

Les sources et les moyens de surmonter le stress chez les professeurs de langue

Jean-Claude Fortin

Volume 12, numéro 3, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/900542ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/900542ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (imprimé)

1705-0065 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Fortin, J.-C. (1986). Les sources et les moyens de surmonter le stress chez les professeurs de langue. *Revue des sciences de l'éducation*, 12(3), 391–401. <https://doi.org/10.7202/900542ar>

Résumé de l'article

Cet article présente les résultats obtenus quant à l'importance des moyens utilisés pour surmonter le stress relié au travail chez un groupe de professeurs de langue à l'emploi de la Fonction publique fédérale. L'analyse des résultats révèle une différence significative entre les étapes de la carrière de ces professionnels de l'enseignement et les moyens utilisés pour surmonter le stress organisationnel.

Les sources et les moyens de surmonter le stress chez les professeurs de langue

Jean-Claude Fortin*

Résumé — Cet article présente les résultats obtenus quant à l'importance des moyens utilisés pour surmonter le stress relié au travail chez un groupe de professeurs de langue à l'emploi de la Fonction publique fédérale. L'analyse des résultats révèle une différence significative entre les étapes de la carrière de ces professionnels de l'enseignement et les moyens utilisés pour surmonter le stress organisationnel.

Abstract — This paper presents the results of a study of the importance of various means used to cope with stress related to work among a group of language teachers employed by the federal civil service. Analyses of the results reveal a significant difference between the stages of the career of these professionals and the means used to cope with organizational stress.

Resumen — Este artículo presenta los resultados obtenidos con un grupo de profesoras de idioma empleados en la función pública federal respecto a los medios utilizados para sobrepasar la tensión relacionada con el trabajo. El análisis de los resultados revela una diferencia significativa entre las etapas de la carrera de este profesional de la enseñanza y los medios utilizados para sobrepasar la tensión de la organización.

Zusammenfassung — Dieser Artikel legt die Ergebnisse vor, die man in einer Gruppe von Sprachlehrern des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene fand, bezüglich der Bedeutung der Mittel, die zur Überwindung des mit der Arbeit zusammenhängenden Stress angewandt werden. Die Untersuchung ergibt einen bedeutsamen Unterschied in der Anwendung dieser Mittel je nach den Etappen der Berufslaufbahn dieser Lehrkräfte.

Cet article fait suite à celui publié dans la *Revue des sciences de l'éducation* (Fortin, 1985), sur le niveau de stress ressenti au travail par un groupe de professeurs de langue à l'emploi de la Fonction publique fédérale.

Selon l'hypothèse de Levinson (1974), nous nous attendions à mettre en évidence un niveau de stress plus élevé pour le groupe d'âge de 33 à 45 ans comparativement aux groupes d'âge de 22 à 32 ans et de 46 à 55 ans pour un ensemble d'agents de stress reliés au travail. Pour le groupe d'âge de 33 à 45 ans, les résultats de la recherche ont démontré un niveau de stress significativement

* Fortin, Jean-Claude: professeur, Université d'Ottawa.

plus élevé pour une série de facteurs: supervision et évaluation, routine de la tâche, méthodes d'enseignement et conditions de travail. La présente étude tente de poursuivre cette démarche de recherche. Elle veut développer davantage l'hypothèse de Levinson (1974) en ajoutant le volet des moyens utilisés afin de surmonter le stress relié au travail pour le groupe d'âge de 33 à 45 ans. La présente recherche prolonge ainsi l'hypothèse de Levinson (1974) en analysant la façon utilisée par le groupe à la mi-carrière afin de surmonter le stress ressenti au travail. Selon Cardinell (1981), les résultats de quelques recherches font état de l'importance du stress ressenti au travail pour le groupe à la mi-carrière et de certaines activités déréglées de ce groupe pour le surmonter. La recherche actuelle ne veut cependant pas juger l'efficacité des diverses réactions au stress pour un groupe en particulier. Sa contribution se situe plutôt sur deux plans. Premièrement, il s'agit d'évaluer le niveau de stress ressenti au travail par un groupe de professeurs de langue parvenus à la mi-carrière et qui sont à l'emploi de la Fonction publique du Canada. En deuxième lieu, nous présenterons l'importance des moyens utilisés par ce groupe pour surmonter le stress relié au travail. Ce deuxième volet de la recherche essaie d'isoler l'importance des types de réactions au stress organisationnel pour le groupe d'âge de 33 à 45 ans, comparativement aux deux autres groupes d'âge.

Définitions

L'absence d'une véritable théorie du stress reliée au travail amène les chercheurs à présenter différentes définitions du stress. Parmi les éléments de la définition, on retrouve généralement, chez les auteurs consultés, trois composantes essentielles, à savoir le milieu, la personne et l'interaction entre le milieu et la personne. A l'heure actuelle, la recherche abandonne de plus en plus le modèle de la seule influence du milieu externe ou de la personne comme source unique à l'explication du stress relié au travail. Il semble que la théorie de l'interaction personne-milieu soit plus réaliste et davantage prometteuse dans la recherche des facteurs qui génèrent le stress au travail (Hiebert, 1985).

Puisqu'il s'agit de reconnaître l'importance de l'interaction socio-psychologique entre l'individu et son environnement (Hiebert, 1985), on s'appuie principalement ici sur la définition du stress présentée par McGrath (1976), Lazarus (1977), Cooper et Payne (1978) et Zimring (1981). Ces auteurs considèrent le stress relié au travail (stress organisationnel) comme un écart entre la compétence cognitive d'un individu et les exigences environnementales. Ces chercheurs semblent reconnaître que le niveau de stress ressenti par une personne est fonction de sa perception face aux conséquences éventuelles reliées à ses capacités ou à ses incapacités à répondre aux attentes du milieu.

Lorsqu'on présente la définition du stress selon Shaffer (1982), il faut nécessairement y introduire la notion de stratégie d'adaptation, qui, selon Hiebert (1985), est un mécanisme complexe de recherche d'équilibre homéostatique. Les stratégies d'adaptation sont variées et elles sont très souvent la résultante de certaines

prédispositions des personnes à réagir à leur environnement. L'auteur fait référence aux facultés cognitives de la personne à évaluer la situation stressante et à rechercher des moyens appropriés d'adaptation. Cette activité cognitive à la base de l'évaluation est spécifique à la personne. Elle repose en grande partie sur ses capacités d'évaluation et ses mécanismes complexes de perception de l'environnement. Ainsi, ce qui représente une menace pour une personne, pourrait susciter peu d'intérêt pour une autre. De plus, ce qui est perçu comme menaçant à une étape de carrière chez une personne, pourrait être perçu comme peu menaçant à une autre étape de sa carrière.

Hiebert (1985) fait également remarquer que le processus cognitif de certaines personnes est limité et de ce fait, elles évaluent souvent très mal la situation, en exagérant le degré de menace ou de demande. En raison d'un manque de plan de formation continue, le professionnel de l'enseignement souffrirait de ce genre de dérèglement cognitif et aurait tendance à très mal percevoir et évaluer les attentes de son milieu de travail. Ceci amènerait l'enseignant à vivre un niveau de stress irréaliste et conséquemment à s'épuiser inutilement à la recherche de mécanismes d'adaptation efficaces. D'autres chercheurs, dont Barnabé (1985), ne partagent pas entièrement ce point de vue. L'enseignement serait une profession qui génère des niveaux de stress très importants. L'auteur de la présente recherche peut cependant affirmer, suite à l'animation d'ateliers analytiques et expérimentaux, que la population étudiée, à savoir des professeurs de carrière, présentait des niveaux de stress organisationnel très importants, bien que ce fût avec une intensité différente.

Problématique

Peu de recherches ont essayé d'établir les liens entre le niveau de stress ressenti au travail par les différents groupe d'âge et la façon dont ces groupes réagissent au stress dans le but de le surmonter. Les recherches consultées semblent reconnaître toutefois une relation significativement importante entre le niveau de stress relié au travail et certaines variables démographiques telles que l'âge et le sexe (tableau 1).

Cependant, aucun de ces auteurs n'a tenté d'isoler le comportement spécifique des personnes à la mi-carrière lorsqu'il s'agit de l'importance des moyens utilisés afin de surmonter le stress relié au travail.

Dans le cadre de cette recherche, l'âge des personnes est regroupé afin de correspondre, *grosso modo*, aux étapes de la carrière telles que présentées par Hall (1976) et Schein (1978). Ainsi, dans un premier temps, nous tenterons de mettre en évidence le niveau de stress ressenti au travail pour le groupe d'âge de 33 à 45 ans (mi-carrière) et, dans un deuxième temps, d'isoler pour ce groupe d'âge l'importance des moyens utilisés pour surmonter le stress organisationnel.

Tableau 1
Variables démographiques (âge et sexe) reliées
au niveau de stress organisationnel

	AUTEURS	FRIDAY, 1980	LAWSON, 1980	MARSHALL, 1980	SCHUETZ, 1980	THATCHER, 1980	GUMMINGS, 1981	HUGHES, 1981	MILLS, 1981	ROBINSON-LEWIS, 1981	BARBER, 1982	MELLIGAN, 1982	MURPHY, 1982
ÂGE		S			S	N	S	S	N		S	S	
SEXE	S	S	S	N		S	S	S	N	S	S	S	S

S: différence significative

N: pas de différence significative

Il est démontré que ce groupe d'âge traverse une période critique de transition (Sheehy, 1982; Riverin-Simard, 1984), et conséquemment doit composer avec un niveau de stress important, déclenché en grande partie par le processus de vieillissement. Ce stress, spécifique à la crise de l'entre-deux-âges coïncide, selon Levinson (1974), avec l'entrée de l'individu dans la phase de la mi-carrière et influence ainsi la perception de son milieu de travail (Pines, Aronson et Kafry, 1982). Il est alors probable que ce groupe d'âge soit plus vulnérable à ressentir d'une façon réaliste un degré de stress élevé quand on le compare aux autres groupes d'âge. Si cette assertion se vérifie, il serait tout aussi important de connaître l'ensemble des moyens utilisés par ces personnes à la mi-carrière pour atténuer les désagréments de la situation stressante. Modestement, à partir d'un milieu de travail donné, cette recherche tente de circonscrire la complexité de ce phénomène.

Limite expérimentale

L'analyse des résultats confirme qu'il existe une différence significative entre les trois groupes d'âge lorsqu'il s'agit de comparer le niveau de stress ressenti au travail, le type de réactions et le sexe des personnes. Ceci est confirmé également par plusieurs recherches consultées (voir tableau 1). En ce qui concerne le sexe, l'auteur ne peut pas présenter les résultats de façon différenciée. Les responsables

de l'enseignement des langues à l'emploi du ministère de la Défense nationale considèrent comme discriminatoire le fait d'exposer publiquement des informations différenciées relatives aux hommes et aux femmes lorsqu'il s'agit de comparer le niveau de stress ressenti au travail et les moyens stratégiques utilisés pour le surmonter. Étant donné cette limite, il faut alors analyser et interpréter les résultats pour chacun des groupes de façon globale.

En ce qui concerne l'enseignement, l'auteur ne cherche pas à savoir si cette profession génère plus de stress que d'autres. Les recherches consultées ne présentent pas nécessairement de consensus sur cette question (Pines, Aronson et Kafry, 1982; Hiebert, 1985; Barnabé, 1985).

Méthode

L'échantillon utilisé dans cette recherche est composé de 182 professeurs de langue travaillant soit à l'École de langues des Forces canadiennes à Saint-Jean, soit à l'École des langues des Forces canadiennes à Ottawa, soit au Centre Carson de la Commission de la fonction publique à Ottawa. L'échantillon se compose de 116 hommes et de 66 femmes.

Ce groupe de 182 personnes fut divisé en trois groupes d'âge différents. Chacun des groupes retenu correspond approximativement aux phases de la carrière présentées par Hall (1976). La phase du début de la carrière correspond approximativement aux âges de 22 à 32 ans; la phase de la mi-carrière, aux âges de 33 à 45 ans et la phase de fin de carrière, aux âges de 46 à 55 ans. Le premier groupe d'âge, de 22 à 32 ans, est composé de 26 personnes dont la moyenne de scolarité est de 16,3 ans ($s = 0,37$) et la moyenne des années d'expérience est de 5,53 ans ($s = 1,72$). Ce premier groupe est composé de 57,6% d'hommes. Le deuxième groupe d'âge, de 32 à 45 ans, est composé de 85 personnes, dont la moyenne de scolarité est de 16,4 ans ($s = 0,43$) et la moyenne des années d'expérience, de 18,1 ans ($s = 5,15$). Ce deuxième groupe est composé de 58,8% d'hommes. Finalement, le troisième groupe d'âge, de 46 à 55 ans, est composé de 71 personnes, dont la moyenne de scolarité est de 16,6 ans ($s = 0,54$) et la moyenne des années d'expérience, de 27,3 ans ($s = 4,86$). Ce troisième groupe est composé de 71,8% d'hommes.

Instrument de mesure

Le questionnaire utilisé dans cette recherche s'appuie principalement sur celui de Kyriacou et Sutcliffe (1978). Il fut adapté en utilisant la méthode de Crump, Cooper et Smith (1980), et validé afin de répondre de façon spécifique au milieu de travail des professeurs de langue à l'emploi de la Fonction publique fédérale.

Dans cette recherche, les deux sections du questionnaire de Kyriacou et Sutcliffe furent utilisées; la section évaluant le niveau de stress ressenti au travail,

regroupé sous neuf facteurs, et la section des activités de réactions au stress regroupées sous trois facteurs. Le programme informatique SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) fut utilisé et les coefficients de fidélité ont été calculés par la méthode de bisection (*split-half methods*) pour chacune des deux sections du questionnaire. Les indices de consistance interne de la première section variaient entre 0,61 et 0,78 et ceux de la deuxième section se situaient entre 0,71 et 0,84. En raison de l'importance élevée de ces coefficients, les neuf facteurs de la première section du questionnaire ont été retenus de même que les trois facteurs de la deuxième section. Des études factorielles antérieures (Fortin, 1985) avaient permis d'établir que les différents items composant chacun des facteurs sont reliés significativement au facteur qu'ils doivent mesurer.

La consigne de la première section du questionnaire demandait aux répondants de préciser sur une échelle en cinq points de type Likert (1972), allant de «aucunement» à «énormément», le niveau de stress ressenti au travail pour chacun des items du questionnaire. Une échelle du même type fut également utilisée dans la deuxième section du questionnaire. Entre «jamais et toujours», les répondants devaient identifier l'importance des activités de réactions utilisées pour surmonter le stress organisationnel.

Par la suite, nous avons fait une analyse de variance sur les facteurs étudiés pour chacune des deux sections du questionnaire. Elle fut utilisée afin de déterminer s'il y avait des différences significatives entre les moyennes obtenues pour chacun des groupes. Cette analyse de variance nous permettait de juger de l'importance de la variable indépendante (groupes) par rapport à la variable dépendante (facteurs). L'analyse de variance fut également utilisée afin de déterminer le degré d'importance des items reliés aux facteurs qui ont le plus contribué à établir les différences significatives entre les groupes. Finalement, afin de localiser les différences significatives entre les groupes, les techniques d'analyse statistique de Waller-Duncan et de Tukey furent utilisées.

Les résultats aux questionnaires présentés au tableau 2, démontrent que le groupe d'âge de 33 à 45 ans ressent un niveau de stress plus élevé que les groupes d'âge de 22 à 32 ans et de 46 à 55 ans. Ainsi l'analyse de variance a permis de trouver que ce niveau de stress ressenti au travail, par le groupe d'âge de 33 à 45 ans, est significativement différent au seuil $\leq 0,05$ pour les facteurs relatifs aux conditions de travail, à la routine de la tâche, aux chances de promotion, au prestige de la profession et aux méthodes d'enseignement. Seul le facteur relatif à la nature de la clientèle ne présente pas de différences significatives lorsque comparé aux deux autres groupes d'âge. En ce qui concerne les autres facteurs, utilité de la tâche, évaluation du rendement et relations interpersonnelles, ces facteurs établissent des différences significatives avec un seul des deux autres groupes d'âge. C'est pour cette raison que la présente recherche ne retient pas l'importance de ces deux facteurs.

Analyse des résultats

Tableau 2

Différences significatives entre les groupes d'âge concernant le niveau de stress ressenti au travail pour cinq des neuf facteurs étudiés

Facteurs	Groupes d'âge									
	22 à 32 ans			33 à 45 ans			46 à 55 ans			
	N.	moy.	E.T.	N.	Moy.	E.T.	N.	Moy.	E.T.	
1. Conditions de travail	26	0,85	0,17	85	2,93	0,81	71	1,14	0,33	
$p \leq 0,05$										
2. Routine de la tâche	26	1,73	0,58	85	2,50	0,78	71	1,62	0,50	
$p \leq 0,05$										
3. Chances de promotion	26	1,51	0,47	85	2,47	0,65	71	1,00	0,28	
$p \leq 0,05$										
4. Prestige de la profession	26	1,18	0,31	85	2,48	0,69	71	0,68	0,21	
$p \leq 0,05$										
5. Méthodes d'enseignement	26	1,92	0,42	85	2,47	0,79	71	1,02	0,28	
$p \leq 0,05$										

: différence significative à $p \leq 0,05$ entre deux moyennes

Tableau 3

Différences significatives entre les groupes d'âge au niveau des moyens utilisés pour surmonter les situations stressantes

Facteurs	Groupes d'âge									
	22 à 32 ans			33 à 45 ans			46 à 55 ans			
	N.	moy.	E.T.	N.	Moy.	E.T.	N.	Moy.	E.T.	
1. Exprimer ses sentiments: chercher du soutien moral	26	3,44	0,74	85	0,83	0,25	71	1,05	0,27	
$p \leq 0,05$										
2. Ignorer le stress en s'engageant dans des activités plaisantes	26	0,75	0,17	85	3,37	0,80	71	1,03	0,31	
$p \leq 0,05$										
3. Modifier la source du stress en rationalisant la situation	26	0,69	0,14	85	0,87	0,17	71	3,14	0,69	
$p \leq 0,05$										

: une différence significative à $p \leq 0,05$ entre deux moyennes

Sa contribution spécifique touche le deuxième volet et porte sur l'importance des réactions utilisées par le groupe d'âge de 33 à 45 ans pour surmonter le stress relié au travail. A ce stade de la recherche, il existe selon Kyriacou et Sutcliffe (1977, 1979), trois genres de réactions: 1) exprimer ses sentiments auprès des collègues en cherchant du soutien moral, 2) ignorer le stress en s'engageant dans des activités plaisantes à l'extérieur du travail et 3) modifier la source du stress en rationalisant la situation.

Le tableau 3 présente les différents types de réactions et leur importance par rapport aux groupes étudiés. L'analyse des résultats montre aussi de façon significative, au seuil $\leq 0,05$, que les enseignants du groupe d'âge de 33 à 45 ans optent pour les moyens qui tendent à ignorer les sources mêmes du stress et à se retrancher dans des activités externes au travail, par exemple, une implication plus importante sur le plan familial et social, la valorisation de ses amitiés, les exercices physiques, etc.

Comparé aux autres groupes d'âge, ce groupe n'essaie pas de modifier les sources externes au stress par une meilleure évaluation de l'environnement. De plus, ce groupe ne cherche même pas de soutien moral auprès des collègues. Au contraire, il tend plutôt à se convaincre que tout va bien fonctionner dans l'avenir et que le stress actuel va probablement s'éliminer de lui-même. Plus précisément, il semble que ce groupe n'entreprend pas d'action directement reliée à la situation stressante afin d'en atténuer la portée.

En raison de l'importance de ce deuxième volet de la recherche, le tableau 4 présente les résultats pour lesquels des différences significatives furent observées au niveau de la réaction au stress du groupe d'âge de 33 à 45 ans. Il présente également les items qui ont été trouvés significativement différents au seuil $\leq 0,05$ et qui ont le plus contribué à établir cette différence significative quant à l'importance des réactions utilisées par ce groupe pour surmonter le stress organisationnel. Il est à noter que l'analyse de variance révèle pour ce groupe des moyennes élevées qui varient entre 3,06 et 3,57 ($p \leq 0,05$) pour tous les items composant ce mode de réaction. Ce type de réaction confirme les recherches de Schein (1978) et de Levinson (1974), à savoir que la personne de l'entre-deux-âges s'implique davantage sur le plan social et familial. Également, l'activité sportive de la personne proviendrait vraisemblablement de ce souci à vouloir conserver la forme physique des années passées.

Tableau 4

Différences significatives entre les groupes d'âge au niveau des items composant le deuxième facteur et des moyens utilisés pour surmonter le stress organisationnel

Facteurs	Groupes d'âge									
	22 à 32 ans			33 à 45 ans			46 à 55 ans			
	N.	Moy.	S.	N.	Moy.	S.	N.	Moy.	S.	
72. S'impliquer davantage au plan familial	26	0,96	0,27	85	3,57	0,72	71	1,08	0,33	
										$p \leq 0,05$
77. Tenter de se détendre après le travail	26	0,86	0,19	85	3,55	1,09	71	1,24	0,24	
										$p \leq 0,05$
82. Faire un effort pour se livrer à une activité plaisante après le travail	26	0,98	0,31	85	3,36	1,08	71	1,24	0,40	
										$p \leq 0,05$
87. Tenter de réduire la tension par des activités physiques	26	0,77	0,18	85	3,45	0,97	71	1,14	0,26	
										$p \leq 0,05$
88. S'impliquer davantage au plan social	26	0,65	0,13	85	3,48	0,86	71	1,11	0,31	
										$p \leq 0,05$
89. Penser aux bonnes choses que réserve l'avenir	26	1,20	0,39	85	3,45	0,92	71	1,06	0,19	
										$p \leq 0,05$
91. Essayer de ne pas trop s'en faire et de ne pas y penser	26	1,09	0,31	85	3,35	1,05	71	1,15	0,29	
										$p \leq 0,05$
94. Tenter de se convaincre que tout va bien fonctionner dans l'avenir	26	0,96	0,19	85	3,29	1,02	71	0,92	0,19	
										$p \leq 0,05$
96. Prendre une journée de congé pour se remettre	26	0,84	0,23	85	3,21	1,11	71	0,91	0,24	
										$p \leq 0,05$
103. Laisser l'émotion s'éliminer d'elle-même	26	1,30	0,41	85	3,06	1,26	71	1,47	0,41	
										$p \leq 0,05$

: une différence significative à $p \leq 0,05$ entre deux moyennes

Conclusion

Si l'on compare les résultats de cette recherche à ceux publiés antérieurement (Fortin, 1985), l'auteur remarque que l'analyse confirme une seconde fois un niveau de stress significativement plus élevé chez les personnes à la mi-carrière lorsqu'elles sont comparées à celles en début ou en fin de carrière pour un ensemble de facteurs (cinq) reliés au travail.

Cette recherche a également isolé de façon significative l'importance des réactions au stress du groupe à la mi-carrière lorsque comparé aux autres groupes. Il semble que le groupe à la mi-carrière opte pour un ensemble de moyens indirects (négation, évasion, activités familiales, sociales, sportives, etc.) afin de faire face au stress ressenti au travail.

Dans une recherche ultérieure, il serait intéressant de déterminer le degré de mutabilité et d'intermittence des diverses catégories de réactions au stress. Au niveau méthodologique, il serait également intéressant d'agrandir l'échantillon de sujets en étudiant principalement certains niveaux de la population enseignante franco-ontarienne.

RÉFÉRENCES

- Barnabé, C., L'ordinateur et les ressources humaines: après le stress le technostress, *Éducation Canada*, vol. 25, no 1, printemps 1985, p. 26-34.
- Barber, J.B., *Stress: sources, symptoms and alleviators as reported by selected public school administrators*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Florida, 1982.
- Cardinell, C.F., Mid-life professional crises: two hypotheses, *ERIC, ED 208 491*, août 1981.
- Cooper, C.L. et R. Payne, *Stress at Work*, New York: John Wiley and Sons, 1978.
- Crump, J.H., C.L. Cooper et M. Smith, Investigating occupational stress: a methodological approach, *Journal of Occupational Behavior*, vol. 1, no 3, 1980, p. 191-204.
- Fortin, J.C., Le stress chez les professeurs de langue, *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XI, no 2, 1985, p. 343-351.
- Friday, E., *A comparative analysis of job related to psychosocial stress experience by black and white non academic administrators*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Miami, 1980.
- Gummings, B.B., *The relationship between stress factors and self-perceived roles of black administrators*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Michigan, 1981.
- Hall, D.T., *Careers in Organizations*, Santa Monica, CA: Pacific Palisades, 1976, p. 47-48.
- Hiebert, B., Le stress chez les enseignants, perspective canadienne, *Rapport de l'Association canadienne d'éducation*, Toronto, 1985, p. 5-63.
- Hughes, K.P., *The impact of job stress and person-environment*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of California, 1981.
- Kyriacou, C. et J. Sutcliffe, The prevalence of stress among teachers in medium sized mixed comprehensive schools, *Research in Education*, nos 17-18, 1977, p. 74-79.
- Kyriacou, C. et J. Sutcliffe, Teacher stress: prevalence, sources and symptoms, *British Journal in Educational Psychology*, no 48, partie 2, 1978, p. 159-167.
- Kyriacou, C. et J. Sutcliffe, Teacher stress and satisfaction, *Educational Research*, vol. 21, no 2, 1979, p. 64-70.

- Lawson, L., *Management stress: a correlational study of pragmatic factors relating to educational administrators*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Texas, 1980.
- Lazarus, R.S., *Stress and Coping*, New York: Columbia University Press, 1977.
- Levinson, H., *Les Motivations de l'homme au travail*, Paris: Les Éditions d'organisation, 1974, chap. IV, p. 71-92.
- Likert, R., *The Likert Profile of a School: New Survey Instruments for Public Schools to Improve Organizational Effectiveness*, Ann Arbor: Rensis Likert Associates, 1972.
- Marshall, G.L., *A survey study of the perceptions of Kansas school administrators on occupational sources of stress*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Kansas, 1980.
- McGrath, J.E., Stress and behavior in organization, in M.D. Dunette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976, p. 286.
- Melligan, J.S., *Major sources of job related stressors: Michigan school*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Michigan, 1982.
- Mills, R.J., *Psychological stress and coping techniques among selected elementary school principals*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of California, 1981.
- Murphy, M.L., *The relationship of selected variables to stress and job satisfaction of elementary school principal*, Thèse de Ph.D. non publiée, College of William and Mary in Virginia, 1982.
- Pines, A., E. Aronson et D. Kafry, «Burnout»: *se vider dans la vie et au travail*, Montréal: Le Jour, 1982.
- Riverin-Simard, D., *Étapes de vie au travail*, Montréal: Éditions Saint-Martin, 1984, p. 9-34.
- Robinson-Lewis, G.A., *An exploratory study of critical job stressors and typical coping behaviors*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Kansas, 1981.
- Schein, E., *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, CA: Addison-Wesley, 1978, p. 200-220.
- Schuetz, K.E., *Sources of perceived stress*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Illinois, 1980.
- Shaffer, M., *Life after Stress*, New York: Plenum, 1982.
- Sheehy, Gail, *Les Passages de la vie. les crises prévisibles de l'âge adulte*, Boucherville, Québec: Éditions de Mortagne, 1982, p. 20-34.
- Thatcher, J.S., *The interrelationship of leader self-actualization and life stressors to the resultant incidence of reported medical problems of middle management educator*, Thèse de Ph.D. non publiée, University of Michigan, 1980.
- Zimring, C.M., Stress and the designed environment, *Journal of Social Issues*, vol. 37, no 1, 1981, p. 145-146.