Document generated on 06/03/2025 4:28 a.m.

Revue des sciences de l'éducation

L'influence du climat organisationnel sur l'anxiété des enseignants

Georgette Goupil, Luc Brunet and Jean Archambault

Volume 11, Number 3, 1985

URI: https://id.erudit.org/iderudit/900509ar
DOI: https://doi.org/10.7202/900509ar

See table of contents

Publisher(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (print)
1705-0065 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Goupil, G., Brunet, L. & Archambault, J. (1985). L'influence du climat organisationnel sur l'anxiété des enseignants. *Revue des sciences de l'éducation*, *11*(3), 477–487. https://doi.org/10.7202/900509ar

Article abstract

This article presents the results of questionnaires which were given to 118 teachers within a Montreal school board, and which were designed to measure the relation between anxiety, as a manifestation of stress, and perception of organizational climate. The results show that teachers who perceive the climate of their school as open to participation are significantly less anxious than their comparable peers who perceive the climate as rather consultative.

Tous droits réservés © Revue des sciences de l'éducation, 1985

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Revue des sciences de l'éducation, vol. XI, no 3, 1985

L'influence du climat organisationnel sur l'anxiété des enseignants

Georgette Goupil, Luc Brunet et Jean Archambault*

Résumé - Cet article présente les résultats obtenus auprès de 118 enseignants d'une commission scolaire de Montréal lors de la passation de questionnaires destinés à mesurer les relation entre l'anxiété, comme manifestation du stress, vécue au travail et la perception du climat organisationnel. Les résultats obtenus révèlent, entre autres, que les enseigants qui perçoivent le climat de leur école comme participactif sont, de façon significative, moins anxieux que leurs homologues qui perçoivent le climat comme consultatif.

Abstract - This article presents the results of questionnaires which were given to 118 teachers within a Montreal school board, and which were designed to measure the relation between anxiety, as a manifestation of stress, and perception of organizational climate. The results show that teachers who perceive the climate of their school as open to participation are significantly less anxious than their comparable peers who perceive the climate as rather consultative.

Resumen - Este artículo presenta los resultados obtenidos a través de 118 maestros de una comisión escolar de Montreal durante la pasación de cuestionarios destinados a medir las relaciones entre la ansiedad, como manifestación de tension, la vida en el trabajo y la percepción del clima organizacional. Los resultados obtenidos revelan, entre otros, que los maestros que perciben el clima de su escuela como participante son, en forma significativa, menos ansiosos que sus homólogos que perciben sur clima como consultativo.

Zusammenfassung - Dieser Artikel legt die Ergebnisse einer Befragung vor, die bei 118 (einhunderachtzehn) Lehrkräften einer Montrealer Schulbehörde gehalten wurde. Die Fragebögen betrafen die Beziehung zwischen der bei der Berufsausübung empfundenen Angstgefühle - als Ausdruck des Stress - und der persönlichen Auffassung des Institutionsklimas. Die Ergebnisse zeigen u.a., dass die Lehrkräfte, die den Eindruck haben, die Atmosphäre ihrer Schule aktiv mitgestalten zu können, weniger Angstgefühle haben als diejenigen, die bezüglich des Schulklimas nur beratende Funktion zu haben glauben.

La présente recherche a pour objet d'analyser les liens possibles entre l'anxiété (manifestation du stress) et le type de climat organisationnel tel que perçu par un groupe de 118 enseignants d'une commission scolaire de Montréal[1]

* Goupil, Georgette: professeure, Université du Québec à Montréal,
Brunet, Luc: professeur, Université de Montréal,
Archambault, Jean: psychologue, C.É.C.M..

Dans un premier temps, le texte présente ce qu'est le climat organisationnel, le stress, ses manifestations et les liens possibles entre ces deux variables. Suivent les objectifs détaillés de la recherche, sa méthodologie et ses résultats.

Concepts de base

Le climat organisationnel

Le climat organisationnel est un concept qui gagne de plus en plus de popularité dans les entreprises (Brunet, 1983). On reconnaît maintenant son influence sur les comportements et les attitudes des travailleurs. Selon Likert (1974), il existerait quatre types de climat: autoritaire exploiteur, autoritaire paternaliste, consultatif et participatif de groupe. Dans le premier de ces climats, les processus de contrôle et de prise de décisions sont centralisés au niveau de la direction et le contôle est coercitif. Dans le second, la direction est condescendante avec ses employés tout en conservant un contrôle rigide. Dans le troisième type de climat, les politiques et les décisions générales sont prises au sommet mais on permet aux subordonnés de prendre des décisions spécifiques. Enfin, dans le dernier type de climat, le climat participatif de groupe, le processus de prise de décision est réparti dans toute l'organisation et tout le personnel participe à la planification des objectifs de travail.

Selon sa nature, le climat organisationnel peut avoir divers effets. Ces effets se feront sentir à des niveaux variés: motivation du personnel, sentiment de responsabilité, support ou résistance aux buts de l'organisation, etc. Ces effets se font également sentir au niveau de l'anxiété ou du stress vécu par le personnel (Van Dijkhuizen et Reiche, 1980). Ainsi, plus un climat est coercitif, plus il risque de créer du stress et de l'anxiété.

Le stress

La notion de stress a gagné une certaine popularité au cours des dernières années dans l'étude des organisations. Selye la définit ainsi dans une entrevue:

> Une réponse non spécifique de l'organisme à toute demande qui lui est faite. En 1936, bien sûr, j'ai commencé à étudier le stress à partir d'agents nocifs sur les rats. Mais aujourd'hui,l'on sait que le stress est une réponse de l'organisme à des facteurs, toutes sortes de facteurs, comme la maladie, des émotions agréables, désagréables, bref des facteurs qui nécessitent une adaptation. Il est très important de comprendre que le mot «stress» désigne la réaction de l'organisme et non pas la situation stressante (Goupil, 1981, p. 16-17).

Goens et Kuciejczykn (1981), eux, le définissent comme «toute action ou situation créant une demande physique et psychologique sur une personne, qui débalance ainsi son équilibre personnel» (p. 25). Presque partout en Amérique

du Nord les enseignants se plaignent depuis quelques années de ressentir souvent un stress trop grand. Coates et Thoresen (1976, voir Hiebert et Farber, 1984), dans leur recension des écrits sur l'anxiété vécue par les enseignants, mentionnent que ces derniers rapportent un taux élevé d'anxiété associé avec des conditions environnementales, sociales et personnelles.

Mentionnons aussi que Hiebert et Farber (1984) déplorent le peu de recherches empiriques effectuées auprès des enseignants en rapport avec les causes du stress et ses manifestations. Dans leur revue de documentation, seulement 30% des articles étudiés appuyaient leurs conclusions sur des données empiriques et la plupart de ces documents visaient alors à identifier les origines du stress chez les enseignants.

Les manifestations privilégiées du stress: l'anxiété

Feitler et Toklar (1981) rapportant la recension des écrits de Keavney et Sinclair indiquent que l'on définit habituellement le stress comme un synonyme relatif à l'anxiété chez les enseignants.

Fimian (1982) identifia trois manifestations majeures du stress au travail: les émotions, les manifestations comportementales et les manifestations physiques. Selon cet auteur, une inquiétude excessive et l'anxiété représentent des manifestations communes de stress. Cette anxiété modifie alors sensiblement le comportement de la personne. Ainsi, Koon (*in* Fimian, 1982) observe que des enseignants très anxieux passent moins de temps à travailler avec des élèves sur des comportements orientés vers la tâche et ont tendance à moins distribuer de renforçateurs positifs. Des réactions physiques peuvent se traduire par des maux de tête, des allergies, des rhumes plus fréquents, de l'hypertension, de l'obésité, etc.

Dans une étude menée auprès de 365 enseignants de classes spéciales, sur le stress lié à l'emploi, Fimian et Santoro (1983) identifient six manifestations émotives principales: la frustration, l'exaspération mentale, une inquiétude excessive, le sentiment d'être sous pression, la dépression et l'anxiété.

Le stress et ses différentes manifestations, dont la principale, l'anxiété, semblent se produire davantage chez les enseignants de 30 à 40 ans que chez ceux qui sont plus âgés ou plus jeunes. Ainsi Feitler et Toklar (1981) indiquent dans une recherche que les enseignants de 31 à 44 ans seraient plus stressés par leur emploi que ceux de moins de 30 ans ou encore que ceux âgés de plus de 45 ans. Les enseignants ayant plus de 10 ans d'expérience rapporteraient également un niveau plus élevé de stress que ceux qui ont très peu d'années d'expérience.

Dans une autre recherche, Schwab et Iwanicki (1982) rapportent que les jeunes enseignants éprouvent davantage des émotions négatives par rapport à leur travail. Les manifestations du stress sembleraient également varier selon que les enseignants travaillent dans des écoles primaires ou secondaires. C'est du moins

les conclusions tirées par plusieurs (Feitler et Toklar, 1981; Schwab et Iwanicki, 1982).

Source de stress

Selon Goens et Kuciejcykn (1981), les facteurs de stress peuvent provenir de sources externes ou internes. Ainsi, par exemple, chez les enseignants, des facteurs externes de stress pourraient être reliés aux comportements des élèves, aux relations interpersonnelles, à la mobilité dans le travail. Les facteurs internes sont reliés à la personne elle-même: les attentes, les attitudes, le concept de soi, etc. Le stress et l'anxiété sont souvent associés aux conditions de travail dans lesquelles oeuvre le personnel.

Bien que les premières recherches sur le stress organisationnel aient porté sur les travailleurs de milieux industriel et de production, depuis la dernière décennie l'organisation scolaire est apparue comme un milieu de travail passablement stressant.

Fimian (1982) identifie, chez les enseignants, 12 sources principales de stress: 1) la compétence personnelle; 2) les valeurs conflictuelles; 3) l'image de soi; 4) l'approbation sociale; 5) l'isolement; 6) les attentes; 7) la satisfaction de soi; 8) les déficiences dans l'environnement de travail; 9) les besoins personnels; 10) le stress que l'on se crée; 11) les contraintes professionnelles et 12) les relations maîtres-élèves.

Hawkes et Dedrick (1983) indiquent que 90% des enseignants souffrant de stress plus ou moins accentué à leur travail rapporteront comme principales causes de stress: les préoccupations financières reliées au travail, les problèmes de discipline avec les élèves et le type de support obtenu.

Conners (1983) identifie plusieurs sources de stress reliées aux micro et macro environnements de l'école. Au niveau du macro environnement, il souligne le type d'interaction sociale permise par l'école et la possibilité de localiser les lieux dans l'environnement. Au niveau du micro environnement, c'est-à-dire de la classe elle-même, Conners identifiera le lieu où la personne est assise, l'arrangement et le design de la classe, le nombre d'individus, l'intimité que la personne peut y avoir et finalement le niveau de bruit.

Selon Sparks (1979), bien souvent les enseignants considèrent qu'ils n'ont pas beaucoup d'influence sur le pouvoir décisionnel de l'école. L'administration prend souvent seule les décisions, y compris celle de l'achat de livres. Certains enseignants, victimes d'oublis ou de mauvais achats, sont obligés d'acquérir eux-mêmes le matériel dont ils ont besoin pour leur classe. Cette situation conflictuelle entrave les bonnes relations avec l'administration et les enseignants en viennent à percevoir cette contrariété comme un manque de la part des administrateurs et inconsciemment comme un facteur créateur d'insécurité.

Objectifs de la recherche

Compte tenu des liens possibles entre l'anxiété et le type de climat organisationnel et du peu d'études dans ce secteur en milieu scolaire, la présente recherche a pour objet à la fois le climat organisationnel et l'anxiété (indice de stress) chez les enseignants. Elle se veut essentiellement descriptive et elle a pour objectifs:

1) d'identifier et de mettre en relation les perception du climat organisationnel chez les enseignants, avec la variable type d'école;

2) d'identifier et de mettre en relation le niveau d'anxiété des enseignants, avec le sexe, l'âge, le type d'école et le nombre de jours d'absence des enseignants;

3) de vérifier s'il existe chez les enseignants un lien entre le niveau d'anxiété et le type de climat organisationnel perçu par eux.

Méthodologie

Deux cents enseignants d'une commission scolaire de Montréal ont été choisis pour participer à la recherche et ils ont reçu des questionnaires permettant de mesurer leur perception du climat organisationnel et leur niveau d'anxiété. Cent dix-huit enseignants ont retourné leurs questionnaires dûment remplis (59%), ce qui constitue un taux de réponse fort appréciable. Ce groupe de répondants est composé à 66,9% d'hommes et 33,1% de femmes, ce qui constitue un biais par rapport à la population globale de cette commission scolaire, composée en majorité de femmes. Il faut souligner que l'échantillon initial (200 enseignants) a été déterminé de façon purement aléatoire (sans tenir compte du sexe, de l'âge etc.) et choisi par ordinateur ce qui peut avoir causé ce biais. Concernant le lieu de travail, plus de la moitié des répondants (30,5% et 33,1%) oeuvre dans les écoles secondaires et les polyvalentes. Pour ce qui est du nombre d'élèves dans l'école, la moitié (50,8%) des enseignants interrogés travaille dans des écoles de 750 élèves et plus. Le tableau 1 présente les données socio-démographiques relatives aux répondants. Les enseignants participant à la recherche sont âgés en moyenne de 44,16 ans (S = 6,57), possèdent 16,24 années (S = 2,03) de scolarité et cumulent 15,07 années d'expérience (S = 4,06). Finalement, ils déclarent s'absenter de leur travail en moyenne 7,54 jours (S = 14,85) par année. Le tableau 2 présente ces données.

Les instruments

Le questionnaire pour mesurer l'anxiété: Le questionnaire utilisé pour mesurer l'anxiété chez les enseignants est l'échelle d'anxiété I.P.A.T. tiré de Cattell et Sheir (1961) et adaptée par Cormier (1962). L'échelle se compose de 40 questions formulées de façon à assurer la coopération et la franchise tout en réduisant au minimum

l'influence de la suggestion. Chaque question comporte trois choix de réponse qui sont les suivants: quelquefois, rarement, jamais.

La cote principale donnée par l'échelle est celle de «l'anxiété totale» qu'on transforme habituellement en cote pondérée «sten» sur une échelle de 10 points. L'échelle se prête cependant à une analyse plus poussée de la nature de l'anxiété selon deux divisions. Les 20 premières questions donnent une cote d'anxiété voilée ou latente; les 20 dernières, une cote d'anxiété manifeste ou symptomatique.

La fidélité du questionnaire, obtenue par la méthode de bisection, est de 0,84 sur un échantillon de 240 adultes normaux et de 0,91, dans une population mixte de normaux et de névrosés.

Concernant l'interprétation des mesures, une cote pondérée d'anxiété de plus de 7 indique que la personne souffre d'une anxiété telle qu'elle nécessite une assistance professionnelle afin d'établir une meilleure adaptation.

Le questionnaire pour mesurer le climat: L'instrument utilisé pour mesurer la perception du climat organisationnel chez les enseignants est la version française du questionnaire de Siepert et Likert (1973), «*The Likert School Profile Measurements of the Human Organization*». Cet instrument comprend 74 questions permettant d'identifier quatre types de climat: autoritaire exploiteur, autoritaire paternaliste, consultatif et participation de groupe. Le sujet doit indiquer pour chaque variable organisationnelle, le degré auquel un des énoncés s'applique à son milieu de travail et cela, sur une échelle de huit (8) points. Les coefficients de fidélité (consistance interne) de ce questionnaire varient entre 0,68 et 0,72.

La correction se fait en additionnant les échelons de réponses de chacun des énoncés. Ainsi, lorsque le résultat total du questionnaire atteint entre 65 et 130, le sujet évalue son climat de travail comme autoritaire exploiteur; entre 131 et 260, comme autoritaire paternaliste; entre 261 et 390, comme consultatif et entre 391 et 520, comme participatif de groupe.

Résultats

Les résultats seront présentés ici suivant l'ordre des trois objectifs de la recherche. Le premier objectif de cette recherche, rappelons-le, est ainsi formulé: «Identifier et comparer les perceptions du climat organisationnel chez les enseignants, en fonction de la variable type d'école».

Le Tableau 1 présente les résultats obtenus entre les différents types d'écoles (primaire, secondaire et polyvalente) en fonction de la perception du climat par les enseignants. L'analyse de la variance permet de constater qu'il n'y a pas de différence significative au niveau de la perception du climat organisationnel, quel que soit le type.

Tableau 1

Différence entre les écoles primaires, secondaires et polyvalentes au niveau du questionnaire de climat pour les enseignants en fonction de l'analyse de variance (oneway)

Résultats au questionnaire de climat			
	Écoles		
	Primaires $\Delta\bar{X}$	Secondaires $\Delta\bar{X}$	Polyvalentes $\Delta\bar{X}$
Primaires		17,71	30,18
Secondaires	17,71		12,48

Le second objectif visait à identifier et à mettre en relation le niveau d'anxiété des enseignants en fonction du sexe, de l'âge, du type d'école et du nombre de jours d'absence des répondants.

Anxiété et sexe des répondants

Le Tableau 2 présente les résultats obtenus au questionnaire IPAT par les enseignants et enseignantes.

Tableau 2

Comparaison entre les enseignants féminins et masculins au niveau du questionnaire d'anxiété (IPAT) et de ses échelles latentes et manifestes

	Enseignants							
	Femmes			Hommes				
Anxiété	N	X	S	N	X	S	t	p
Latente	39	15,1	4,6	79	15,6	5,2	0,49	-
Manifeste	39	14,8	5,7	79	13,1	7,7	-1,21	-
Score global	39	33,6	9,4	79	32,5	11,8	-0,52	-

L'examen du Tableau 2 permet de voir qu'il n'y a aucune différence significative au niveau de l'anxiété manifeste et latente en ce qui concerne le sexe des répondants. Ainsi, les enseignantes ($X = 15,1$) ne sont pas différentes de leurs homologues masculins ($X = 15,6$) au niveau de l'anxiété latente, ni de l'anxiété manifeste ($X = 14,8$ et $X = 13,1$). On observe aussi les mêmes résultats au niveau du score global.

Ces cotes brutes globales peuvent être converties en cotes pondérés «sten». Ces cotes sten permettent par la suite une interprétation du niveau d'anxiété. En ce qui a trait aux enseignants évalués ici à l'aide de l'IPAT, les hommes obtiennent une cote sten entre 6 et 7 et les femmes, une cote de 6.

Le Tableau 3 présente les corrélations obtenues entre l'âge, le score global et les échelles d'anxiété latente et manifeste chez les enseignants interrogés.

Tableau 3

Corrélation entre l'âge et les résultats au questionnaire d'anxiété (I.P.A.T.), score global, manifeste et latente pour les enseignants

	Score global	Échelles	
		Latente	Manifeste
Age	r= -0,18	r= -0,15	r= -0,20
	p= 0,03	p= 0,05	p= 0,01

A la lecture des données, il apparaît que les corrélations, quoique n'étant pas très élevées, sont négatives et significatives. Ainsi il y a une corrélation de $r = -0,15$ ($p < 0,05$) entre l'âge et l'anxiété latente $r = -0,20$ ($p < 0,01$) entre l'âge et l'anxiété manifeste et de $r = -0,18$ ($p < 0,03$) entre l'âge et le score global d'anxiété. Ainsi, plus un enseignant est âgé moins il est susceptible d'être sujet à l'anxiété, ce qui pourrait s'expliquer, entre autres, par le fait que plus un enseignant est jeune, plus il est susceptible d'être mis en disponibilité. Mentionnons aussi que la maturité et l'expérience peuvent réduire l'anxiété vécue.

Anxiété et type d'école

Le Tableau 4 présente les résultats obtenus par les enseignants au questionnaire d'anxiété en fonction des différents types d'école (primaire, secondaire

Tableau 4

Résultats obtenus par les enseignants au questionnaire d'anxiété (I.P.A.T.) en fonction des différents type d'écoles

	Score d'anxiété		
	Écoles		
	Primaires $\Delta\bar{X}$	Secondaires $\Delta\bar{X}$	Polyvalentes $\Delta\bar{X}$
Primaires		1,39	4,14
Secondaires	1,39		2,76

et polyvalente). Là aussi nous n'observons aucune différence significative entre les différentes écoles en fonction de la perspective de l'anxiété chez les répondants.

Anxiété et nombre de jours d'absence

D'autre part, si on examine la corrélation entre le score global d'anxiété et le nombre de jours d'absence déclarés, on observe un résultat de $r = -0,11$ et non significatif. Ainsi il n'y a pas de relations significatives entre l'anxiété vécue et le nombre de jours d'absence déclarés

Quant au dernier objectif, il vise à vérifier s'il existe chez les enseignants un lien entre le niveau d'anxiété et le type de climat organisationnel. Dans un premier temps, les pourcentages des enseignants se percevant dans chacune des différents climats tels que mesurés par le questionnaire de Likert, se lisent comme suit: 0,70% dans l'autoritaire exploiteur; 2,5% dans l'autoritaire paternaliste; 53,4% dans le climat consultatif et 44,1% dans le climat participatif.

Les résultats démontrent qu'il y a plus d'enseignants qui perçoivent le climat de leur institution comme consultatif (55%) que participatif (45%), bien que cette différence ne soit pas énorme. Néanmoins il appert que les enseignants qui perçoivent le climat de leur école comme consultatif manifestent de façon significative plus d'anxiété latente ($p < 0,001$) et d'anxiété manifeste ($p < 0,06$) que leurs homologues qui perçoivent le climat de leur école comme participatif. Par le fait même, les enseignants du climat consultatif ont un score global d'anxiété significativement plus élevé ($p < 0,006$) que ceux du climat participatif. En fonction de la conversion du score total en cotes pondérées «sten», on obtient le «sten» 7 pour les enseignants du consultatif et le «sten» 6, pour ceux du participatif.

Interprétation des résultats

Dans un premier temps, les résultats obtenus permettent de constater que le niveau d'anxiété des enseignants et enseignantes est relativement élevé. En effet, si l'on compare ces données avec celles présentées par Cormier (1962), on note qu'une cote sten entre 6 et 7 représente un niveau d'anxiété relativement élevé. Maintes situations vécues par les enseignants peuvent alors être évoquées pour expliquer ceci: problèmes de discipline chez les élèves, tensions créées par les conditions de travail, nouveaux programmes à adopter, etc. Il est toutefois impossible dans la présente recherche d'isoler les facteurs les plus importants.

L'analyse des résultats révèle également que plus un enseignant est âgé, moins il est susceptible d'être sujet à l'anxiété. Ces résultats concordent avec ceux obtenus par d'autres chercheurs tels Feitler et Toklar (1981) et Schwab et Iwanicki (1982). Cette anxiété pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs dont les tensions ressenties par les jeunes enseignants à cause de la menace toujours présente d'être mis en disponibilité et leur expérience de travail moins grande.

Les résultats obtenus indiquent enfin qu'il ne semble pas y avoir de différences entre la perception du climat organisationnel et le niveau d'anxiété relié à la taille des écoles, soit les polyvalentes et les écoles primaires. Ces données ne concordent pas avec celles obtenues par d'autres chercheurs dans le domaine. Il y aurait donc lieu, par une recherche plus poussée, de tenter de cerner le pourquoi de tels résultats.

Par ailleurs, on constate que plus le climat est participatif, moins les enseignants sont anxieux. Ces données sont en accord avec l'ensemble des théories sur le climat organisationnel.

Il s'agit ici d'une première recherche exploratoire visant à cerner le niveau d'anxiété des enseignants en regard du climat organisationnel vécu dans leur institution. Plusieurs des données obtenues concordent avec celles déjà décrites dans plusieurs autres recherches. D'autres, cependant, demeurent difficilement explicables, comme le fait qu'il n'y ait pas de différences entre les niveaux d'anxiété des personnels oeuvrant dans les écoles primaires et les polyvalentes. Il y aurait donc lieu d'approfondir ces résultats et de tenter de cerner comment les différentes composantes du climat des écoles influencent spécifiquement le niveau de stress des enseignants et enseignantes.

D'autant plus que ces dernières années nous assistons à des changements dans les conditions de travail et dans le climat des écoles. Il y a quelques années, le thème du «burn-out» était pratiquement inconnu, actuellement il en est fréquemment question. Il en est de même pour d'autres thèmes tel l'absentéisme. Il importe donc de se pencher sur ces questions et non seulement d'étudier leur impact auprès des enseignants mais aussi auprès des élèves.

NOTE

1. Nous désirons remercier la C.É.C.M. et son personnel pour sa collaboration à cette recherche.

REFERENCES

Brunet, L., *Le climat de travail dans les organisations: définition, diagnostic et conséquences*. Montréal: Agence d'Arc, 1983.

Cattell, R.B., Sheier, I.H., *The measuring and measurement of of neuroticism and anxiety*, New York: Ronald Press, 1961.

Connors, D.A., The school environment, a link to understanding stress, *Theory into Practice*, vol. 23, no 1, 1983, p. 15-20.

Cormier, D., *L'échelle d'anxiété IPAT (manuel)*, Montréal: Institut de recherches psychologiques, 1962.

Feitler, F.C., Toklar, E.B., Teacher stress: sources, symptoms and job satisfaction. Présentation au congrès de 1981 de l'American Educational Research Association, Los Angeles, 1981.

Fimian, M.J., What is teacher stress, *The Clearing House*, 56, nov. 1982, p. 101-105.

Firnian, M.J., Santoro, T.M., Sources and manifestations of occupational stress as reported by full time special education teachers, *Exceptional Children*, vol. 49, no 6, 1983, p. 540-543.

Goens, G.A., Kuciejczykn, J., The nature of stress supervisors -Do they enduce or reduce teacher stress, *NASSP Bulletin*, 1981, p. 24-27.

Goupil, G., *Hans Selye: la sagesse du stress*, Montréal: Nouvelle Optique, 1981.

Hawkes, R.R., Dedrick, C.V., Teacher stress: phase II of a descriptive study, *NASSP Bulletin*, mars 1983, p. 78-83.

Hiebert, B., Farber, I., Teacher stess: a literature survey with a few surprises, *Revue canadienne de l'éducation*, vol. 9, no 1, 1984, p. 14-28.

Likert, R., *Le gouvernement participatif de l'entreprise*, Paris: Dunod, 1974.

Schwab, R.L., Iwanicki, E.F., Who are our burn-out teachers, *Educational Research Quarterly*, vol.7, no 2, 1982, p. 6-14.

Siepert, A.F., Kikert, R., The Likert school profile: measurements of the human organization, *American Educational Research Association*, 23, février 1973, p. 3-4.

Sparks, D., Practical solutions for teachers stress, *Theory into Practice*, vol. 22, no 1, 1979 p. 33-41.

Van Dijkhuizen, N., Reiche, H., Psychosocial stress in industry: a hearthache for middle management. *Psychotherapy and Psychosomatics*, vol. 34, no 2-3, 1980, p. 124-134.