

Les professeurs d'université et leur travail **Are University Professors Satisfied with their Jobs?**

Jean-Yves Le Louarn

Volume 37, numéro 2, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029260ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029260ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'auteur analyse les résultats d'une étude faite auprès d'un échantillon de professeurs de l'Université de Montréal au sujet de leur satisfaction au travail. Les résultats révèlent des différences marquantes suivant l'aspect du travail considéré et les caractéristiques du professeur interrogé.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Le Louarn, J.-Y. (1982). Les professeurs d'université et leur travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(2), 385–402.

<https://doi.org/10.7202/029260ar>

Les professeurs d'université et leur travail

Jean-Yves Le Louarn

L'auteur analyse les résultats d'une étude faite auprès d'un échantillon de professeurs de l'Université de Montréal au sujet de leur satisfaction au travail. Les résultats révèlent des différences marquantes suivant l'aspect du travail considéré et les caractéristiques du professeur interrogé.

Si l'on en croit Locke (1976), il n'est certes pas nouveau de se pencher sur le phénomène de la satisfaction au travail. D'après lui, près de 4,000 études ont été publiées sur le sujet depuis une quarantaine d'années. En revanche, il est surprenant de constater que les chercheurs se sont cantonnés à l'étude de certaines parties de la main-d'oeuvre active. Alors que les premières études portaient surtout sur la satisfaction au travail des ouvriers de production, le développement du secteur tertiaire amenait les chercheurs à se préoccuper davantage des employés de bureau et des cadres. Dans un cas comme dans l'autre, il semble que les populations étudiées étaient choisies parce qu'elles étaient supposées être insatisfaites soit à cause des chaînes de production, soit à cause des conditions bureaucratiques prévalant dans les organisations de travail. Il s'en suivait que des groupes de travailleurs *supposément* satisfaits de leur travail ne présentaient pas grand intérêt pour la recherche. Cela explique peut-être pourquoi les professeurs d'université sont parmi les absents dans les études sur la satisfaction au travail. L'objet même de cet article est de vérifier si cette absence est justifiée.¹

On a écrit que la syndicalisation était une réponse à certaines insatisfactions perçues dans le milieu de travail. Au Québec, cette idée est reprise par certains auteurs dans leur analyse des récents mouvements de syndicalisation des professeurs d'université (Desgagné et Miller, 1975; Un collectif d'universitaires; 1977). Partant de cette idée, il apparaissait intéressant de faire une étude de la satisfaction au travail d'un groupe de professeurs

• LE LOUARN, Jean-Yves, École des Hautes études commerciales, Montréal.

¹ Je remercie Viateur Larouche, Pierre B. Lesage, Roland Thériault et Jean-Marie Toulouse pour leurs précieux commentaires.

d'université et, en particulier, d'observer les différences entre des syndiqués et des non syndiqués.

Le présent article poursuit trois objectifs: situer le niveau général de satisfaction au travail de notre échantillon de professeurs d'université; dégager leurs principales sources de satisfaction (et d'insatisfaction) au travail; tenter de relier les différences éventuelles dans notre échantillon par quelques variables décrites plus loin.

VARIABLES ÉTUDIÉES ET HYPOTHÈSES

La variable dépendante

Le concept de satisfaction au travail utilisé dans cette étude est semblable à celui que Larouche et Delorme (1972) ont présenté dans *Relations Industrielles*. Rappelons simplement que le modèle présuppose une interaction entre l'individu et son milieu de travail. Le niveau de satisfaction au travail de l'individu est lié à au moins deux conditions: que l'individu perçoive comme telles les récompenses fournies par son milieu de travail, que l'individu perçoive ses récompenses comme satisfaisant adéquatement ses besoins. Par exemple, si l'individu a besoin d'une certaine autonomie dans son travail et qu'il a l'impression d'en avoir suffisamment, le modèle prédit qu'il ou elle sera satisfait(e) de cet aspect de son travail. La satisfaction au travail est alors définie comme le résultat positif d'une comparaison entre les attentes de l'individu et ce qu'il croît retirer de son milieu de travail.

Cette approche théorique ainsi que le bon sens suggèrent aussi que le concept de satisfaction au travail n'est pas unidimensionnel. L'environnement de l'individu au travail étant complexe, il ou elle réagit différemment aux stimuli qui lui sont présentés. Il s'en suit qu'une personne peut être satisfaite de certains aspects et insatisfaite d'autres aspects de son travail. De plus, il est aussi prédit que la satisfaction au travail varie suivant les caractéristiques de l'individu.

Les aspects de la satisfaction au travail considérés dans cette étude dérivent du travail de Larouche (1975) et d'une revue exhaustive des études antérieures sur la satisfaction au travail des professeurs d'université.² Au total, vingt aspects furent retenus: l'autonomie dans le travail, l'affectation du personnel dans le département ou l'école, les possibilités d'avancement,

² La revue détaillée se trouve dans Jean-Yves LE LOUARN, *Étude empirique de la satisfaction au travail des professeurs de l'Université de Montréal*, Montréal, mémoire de maîtrise, École de Relations Industrielles, 1978, pp. 26-44.

les communications avec les pairs, les communications avec les supérieurs immédiats, les conditions matérielles de travail (bureau, éclairage...), le statut social, le salaire, les activités internes non enseignantes (réunions, comités,...), la charge de travail, l'intérêt dans le travail, la compétence des supérieurs quand ils prennent des décisions, la manière dont ils sont supervisés, la reconnaissance pour le travail accompli, la façon dont l'université est administrée, les relations avec les étudiants, la variété dans le travail, la sécurité d'emploi, la possibilité d'innover, et enfin les responsabilités du poste de travail. De plus, une moyenne générale de toutes les échelles représentait la satisfaction générale des professeurs face à leur travail.

Sept caractéristiques individuelles ont retenu notre attention dans cette étude. Des études antérieures indiquaient que les variables suivantes pourraient contribuer à expliquer des différences de niveau de satisfaction au travail chez les professeurs d'université: l'âge, le sexe, le rang académique, l'affiliation disciplinaire, le dernier diplôme obtenu, le salaire reçu en tant que professeur, l'appartenance à un syndicat de professeurs.

AGE

La relation entre l'âge et la satisfaction au travail a été étudiée dans un nombre impressionnant d'études. Certains auteurs sont arrivés à la conclusion que la relation était curvilinéaire (Herzberg *et al.*, 1957; Tuckman et Lorge, 1939). Dans ce cas, les individus auraient tendance à être satisfaits en début de carrière, moins satisfaits au milieu de celle-ci et retrouveraient un bon niveau de satisfaction à l'aube de leur retraite. D'autres chercheurs soutiennent que la relation entre l'âge et la satisfaction au travail est linéaire et positive. Autrement dit, plus l'individu est âgé, plus il a tendance à être satisfait de son travail. Cette hypothèse s'est vue confirmée dans bien des recherches³ et dans le cas des professeurs d'université par Harshberger (1975). Cette relation positive serait due au fait que l'individu ajuste ses aspirations au fil des années. Ce mécanisme d'adaptation réduirait l'écart entre ses attentes et ce qu'il reçoit de son travail, le rendant ainsi plus satisfait. Nous nous appuyons sur cette dernière étude pour formuler l'hypothèse suivante:

Hypothèse 1: Plus le professeur d'université est âgé, plus il a tendance à être satisfait de l'ensemble des facettes de son travail.

³ Voir une revue détaillée dans Viateur LAROCHE, *A Multivariate Investigation of Biographical Factor in Job Satisfaction*, Thèse de doctorat non publiée, University of Minnesota, 1972.

SEXE

À priori, il n'existe aucune raison pour que les femmes professeurs d'université soient plus ou moins satisfaites de leur travail que leurs collègues masculins. S'il est facile de constater des différences dans la représentation des deux sexes dans les corps professoraux au Québec,⁴ il n'en va pas de même pour les conditions de travail. Une fois admise dans une école ou un département, la femme professeur jouit des mêmes avantages, subit les mêmes règles de promotion que son collègue masculin. Dès lors, il nous paraît étonnant que deux études récentes concluent à des différences significatives entre les hommes et les femmes professeurs d'université. Dans un cas, les femmes sont significativement moins satisfaites de leur travail que les hommes (Hollon et Gemmill, 1976), dans un autre c'est l'inverse (Novak, 1974). Ces deux études suggèrent que les zones d'insatisfaction et de satisfaction au travail ne seraient pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Alors que celles-ci, peut-être parce qu'elles sont largement minoritaires, se sentiraient moins engagées dans les décisions qui les concernent, elles auraient tendance à retirer plus de satisfaction de leur enseignement que les professeurs masculins. Il n'est pas impossible non plus que les femmes, ayant accédé aux postes d'enseignement universitaire plus récemment que les hommes, soient plus nombreuses à des rangs académiques inférieurs (chargé d'enseignement, professeur adjoint). Si, comme le suggère l'hypothèse suivante, la satisfaction au travail augmente avec le rang académique, il n'est pas impossible de trouver les femmes, moins satisfaites que les hommes. Mais à rang égal, les femmes et les hommes devraient être aussi satisfaits les uns que les autres. Notre hypothèse est la suivante:

Hypothèse 2: À rang académique égal, les femmes professeurs d'université sont aussi satisfaites de tous les aspects de leur travail que leurs collègues masculins.

RANG ACADÉMIQUE

Compte tenu de l'importance que représente la permanence d'emploi pour un enseignant universitaire, il est intéressant de vérifier si la satisfaction au travail peut varier avec le rang détenu par le professeur. Quatre catégories seront retenues: chargé d'enseignement, professeur adjoint, professeur agrégé, professeur titulaire. Les deux premières catégories, contrairement aux deux autres, n'ont pas la sécurité d'emploi. Putt (1974) a trouvé

⁴ Voir à ce sujet: Theodore CAPLOW et R.J. MCGEE, *The Academic Marketplace*, New York, Basic Books, 1958; J.D. MILLETT, *The Academic Community*, New York, McGraw-Hill, 1962, pp. 65-105; L.J. SCHUSTER, "Mobility Among Business Faculty", *Academy of Management Journal*, Vol. 13, 1970, pp. 325-335.

que le rang académique n'était pas relié à la satisfaction au travail des professeurs d'université de son échantillon. Il semble aussi important de séparer l'effet possible du salaire de l'individu sur la relation entre le rang et la satisfaction au travail. En effet, le rang académique est un puissant élément dans la détermination du salaire du professeur. Comme rang et salaire sont reliés entre eux, il importe d'examiner non pas la simple relation entre rang et satisfaction au travail mais plutôt celle que l'on obtient lorsque l'on contrôle l'effet du salaire sur le rang académique de l'individu. Pour cette raison, nous formulons l'hypothèse suivante:

Hypothèse 3: À salaire égal, le rang académique du professeur d'université n'a aucun effet sur la satisfaction au travail du professeur d'université.

AFFILIATION DISCIPLINAIRE

Les différents départements, écoles et facultés de l'université furent regroupés en cinq catégories: Écoles professionnelles (exemples: Architecture, Hautes Études Commerciales, Polytechnique,...), Arts et Lettres (exemples: Études françaises, Histoires, Musique,...), Sciences pures et appliquées (exemples: Chimie, Géologie, Informatique,...) Sciences sociales (exemples: Anthropologie, Psychologie, Sociologie,...) et Sciences de la Santé (exemples: Médecine, Nursing,...). Le regroupement a été effectué parce que nous ne disposions pas d'un échantillon assez grand. Bien que toute classification puisse prendre des allures d'arbitraire, celle-ci, fondée sur l'annuaire de l'université, semblait procéder d'un certain bon sens.

De bons sens aussi apparaît l'observation selon laquelle la satisfaction au travail des professeurs peut varier suivant la discipline à laquelle il est affilié. D'ailleurs, l'importance de la discipline ou du département a été soulignée par plusieurs auteurs. À travers colloques et conférences, les communications s'établissent entre gens d'une même discipline plutôt qu'entre collègues d'une même université. Dès lors, comme le souligne Trudel, «le département apparaît en quelque sorte comme une structure de gestion au service de la défense et de la promotion des intérêts académiques de la discipline, de même qu'il est aussi un des principaux centres de production de la discipline» (Trudel, 1973, p. 27):

Hypothèse 4: Il existe des différences significatives dans la satisfaction au travail des professeurs d'université selon leur affiliation disciplinaire.

DIPLÔME

Avoir un doctorat est important pour un professeur d'université. Certaines conditions de travail (promotion, sécurité d'emploi) ainsi que la reconnaissance des pairs sont plus ou moins liées à son obtention. Dès lors, il n'est pas impensable que le fait d'avoir un doctorat «influe» sur la satisfaction au travail des professeurs. Ceux ou celles qui n'en ont pas seraient moins satisfaits de leur situation que les autres. Cela serait d'autant plus vrai pour les non détenteurs d'un doctorat qui n'ont pas la permanence d'emploi (c'est-à-dire qui ne sont pas au moins professeurs agrégés). Le fait de ne pas avoir ce diplôme agirait sur leur perception d'obtenir l'agrégation et la sécurité d'emploi. Nous formulons l'hypothèse suivante:

Hypothèse 5: Le professeur d'université qui possède un doctorat est plus satisfait de l'ensemble des aspects de son travail que celui (celle) qui n'en a pas; cela est d'autant plus vrai que le rang académique du professeur est bas.

SALAIRE

La relation entre le salaire d'un individu et sa satisfaction au travail est bien documentée (Lawler, 1971). En ce qui a trait aux professeurs d'université, des études ont montré que les conditions salariales étaient au coeur du problème de roulement de main-d'oeuvre chez les professeurs de niveau collégial (Nicholson et Miljus, 1972) ou qu'elles étaient la seconde raison de départ pour un autre emploi (Russell, 1962). Buxton (1971) et Putt (1974) ont aussi trouvé une relation positive entre le salaire et la satisfaction au travail de leur échantillon de professeurs. Cependant, compte tenu de ce qui a été dit précédemment de la relation entre le salaire et le rang académique, il convient ici aussi de séparer l'effet du second sur le premier. Autrement dit, le salaire, seul, est relié positivement à la satisfaction au travail; en revanche, nous pensons que, lorsque l'effet du rang académique sur le salaire est contrôlé, le salaire n'est plus relié à la satisfaction au travail des professeurs.

Hypothèse 6: À rang académique égal, le salaire n'a aucun effet sur la satisfaction au travail du professeur d'université.

APPARTENANCE AU SYNDICAT

Desgagné et Miller (1975) croient que, outre le peu de prestige accordé au statut de professeur au Québec, l'insatisfaction née de leur travail les

conduirait à se syndiquer. Dans une étude américaine visant à tester les sentiments d'un groupe de professeurs face à la négociation collective, les auteurs arrivent à la conclusion que plus le professeur est insatisfait, plus il est favorable à la négociation collective comme moyen d'améliorer son sort (Feuille et Blandin, 1974). Inversant la relation établie par les deux études précédentes, il est permis de se demander si le fait d'adhérer à un syndicat de professeurs est lié au niveau de satisfaction au travail. Deux hypothèses peuvent s'affronter dans ce cas. D'un côté, si le syndicalisme est conçu comme une réponse à certaines sources d'insatisfaction au travail, les plus insatisfaits devraient se trouver parmi les syndiqués. D'un autre côté, si les résultats obtenus par le syndicat sont positifs, en ce sens qu'ils contribuent à diminuer l'insatisfaction des professeurs syndiqués, cela devrait se traduire chez ces derniers par un niveau plus élevé de satisfaction sur les aspects du travail négociés par le syndicat. Ces aspects couverts par la négociation sont ce qu'on appelle souvent les dimensions extrinsèques de la satisfaction au travail. Choisir entre les deux hypothèses serait arbitraire. Nous proposons donc l'hypothèse suivante:

Hypothèse 7: Il existe des différences significatives dans les aspects extrinsèques de la satisfaction au travail entre les professeurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas.

MÉTHODOLOGIE

À l'aide de tables de nombres au hasard, 500 noms de professeurs furent choisis dans l'*Annuaire Général 1976-77* de l'Université de Montréal où se trouvait l'auteur à l'époque de l'étude. Cela représentait le tiers des noms cités dans le catalogue. Cent soixante deux questionnaires (taux de réponse: 32.4%) furent recueillis à la fin du mois d'avril 1977. Neuf questionnaires durent être écartés, laissant un échantillon de 153 professeurs.

Composé de 33 femmes et 120 hommes, 32% avaient moins de 36 ans, 40% entre 36 et 45 et 28% plus de 45 ans; les deux tiers avaient un doctorat (101 sur 153); 29 étaient titulaires (19%), 62 étaient agrégés (40%), 41 étaient adjoints (27%), 14 avaient le titre de chargé d'enseignement (9%). Au point de vue salaire, 58 gagnaient moins de \$22,000 par an en tant qu'enseignant (39%), 43 recevaient entre \$22,000 et \$26,000 (29%), 47 avaient un salaire annuel de plus de \$26,000 (32%). Enfin, plus de trois quarts des professeurs interrogés étaient membres du syndicat des professeurs (101 sur 153). Du point de vue sexe, rang académique et affiliation disciplinaire, l'échantillon est représentatif de la population des professeurs de l'Université de Montréal.

Le questionnaire utilisé est l'Inventaire de satisfaction au travail dont la confection et certaines qualités métrologiques ont déjà été discutées par Larouche (1975). Cependant pour tenir compte des particularités de notre échantillon, il apparut souhaitable de supprimer certaines dimensions de l'I.S.T. (altruisme, autorité, évaluation et sécurité physique au travail) et d'en rajouter quelques autres (activités non enseignantes, charge de travail, relations avec les étudiants et statut social). Le questionnaire ainsi modifié comprenait 20 dimensions et 80 questions. Pour chaque dimension le professeur répondait à quatre questions sur une échelle allant de 1 (Pas du tout satisfait) à 5 (Extrêmement satisfait), les scores variant donc entre 4 et 20. Tous les scores au-dessus de 12, le milieu de notre échelle, représentaient de l'insatisfaction face à une dimension donnée, tandis que les scores entre 12 et 20 indiquaient de la satisfaction au travail.

Afin de dégager les principales sources de satisfaction et d'insatisfaction au travail des professeurs, les données furent soumises à une analyse des principales composantes avec rotation. Nous avons ensuite recouru à l'analyse de variance pour étudier les relations entre les sept variables indépendantes précédemment décrites et les principales composantes dégagées dans la première analyse.

RÉSULTATS

Niveau général de satisfaction au travail des répondants

En faisant les moyennes des réponses des professeurs aux 20 dimensions, on remarque que celles-ci varient entre 9,48 et 15,00 indiquant de larges différences suivant les dimensions considérées. Si l'on sépare les moyennes à 12, on s'aperçoit que 8 facettes dans le travail des professeurs interrogés leur procurent de la satisfaction et qu'ils se déclarent en moyenne insatisfaits des 12 autres. On notera, entre autres, la très grande satisfaction que leur procure leur autonomie au travail (15,00) et la très grande insatisfaction générée par la façon dont est administrée l'université (9,48).

Ces résultats généraux suggèrent que les répondants ont tendance à être satisfaits des aspects de leur travail qui dépendent d'eux seuls ou qu'ils peuvent contrôler et insatisfaits de ces aspects sur lesquels ils n'ont aucun contrôle ou qui dépendent d'autres personnes telles que les supérieurs immédiats ou les administrateurs de l'université.

Afin de faire un peu plus la lumière sur les sources de satisfaction et d'insatisfaction au travail des répondants, les vingt échelles furent soumises à une analyse des principales composantes.

Les principales composantes de la satisfaction des professeurs

Cette analyse visait à dégager, à partir des vingt aspects présentés à la section précédente, une structure de relations de telle sorte que les données sont réduites à un petit ensemble de facteurs ou composantes principales. Outre cette réduction appréciable des données, les dimensions obtenues ont aussi la caractéristique d'être non corrélées les unes avec les autres, pour peu que les données aient subi le traitement statistiques adéquat (rotation orthogonale).⁵

Tableau 1

Moyenne des vingt échelles de satisfaction des répondants

16		
15	— Autonomie (15,00)	
	— Relations avec les étudiants (14,65)	
14	— Variété (14,08)	SATISFACTION
	— Intérêt (13,78)	
	— Innovation (13,33), Responsabilité (13,31)	
13		
	— Statut social (12,44), Charge de travail (12,40)	
12		
	— Sécurité d'emploi (11,89)	
	— Affectation du personnel (11,37)	
	— Communications avec pairs (11,25)	
	— Supervision (11,17), Avancement (11,16)	
11	— Compétence des supérieurs (11,12)	
	— Reconnaissance (11,05)	
	— Communications avec supérieurs (10,93)	
	— Salaire (10,79)	INSATISFACTION
	— Conditions de travail (10,48)	
10	— Activités internes (10,13)	
	— Administration de l'université (9,48)	
9		

⁵ Jay O. KIM, "Factor Analysis", dans Norman H. NIE *et al.*, *Statistical Package for the Social Sciences*, 2^{ème} édition, New York, McGraw-Hill, 1975, pp. 469-475.

Tableau 2
Analyse des principales composantes de la
satisfaction des répondants après rotation Varimax

<i>Variables</i>	<i>Facteur 1</i>	<i>Facteur 2</i>	<i>Facteur 3</i>	<i>Facteur 4</i>	<i>Facteur 5</i>
Supervision	0,88				
Compétence du supérieur	0,87				
Communication avec sup.	0,86				
Autonomie		0,85			
Intérêt		0,83			
Variété		0,80			
Responsabilité		0,71			
Charge de travail		0,71			
Innovation		0,70			
Affectation du personnel		0,63			
Avancement			0,76		
Salaire			0,75		
Sécurité d'emploi			0,71		
Statut social			0,62		
Communications avec pairs				0,66	
Administration de l'univ.				0,61	
Conditions de travail				0,58	
Activités internes				0,55	
Relations avec étudiants					0,78
(Reconnaissance)	(0,47)	(0,35)	(0,35)	(0,24)	(0,15)
Valeur propre	7,76	2,09	1,77	1,08	1,00
% de variance	38,8	10,5	8,8	5,4	5

Ainsi traitées, les vingt facettes du début furent réduites à cinq dimensions captant 68% de la variance initiale (Tableau 2). Le premier facteur appelé *relations avec le supérieur immédiat* regroupe trois facettes (supervision, compétence du supérieur dans la prise de décision, communications avec le supérieur immédiat). Le deuxième facteur est composé de sept éléments intrinsèques de la tâche de professeur d'université et est intitulé *facteur intrinsèque*. Outre l'autonomie que procure le travail, on y retrouve les facettes suivantes: l'intérêt, la variété, l'innovation, la charge de travail, les responsabilités et l'affectation du personnel. Le troisième facteur représente les "*récompenses*" retirées du travail de professeur d'université et comprend: le salaire, les possibilités d'avancement, la sécurité d'emploi,

le statut social. Le quatrième facteur dégagé par notre analyse porte sur le *fonctionnement interne de l'université* et se compose de quatre des variables initiales: les conditions matérielles de travail (bureau, éclairage,...), les communications entre collègues, l'administration de l'université et les activités internes et non enseignantes du professeur. Enfin, le cinquième facteur est composé d'une seule variable, les *relations avec les étudiants* et porte donc ce nom.

Lorsque l'on regarde les moyennes des facteurs pour l'ensemble des professeurs interrogés, on s'aperçoit que ceux-ci ont deux sources de grande satisfaction dans leur travail: les relations avec les étudiants ($\bar{X} = 14,65$) et les aspects intrinsèques de la tâche (13,38). Les «récompenses» retirées du travail sont une source de satisfaction mitigée (11,59) alors que le professeur semble avoir deux sources d'insatisfaction dans son travail: les relations avec le supérieur immédiat (11,13) et surtout le fonctionnement interne de l'université (10,34).

Reste à savoir si les niveaux de satisfaction dans chaque domaine varient en fonction des sept caractéristiques décrites auparavant.

Les relations entre la satisfaction des professeurs et sept variables indépendantes

La première hypothèse voulait que l'âge soit relié positivement à la satisfaction au travail des professeurs d'université. Pour l'université choisie, ceci est vérifié pour une dimension de la satisfaction: les «récompenses» fournies par le travail $F = 6,35$; $p < 0,01$). Mais lorsque l'effet du rang est contrôlé, la relation n'est plus significative ($F = 0,80$). Le mécanisme d'adaptation suggéré au début de cet article ne semble pas justifié ici. Il est possible que, plus que le simple fait de vieillir, certains événements dans le milieu de travail (la permanence d'emploi, une augmentation de salaire, etc...) contribuent à façonner les attentes et les perceptions du professeur face à son travail.

La deuxième hypothèse prévoyait que, à rang égal, le sexe du professeur ne serait pas relié à sa satisfaction au travail. Cette hypothèse n'est que partiellement vérifiée puisqu'il y a une différence significative ($F = 4,85$, $p < .05$) entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux aspects intrinsèques du travail. Les hommes ($\bar{X} = 3,40$) sont significativement plus satisfaits de ces aspects du travail que les femmes ($\bar{X} = 3,11$). Pour le reste, comme prévu, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes.

La troisième hypothèse concernait la relation positive entre le rang académique et la satisfaction des professeurs. L'hypothèse est vérifiée dans quatre cas sur cinq. En effet, le rang académique influe sur les récompenses

fournies par le travail. Plus le professeur a un rang académique élevé, plus il est satisfait des récompenses fournies par son travail et ceci à salaire égal ($F = 6,82$; $p < ,001$). Eta^2 étant égal à 0,50, 25% de la variance de ce facteur peuvent être attribués au rang académique du professeur. En fait, des analyses complémentaires montrent que l'effet du rang sur la satisfaction «extrinsèque» des professeurs est toujours hautement significatif (avec le même eta^2) que l'on contrôle l'effet du salaire comme précédemment ou celui du sexe, ou celui du dernier diplôme obtenu.

La quatrième hypothèse abordait les différences de satisfaction entre les professeurs appartenant à des disciplines différentes. Les résultats montrent que des différences significatives existent pour deux facteurs sur cinq: les relations avec le supérieur immédiat ($F = 4,89$; $p = 0,001$) et les aspects intrinsèques du travail ($F = 3,94$; $p = 0,005$). Dans un cas, l'affiliation disciplinaire compte pour 12,5% de la variance, dans l'autre, elle explique 10,4%. Afin de déterminer quels sont les groupes qui produisent cet effet significatif, nous avons fait un test de Scheffé (test de comparaisons *a posteriori*). Dans le cas des relations avec le supérieur immédiat, l'effet est dû aux professeurs du groupe «Arts et Lettres» ($\bar{X} = 3,17$) et ceux (celles) qui enseignent en Sciences sociales ($\bar{X} = 3,30$). Ces deux groupes de répondants s'avèrent en moyenne nettement plus satisfaits de leurs relations avec leur supérieur immédiat que leurs collègues des autres disciplines. Pour ce qui est des aspects intrinsèques du travail, un groupe de professeurs se déclarent significativement plus satisfaits que tous les autres. Il s'agit des professeurs de Sciences sociales ($\bar{X} = 3,74$).

La cinquième hypothèse qui avait trait à la possession d'un doctorat n'est pas vérifiée dans son ensemble. Lorsque l'on contrôle l'effet du rang académique, le fait d'avoir un doctorat ou pas n'a aucun effet significatif sur la satisfaction des professeurs. L'hypothèse d'une interaction entre le diplôme et le rang est, elle aussi, infirmée.

La sixième hypothèse consistait à examiner l'effet du salaire sur la satisfaction des professeurs, le rang du professeur étant gardé constant. L'hypothèse est vérifiée: à rang égal, le salaire n'a aucun effet sur la satisfaction des professeurs d'université interrogés.

Enfin, la septième hypothèse explorait les différences de satisfaction chez les syndiqués et non syndiqués. Un test *t* entre les deux groupes montre que, comme prévu, il y a une différence significative entre les deux groupes en ce qui a trait aux aspects extrinsèques du travail. Les non syndiqués sont nettement plus satisfaits de ces aspects ($\bar{X} = 3,23$) que les membres du syndicat ($\bar{X} = 2,80$; $p < 0,01$). Mais ils sont aussi significativement ($p < 0,05$) plus satisfaits du fonctionnement interne de l'université ($\bar{X} = 2,78$) que les

membres du syndicat des professeurs ($\bar{X} = 2,53$). Les autres résultats sont tous dans la même direction mais ne sont pas statistiquement significatifs au seuil habituel de 0,05.

Comme nous l'avons signalé au début, certaines variables indépendantes étaient reliées entre elles. Salaire et rang académique sont étroitement liés comme l'ont montré les analyses précédentes. Il était aussi concevable que le sexe du professeur soit lié à son rang académique. En effet, les femmes qui ont fait leur entrée plus récemment dans le corps professoral universitaire pouvaient se retrouver, plus nombreuses dans les rangs académiques les plus bas. Cela s'avéra vrai pour notre échantillon. Il y avait plus de femmes professeurs adjoints et chargées d'enseignement à l'Université de Montréal que de femmes agrégées ou titulaires ($\text{Chi}^2 = 6,04$; $p < 0,02$). Il se trouva aussi que les femmes avaient moins tendance à avoir un doctorat (41%) que les hommes (74%) ($\text{Chi}^2 = 11,18$; $p < 0,01$). Enfin, la possession d'un doctorat et le rang académique détenu étaient aussi reliés comme l'ont montré les résultats précédents. Dans ces conditions, il semblait nécessaire d'analyser les relations précédentes en contrôlant l'effet des autres variables. Pour cela, une régression multiple utilisant le sexe, l'âge, le rang, la discipline et l'appartenance au syndicat comme variables indépendantes et les cinq facteurs comme variables dépendantes successives fut effectuée. Les résultats apparaissent au tableau 3. Il est intéressant de noter que les différentes variables expliquaient entre 7 et 30% de la variable des 5 facteurs. L'analyse renforce l'importance de l'adhésion au syndicat comme facteur explicatif de la satisfaction des professeurs interrogés. Il apparaît aussi, que même en contrôlant l'effet de quatre autres variables, les femmes sont moins satisfaites des aspects intrinsèques de leur travail. La régression multiple confirme aussi l'importance du rang académique dans la détermination de la satisfaction des professeurs de l'Université de Montréal face aux aspects extrinsèques de leur travail. Enfin, notons aussi le rôle joué par ce même rang dans la satisfaction face aux relations avec les étudiants. Selon le tableau 3, les professeurs titulaires et agrégés sont significativement moins satisfaits des relations avec leur étudiants que les chargés d'enseignement qui servaient ici de groupe de base.

DISCUSSION

En définitive, que faut-il répondre à la question suivante: Les professeurs de l'Université de Montréal sont-ils satisfaits de leur travail? Cette étude, réalisée auprès d'un échantillon représentatif du corps professoral de l'université, couvrant toutes les disciplines enseignées ainsi que tous les aspects du travail de professeur d'université, nous permet de répondre ainsi:

Tableau 3
Régression multiple de la satisfaction des répondants (N = 148)

	<i>Relations avec supérieurs</i>	<i>Aspects intrinsèques</i>	<i>Aspects extrinsèques</i>	<i>Fonctionnement interne</i>	<i>Relations avec étudiants</i>
Sexe	-0,07 ⁽³⁾	-0,18	-0,03	-0,04	0,10
Âge	-0,05	0,08	0,12	0,23*	0,25*
Syndicat	0,22**	0,16*	0,20**	0,20*	0,17*
Discipline ⁽¹⁾					
Écoles prof.	-0,12	0,08	0,08	-0,05	0,10
Sciences pures	0,07	0,06	0,09	0,16	0,07
Sciences sociales	0,26**	0,30**	0,20**	0,07	0,15
Arts et Lettres	0,25**	0,14	0,15	0,13	0,17
Rang ⁽²⁾					
Titulaire	-0,06	0,01	0,24**	-0,09	-0,40**
Agrégé	-0,05	-0,17	0,43**	-0,21	-0,45**
Adjoint	-0,02	-0,08	0,28**	-0,12	-0,25
R ²	0,17*	0,18**	0,35**	0,15**	0,13*
Ajusté	0,11	0,12	0,30	0,08	0,07

(1) La variable a été recodée utilisant les «Sciences de la Santé» comme base.

(2) La variable a été recodée utilisant les «chargés d'enseignement» comme base.

(3) Les chiffres représentent les coefficients de régression standardisés.

* p < 0,05

** p < 0,01

cela dépend de deux choses, l'aspect du travail considéré et le professeur interrogé.

En ce qui a trait aux aspects de la satisfaction, nous pouvons conclure que le professeur de l'Université de Montréal est satisfait des aspects de son travail qui se rapportent à la fonction d'enseignement même (autonomie, variété, relations avec les étudiants, etc...). En revanche, il est insatisfait des aspects de son travail qui ne sont pas de son ressort (supervision, administration de l'université, etc...). La réponse typique du professeur semble être: «tout ce qui dépend de moi va très bien, tout ce qui ne dépend pas de moi va mal». La théorie de l'attribution causale (Kelley, 1973) prédit un tel résultat. Selon ce modèle, l'individu s'octroie le crédit lorsque quelque chose va bien et accuse l'environnement lorsque cela va mal. La conceptualisation de la satisfaction présentée au début de cet article permet aussi de jeter un peu de lumière sur nos résultats. Il apparaît clair que seule une partie des attentes des professeurs sont adéquatement satisfaites au travail. En ce qui a trait à l'autonomie, la variété dans le travail, l'innovation, l'influence sur les étudiants, ils sont largement «récompensés»; en revanche, les besoins de sécurité matérielle, d'avoir un chef de département ou d'école compétent, de communications, etc... ne sont pas perçus comme étant adéquatement comblés par la situation de travail. Bien entendu, cela varie avec le type de professeur interrogé.

C'est là le deuxième fait saillant de cette étude. Sur certains aspects de leur travail certains professeurs diffèrent significativement de leurs collègues en ce qui a trait au degré de satisfaction.

Premièrement, le fait d'être membre du syndicat des professeurs indique un degré de satisfaction au travail moindre que le fait de ne pas l'être, et ce quelque soit l'aspect du travail considéré. Nos résultats montrent clairement que le syndiqué est moins satisfait de son sort que son collègue non syndiqué. Le syndicat apparaît alors comme l'expression de l'insatisfaction collective des professeurs. Le professeur adhérerait au syndicat non pas pour se débarrasser de ses sources d'insatisfaction au travail, mais pour exprimer cette insatisfaction par un geste concret. Le fait que le membre du syndicat ne cherche pas (surtout) une solution à son insatisfaction est indiqué par le fait que le syndiqué est moins satisfait de *tous* les aspects de son travail que les autres professeurs. Or le syndicat se bat surtout pour l'amélioration des aspects extrinsèques du travail.

Deuxièmement, la discipline enseignée s'avère être importante lorsqu'on étudie la satisfaction des professeurs d'université. Les résultats indiquent que, tant pour ce qui est des aspects extrinsèques ou intrinsèques que pour ce qui est des relations avec le supérieur immédiat, les professeurs

qui enseignent en Sciences sociales sont significativement plus satisfaits de leur situation que les autres. Pour ce qui est des relations avec le supérieur, les professeurs d'Arts et de Lettres sont également plus satisfaits que les autres. Notre étude ne permet pas de dire pourquoi cela existe. Est-ce parce que les besoins des professeurs sont différents suivant le champ d'étude dans lequel ils se trouvent? Seule une étude des besoins des professeurs pourraient le dire. Est-ce dû au regroupement de disciplines que nous avons fait au début de cette étude? Il se peut que d'autres classifications auraient donné des résultats différents. Les différences de satisfaction suivant la discipline enseignée ont quelque chose d'intrigant que le caractère exploratoire de notre étude ne permet pas d'élucider. Certainement, d'autres recherches seraient les bienvenues dans ce domaine.

Troisièmement, le sexe du professeur a un effet sur la dimension intrinsèque de la satisfaction. Partout ailleurs, les femmes professeurs sont aussi satisfaites ou insatisfaites de leur situation que leurs collègues masculins. Deux hypothèses peuvent être avancées concernant l'exception mentionnée plus haut. D'un côté, il se peut que les besoins des femmes professeurs en matière d'autonomie, de variété, d'innovation, etc... (aspects intrinsèques) soient plus grands que ceux des hommes et que l'université ne leur fournisse pas assez d'opportunités en ce domaine. D'un autre côté, il se peut que les besoins des hommes et des femmes soient identiques et que l'université traite les deux catégories de professeurs différemment. En cette matière aussi, notre étude soulève des questions sans pourtant pouvoir y apporter des réponses satisfaisantes. Là encore, seules des études plus approfondies permettraient de répondre à la question. Cependant, il convient de noter que les différences de satisfaction dues au sexe du professeur portaient sur la tâche elle-même et non sur des aspects extrinsèques tels le salaire ou la sécurité d'emploi, bien que ces derniers soient l'objet des récriminations habituelles des mouvements de femmes. Entendons-nous bien: notre étude ne montre pas qu'il y a égalité de salaire, par exemple, entre les hommes et les femmes. Nos résultats montrent que les femmes, à rang académique et âge égal, qui enseignent dans la même discipline, sont aussi satisfaites (ou insatisfaites) que les hommes des aspects extrinsèques de leur travail.

Finalement, signalons l'importance que le rang académique a sur la satisfaction face aux aspects extrinsèques du travail. Il faut considérer ici l'amplitude de la relation plus que le fait lui-même. En effet, ce dernier n'a rien de surprenant. Plus le rang est élevé, plus le professeur reçoit des récompenses extrinsèques de la part de l'université (salaire et sécurité d'emploi étant les principales). Plus il en reçoit, plus cela a tendance à satisfaire ses besoins en la matière.

En conclusion, cette étude suggère que la satisfaction n'est pas un objet d'étude réservé à certaines portions de la main-d'oeuvre active. Les professeurs d'université, même si cela n'a pas été le cas dans le passé, peuvent être considérés comme «sujets d'étude». D'autre part, tant pour l'employeur que pour le syndicat, notre étude exploratoire pose plusieurs questions intéressantes: l'attitude des professeurs face à leur université, les effets de la syndicalisation des professeurs d'université, les différences entre hommes et femmes professeurs, les différences par discipline, ... Voilà, il nous semble, quelques sujets de réflexion.

RÉFÉRENCES

- T.H. BUXTON, *A Study of Job Satisfaction of Teachers of Education in Eight Selected Colleges and Universities*, thèse non publiée, University of Nebraska, 1971.
- A. DESGAGNÉ et R. MILLER, *l'Université et la syndicalisation de ses professeurs*, étude spéciale, no 3, réalisée pour le Conseil des universités, Québec, 1975.
- P. FEUILLE et J. BLANDIN, "Faculty Job Satisfaction and Bargaining Sentiments: A Case Study", *Academy of Management Journal*, vol. 17, no 4, December 1974, pp. 678-692.
- R. HARSHBERGER, *Job Satisfaction/Dissatisfaction and the Motivation to Work of Full-time University Teaching Faculty: An Analysis*, thèse non publiée, North Carolina, State University at Raleigh, 1975.
- F. HERZBERG *et al.*, *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Pittsburgh, Psychological Service, 1957.
- C.J. HOLLON et G.R. GEMMILL, "A Comparison of Female and Male Professors on Participation in Decision-making, Job-related Tension, Job Involvement, and Job Satisfaction", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 12, no 1, Winter 1976, pp. 80-92.
- V. LAROUCHE, «Inventaire de satisfaction au travail: validation», *Relations Industrielles*, Vol. 30, no 3, 1975, pp. 343-374.
- V. LAROUCHE et F. DELORME, «Satisfaction au travail: reformulation théorique», *Relations Industrielles*, Vol. 27, no 4, 1972, pp. 567-602.
- E.E. LAWLER III, *Pay and Organizational Effectiveness*, New York, McGraw-Hill, 1971.
- E.A. LOCKE, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", dans M.D. DUNNETTE (ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1976.
- E.A. NICHOLSON et R.C. MILJUS, "Job Satisfaction and Turnover Among Liberal Arts College Professors", *Personnel Journal*, November 1972, pp. 840-845.
- K. NOVAK, *Preferred Job Reinforcers and the Job Satisfaction of Faculty in Minnesota's Area Vocational Technical Institutes*, thèse non publiée, University of Minnesota, 1974.
- A. PUTT, *A Study of Job Satisfaction of Professors of Public Administration in State Universities*, thèse non publiée, University of Kansas, 1974.
- J.D. RUSSELL, "Faculty Satisfaction and Dissatisfactions", *The Journal of Experimental Education*, Vol. 3, no 3, December 1962, pp. 135-139.
- G. TRUDEL, *Patterns de productivité, affiliations disciplinaires et activités professionnelles d'universitaires*, Montréal, Université de Montréal, mai 1973.
- J. TUCKMAN et I. LORGE, "The Best Years of Life: A Study in Ranking", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 23, no 4, August 1939, pp. 547-564.
- Un collectif d'universitaires, *Le syndicalisme universitaire et l'État*, Montréal, Hurtubise HMH, 1977.

Are University Professors Satisfied with their Jobs?

This is an empirical study of faculty job satisfaction using a sample of professors working at the University of Montréal in 1977. The author wanted to test the hypothesis that faculty members differed on their satisfaction toward their job according to the aspect of the job considered and the characteristics of the respondents.

A questionnaire was mailed to 500 full-time professors during April and May 1977. 153 usable questionnaires were returned. The sample was representative of the population of professors at the University of Montréal. The questionnaire examined twenty facets of job satisfaction thought to be relevant to a professor's situation.

The results show that there are sources of job satisfaction and dissatisfaction among the respondents. A principal component analysis divided faculty job satisfaction into five dimensions. Two factors were sources of job satisfaction (intrinsic aspects and relationships with the students). One factor was both a source of job satisfaction and dissatisfaction: extrinsic aspects. Two factors were rather perceived as sources of dissatisfaction by the subjects: the relationships with the immediate superior and the internal administration of the university.

Moreover, it was found that faculty job satisfaction varied according to several individual characteristics of the respondents. Using analysis of variance and multiple regression, the author analyzed differences among professors along seven variables: age, sex, discipline taught, academic rank, last degree obtained, salary, and union membership.

First, the older the professors, the more satisfied he or she is with the internal administration of the university and the relationships with one's students. Second, women professors were less satisfied with the intrinsic aspects of their work than men. Third, those who taught in the Social Sciences were significantly more satisfied with 3 dimensions of their job than their colleagues: relationships with superior, intrinsic and extrinsic aspects of their jobs. Fourth, the higher the academic rank the more satisfied the professors were with the extrinsic aspects of their job and the less satisfied with the relationships with their students. Fifth, the members of the union were significantly less satisfied regarding all aspects of their work. The other two variables did not produce any significant results.

The study raises interesting questions for both the employer and the union. The author calls for more research in order to answer some of the questions raised by the study.