9	36.1	N = 36
	$\chi^2 = 11.6, p. = .01$				

il n'y en n'a pas entre cette variable-ci et la satisfaction à l'égard de la carrière. Et, le même phénomène se reproduit en ce qui concerne la fréquence des conflits entre les enseignants et leur supérieur immédiat (tableau 6). À ce propos la question posée était la suivante : « Vous entendez-vous bien avec votre supérieur immédiat ? » Peu d'enseignants déclarent ne pas s'entendre personnellement avec l'autorité qui leur est

TABLEAU 6

**Satisfaction à l'égard du travail et conflits entre enseignants et
supérieur immédiat**

<i>Scolarité</i>	<i>Satisfaction à l'égard du travail</i>	<i>Vos collègues s'entendent-ils bien avec votre supérieur immédiat ?</i>		
		Ça va très bien	Ça ne va pas toujours Ça va mal	
		%	%	
14 ans et moins	Forte	83.3	16.7	N = 24
	Moyenne	57.2	42.8	N = 21
	Faible	73.3	26.7	N = 15
15 ans et plus	Forte	73.5	26.5	N = 49
	Moyenne	81.5	19.5	N = 41
	Faible	59.7	41.3	N = 46
$\chi^2 = 8.2, p. = .02$				

immédiatement supérieure. Par contre, si nous leur demandons de nous dire si leurs collègues, eux, s'entendent bien avec cette même autorité, ils sont plus nombreux à déclarer l'existence de ces conflits et il existe alors une relation négative entre la satisfaction à l'égard du travail et l'intensité de ces conflits pour les enseignants d'au moins quinze ans de scolarité.

On peut donc conclure que les rapports d'autorité examinés à la lumière de la satisfaction à l'égard du travail traduisent une recherche d'autonomie professionnelle de la part des enseignants les plus instruits, soit ceux les plus en mesure d'exprimer une telle attitude.

Le sens du jugement général que les enseignants portent sur leur travail ressort davantage lorsque nous l'analysons en relation avec certaines attitudes et comportements syndicaux.

Attitudes et comportement syndicaux

Que représente le syndicalisme aux yeux des enseignants? Est-il un moyen de promouvoir leurs aspirations professionnelles ou de raffermir leurs chances d'avancement ?

Pour répondre à ces questions, nous avons d'abord cherché à savoir si la participation syndicale définie en termes de fréquence d'assistance aux réunions ou aux assemblées, était liée à l'une ou l'autre des deux variables de la satisfaction. Les hypothèses sont les suivantes : si cette participation est liée à la satisfaction à l'égard du travail, l'activité syndicale serait orientée vers l'exercice d'un contre-pouvoir ; par contre, si cette participation est liée à la satisfaction à l'égard de la carrière, cela signifierait que l'activité syndicale sert à des fins individuelles.

Cette analyse, bien qu'elle puisse être révélatrice du sens du comportement syndical n'explore pas les attitudes syndicales des enseignants en tant que telles. Pour combler cette lacune, ceux-ci devaient se prononcer sur le droit à la grève, et le syndicalisme comme moyen d'expression d'une pensée politique. Puisqu'il s'agit là de deux attitudes mettant le pouvoir ou son exercice en cause, elles devraient logiquement être liées à la satisfaction à l'égard du travail, et non à l'égard de la carrière, si de telles aspirations en ce sens existent chez les enseignants.

Les résultats obtenus par l'analyse de ces hypothèses sont les suivantes: premièrement, la participation syndicale a fortement tendance à être liée à la satisfaction à l'égard de la carrière, et pas du tout à la satisfaction à l'égard du travail (tableau 7).

TABLEAU 7

Satisfaction à l'égard de la carrière et participation syndicale

Scolarité	Satisfaction à l'égard de la carrière: les enseignants:	Participation syndicale		
		Forte %	Faible %	
14 ans et moins	ont songé à quitter l'enseignement	19.2	80.8	N = 26
	n'ont pas songé à quitter l'enseignement	40.6	59.4	N = 32
	$\chi^2 = 2.1$			
15 ans et plus	ont songé à quitter l'enseignement	36.4	63.6	N = 66
	n'ont pas songé à quitter l'enseignement	52.1	47.9	N = 73
	$\chi^2 = 2.8, p. = .10$			

Deuxièmement, les attitudes syndicales vont à l'encontre de ce comportement. En effet, le désir d'exercer le droit de grève est lié négativement à la satisfaction à l'égard du travail (tableaux 8) et pas du tout à la satisfaction à l'égard de la carrière. Cependant, il faut mentionner que notre enquête eut lieu deux mois après que ces enseignants eurent été victimes d'une injonction de la part du Ministère de l'éducation, parce qu'ils ont persisté à faire la grève pendant plus d'un mois pour préserver certains droits locaux avantageux relatifs à la charge d'enseignement, et qu'ils ont perdus lors de ce conflit.

TABLEAU 8

Satisfaction à l'égard du travail et attitude face à la grève

Scolarité	Satisfaction à l'égard du travail	Attitudes des enseignants face aux grèves		
		Contre la grève, ou tenir compte de l'opinion publique	Pour la grève pour obtenir justice	
		%	%	
14 ans et moins	Forte	70.8	29.2	N = 24
	Moyenne	73.7	26.3	N = 19
	Faible	66.7	33.3	N = 15
15 ans et plus	Forte	72.0	28.0	N = 50
	Moyenne	80.9	19.1	N = 42
	Faible	53.2	46.8	N = 47
	$\chi^2 = 8.25, p. = .02$			

Néanmoins, les mêmes résultats se reproduisent lorsque nous analysons le désir exprimé par les enseignants à savoir: que le syndicalisme serve à exprimer une pensée politique. En effet, pour les enseignants les plus instruits, ce désir ou cet objectif est lié d'une manière négative à la satisfaction à l'égard de la tâche (tableau 9), mais pas du tout à la satisfaction à l'égard de la carrière.

TABLEAU 9

Satisfaction à l'égard du travail et politisation syndicale

Scolarité	Satisfaction à l'égard du travail	Le syndicat devrait-il exprimer une pensée politique?		
		Oui %	Non: %	
14 ans et moins	Forte	50.0	50.0	N = 23
	Moyenne	75.0	25.0	N = 19
	Faible	75.0	25.0	N = 14
15 ans et plus	Forte	43.7	56.3	N = 48
	Moyenne	53.8	46.2	N = 39
	Faible	69.7	30.3	N = 43

$$\chi^2 = 6.3, p. = .05$$

Comment expliquer ces différents résultats? Nous croyons que la contradiction qu'ils présentent n'est qu'apparente. Lorsque les enseignants sont convoqués à des réunions régulières, le terrain de discussion où ils se situent est constitué des objectifs compatibles à la fois à l'organisation syndicale et à l'organisation scolaire. Cette forme d'activité, cela va de soi, peut aller jusqu'à englober la défense des droits acquis sur lesquels reposent la possibilité d'avancement, ou simplement le respect de la convention collective par les deux parties.

La grève, de toute évidence, surtout dans les circonstances que nous avons spécifiées, est le mécanisme institutionnel qui reconnaît aux individus, en l'occurrence aux enseignants, le droit d'exercer un certain pouvoir, ne serait-ce qu'un pouvoir de pression sur les autorités, en vue de négocier des droits plus grands, ou nouveaux, ou de conserver ceux déjà acquis. À cet égard, ce sont les enseignants les plus instruits qui sont les plus conscients de leurs droits. C'est ce qu'indique la présence de la relation négative entre la satisfaction à l'égard du travail et le fait d'être « pour la grève, afin d'obtenir justice ».

En outre, en ce qui concerne l'autre variable utilisée, le syndicalisme comme moyen d'expression d'une pensée politique même si les syndicats au plan institutionnel défendent généralement une situation de statu quo, il n'est pas dit que les enseignants puissent chercher à promouvoir des objectifs syndicaux incompatibles avec une telle situation. Ainsi, au moment de l'enquête, même si la Corporation des Enseignants du Québec (dont fait partie le groupe d'enseignants étudiés) ne défendait pas officiellement tout au moins, de position politique, comme elle le fera par la suite¹¹, les enseignants les plus instruits étaient déjà prêts à le faire. C'est ce qu'indique la présence d'une relation négative entre la satisfaction à l'égard de la tâche et le syndicalisme comme moyen d'expression d'une pensée politique.

Autrement dit, l'examen des attitudes syndicales concernant l'exercice d'un contre-pouvoir montre que la satisfaction à l'égard du travail y est liée. Ces résultats ainsi obtenus permettent ainsi de mieux la spécifier. D'une manière précise, le jugement général de satisfaction que les enseignants portent sur leur travail traduit une recherche de pouvoir réel dans la structure administrative faisant appel à une légitimité renouvelée.

CONCLUSION

Ainsi, il apparaît clairement, à la fin de cette analyse¹², que la satisfaction à l'égard du travail, en tant que jugement général exprimé par les enseignants sur leur travail, se réfère non pas au travail en tant

¹¹ La C.E.Q. cherchera à exprimer pour la première fois de son histoire, une pensée politique (quoiqu'elle y arrive mal), dans le manifeste du XXIII^e congrès de 1971-72, intitulé: « L'école au service de la classe dominante », juin 1972. En outre, elle participera à un Front commun syndical avec les syndicats ouvrier de la C.S.N. et de la F.T.Q. Pour défendre principalement la revendication du salaire minimum de \$100.00 par semaine pour les employés du secteur public et para-public.

¹² Dans notre article, « Le système des Relations du travail chez les enseignants du secteur public québécois » publié dans cette même revue (Vol. 27, n° 3, 1972, pp. 334-363), nous nous sommes servi d'un indice global de satisfaction composé de la satisfaction à l'égard de la tâche et de la satisfaction à l'égard de la carrière. Quand nous refaisons l'analyse en utilisant la satisfaction à l'égard de la tâche selon la remarque méthodologique que nous venons de faire, les résultats que nous obtenons sont les mêmes, mais sont renforcés. En outre, l'hypothèse de la relation positive que nous attendions entre la satisfaction à l'égard de la tâche et l'aspiration à la co-décision pour les Enseignants Pédagogues du niveau secondaire se vérifie maintenant. Cette observation renforce l'interprétation donnée à propos de l'ensemble des résultats présentés.

que tel, mais à l'organisation du travail du point de vue de la décision. D'une manière plus précise, elle permet d'identifier des motivations qui déterminent des rapports d'autorité dans l'organisation administrative scolaire. Les résultats obtenus relativement au comportement des enseignants à l'égard de l'autorité, et à leurs attitudes syndicales révèlent que ceux-ci cherchent à conquérir plus de pouvoir dans l'organisation scolaire.

L'autre variable utilisée, la satisfaction à l'égard de la carrière, donne des résultats spécifiquement différents. En l'occurrence, elle apparaît être relative au désir d'avancement. Nous nous en sommes ainsi servi pour dégager un sens général de la participation syndicale, qui, notamment, exprimerait le souci des enseignants de défendre des intérêts individuels.

À la lumière de la comparaison établie entre les résultats obtenus pour chacune des deux variables de la satisfaction, on peut dire avec certitude, qu'ils sont toujours spécifiques à l'une ou à l'autre. Cette proposition demeure vraie, même si nous tenons la scolarité des enseignants constante. Cette remarque est importante à faire, car elle permet de préciser que le corps enseignant demeure hétérogène du point de vue des aspirations. Cela pourrait vouloir dire que le développement des aspirations professionnelles dépend non seulement des enseignants eux-mêmes, mais aussi des politiques administratives des autorités en place. Et n'est-ce pas sur les attitudes professionnelles que repose la transformation en profondeur du système scolaire?

Job Satisfaction and Career Satisfaction

The separate phenomena of job satisfaction (in the form of a general judgment by individual about his job) and career satisfaction are often combined along with others to construct general indexes either of job satisfaction per se or alienation from work. According to the author, this methodological procedure contains a conceptual pitfall which must be avoided in empirical research because the two variables do not measure the same sociological reality. Indeed, individuals do not necessarily seek the same goals in their work or the same types of career. Some brief remarks concerning these two concepts will be used for a hypothesis of our analysis to show that the two variables under examination are two specific measures of adaptations of individuals to organization.

Firstly, with regard to the concept of work, it can be stated that the judgment individuals place on it might refer to the decision-making aspect of work organization, as some authors have observed that this judgment is related to social stratification. Secondly, with regard to the concept of career, two types can be

distinguished: one, in which individuals are oriented toward promotion; another type in which they are dedicated to their profession, and use their professional association as a basis for social reference. Thus, if there is a positive relationship between job satisfaction and career satisfaction, this should occur only in the case of professionals where the degree of autonomy provided them by the organization will affect both sources of satisfaction in the same way. In the case of any other group where the desire of advancement is especially valued by individuals, the two variables will always be specific. In short, if research reveals both kinds of aspirations amongst individuals, the two variables should be separated.

With this conceptual clarification in mind, the author has analyzed both job satisfaction and career satisfaction among secondary school teachers employed by a Regional School Board in the Greater Montreal area.

As expected, for teachers with fifteen years of schooling or more, there is a negative relationship between their desire for administrative co-decision in the school or school system and job satisfaction. This relationship does not appear for less educated teachers¹. However, there is no relationship between career satisfaction and desire for co-decision for anyone of both groups.

By contrast there exists a positive relationship between career satisfaction and desire for promotion in the school organization, but not between job satisfaction and the same desire.

Thus, knowing the meaning of the two variables, it appeared interesting to use them to analyze the teachers' behavior and attitudes with respect to relations in the school and their degree of union activism.

The teachers' job satisfaction is negatively related to the degree of acceptance of administrative competence of the school principal and the amount of conflict between them and their immediate superior. But there is no relationship at all between career satisfaction and these same dependant variables.

Job satisfaction can be used to analyze teachers' desire not only for professional autonomy but also for greater power. The author finds support for this view in the negative relationship between job satisfaction and attitudes favoring the right to strike for teachers and a type of unionism which "expresses political ideas".

The main result for the less educated teachers — which also holds for the other — is a weak relationship between career satisfaction and frequency of attendance at union meetings.

Then, the same group of teachers — the more educated ones — show two distinct sets of attitudes, the first oriented toward advancement, the other toward greater professional autonomy or power.

This observation should be emphasized because the teachers represent an occupational group that can only aspire to a fully professional status, but do not possess it.

The combination of the two types or dimensions of satisfaction (job; career) tends to mask the strength of this aspiration.

¹ Unless otherwise specified, the results presented in this summary refer only to the 15 years' schooling or more group.