



Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants

Murielle N Ntsame Sima, Pascale Desrumaux, Jean-Sébastien Boudrias

► To cite this version:

Murielle N Ntsame Sima, Pascale Desrumaux, Jean-Sébastien Boudrias. Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants. *Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2013, 10.3917/cips.097.0069 . hal-02116075

HAL Id: hal-02116075

<https://hal.science/hal-02116075>

Submitted on 30 Apr 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE ET MOTIVATION AUTODÉTERMINÉE CHEZ LES ENSEIGNANTS

Murielle N. Ntsame Sima *et al.*

Presses universitaires de Liège | *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*

**2013/1 - Numéro 97
pages 69 à 87**

ISSN 0777-0707

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologie-sociale-2013-1-page-69.htm>

Pour citer cet article :

Sima Murielle N. Ntsame *et al.*, « Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2013/1 Numéro 97, p. 69-87.

Distribution électronique Cairn.info pour Presses universitaires de Liège.

© Presses universitaires de Liège. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

“ Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants ”

Occupational health and self-determined motivation among teachers

Murielle N. NTSAME SIMA*,
Pascale DESRUMAUX*
et Jean-Sébastien BOUDRIAS**

* Université de Lille 3, France

** Université de Montréal, Canada

Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants

La présente étude teste l'effet médiateur de la motivation autodéterminée sur la relation entre les facteurs organisationnels et le bien-être psychologique au travail auprès de 391 enseignants. Elle se base sur la théorie de l'autodétermination traitant des types de motivation pouvant avoir un impact sur la santé de l'individu. Ainsi, la motivation intrinsèque, plus autodéterminée que la motivation extrinsèque, favorise le plus le bien-être. L'hypothèse générale soutient que les exigences, les ressources et la justice organisationnelle influenceront la motivation au travail, qui médiatisera le lien entre ces variables et le bien-être. Des analyses de médiations montrent une médiation partielle de la motivation autodéterminée entre les exigences, les ressources et la justice organisationnelle, d'une part et le bien-être, d'autre part.

Occupational health and self-determined motivation among teachers

The study is based on Self-Determination Theory (SDT) discussing motivational sources. We aimed at testing if work motivation mediates relationship between organizational justice then job resources and occupational health psychology in terms of well-being psychology. The sample composed of 391 french teachers of different primary and secondary high school in Nord-Pas de Calais. We put forward that organizational justice then job demands resources will influence motivation which in turn will have consequences on well-being. The purpose of this study was to verify the mediating effect of self-determined motivation on the relation between organizational justice, job demands, job resources and psychological well-being. By controlling the motivation, the relationship remains significant between job resources and organizational justice, on the one hand, and the psychological well-being, on the other. Mediation is partial.

Psychologisches Wohlergehen und motivationale Selbstbestimmung bei den Lehrern

Die vorliegende Studie untersucht bei 391 Lehrern den Mediationseffekt der motivationalen Selbstbestimmung auf der Beziehung zwischen organisatorischen Faktoren und psychologischen Wohlergehen bei der Arbeit. Die Studie basiert auf der Theorie der Selbstbestimmung, die Typen der Motivation aufführt, die einen Einfluss auf die Gesundheit eines Individuums haben können. So besitzt die intrinsische Motivation einen stärkeren Grad an Selbstbestimmung als die extrinsische Motivation und fördert stärker das Wohlbefinden. Die allgemeine Hypothese behauptet, dass die Anforderungen, die Ressourcen und die organisatorische Gerechtigkeit die Arbeitsmotivation beeinflussen wird, was die Beziehung zwischen diesen Variablen und dem Wohlergehen mediatisiert. Die Analysen dieser Mediationsprozesse weisen auf eine partielle Mediation seitens der motivationalen Selbstbestimmung zwischen den Herausforderungen, Ressourcen und der organisationellen Gerechtigkeit auf der einen Seite und Wohlbefinden auf der anderen Seite hin.

Bienestar psicológico y motivación auto-determinada en docentes

El presente estudio prueba el efecto mediador de la motivación auto-determinada sobre la relación entre los factores organizacionales y el bienestar psicológico en el trabajo en 391 docentes. Este estudio se basa en la teoría de la autodeterminación tratando los

tipos de motivación que pueden tener un impacto sobre la salud del individuo. De esta manera, la motivación intrínseca, más auto-determinada que la motivación extrínseca, favorece más el bienestar. La hipótesis general propone que las exigencias, los recursos y la justicia organizacional, influenciarán la motivación en el trabajo, que mediatizará el lazo entre estas variables y el bienestar. Los análisis de mediaciones muestran una mediación parcial de la motivación auto-determinada entre las exigencias, los recursos y la justicia organizacional, por una parte, y el bienestar, por otra parte.

Bem-estar psicológico e motivação auto-determinada nos professores

Este estudo testa o efeito mediador da motivação autodeterminada sobre a relação entre fatores organizacionais e bem-estar psicológico no trabalho junto de 391 professores. Baseia-se na teoria da autodeterminação teoria abordando tipos de motivação que podem ter um impacto na saúde do indivíduo. Assim, a motivação intrínseca, mais autodeterminada que a motivação extrínseca, favorece o bem-estar. A hipótese geral confirma que as exigências, os recursos e a justiça organizacional influenciarão a motivação para o trabalho o que mediatizará a relação entre essas variáveis e o bem-estar. Análises de mediações mostram uma mediação parcial da motivação autodeterminada entre as exigências, os recursos e a justiça organizacional, por um lado e bem-estar, por outro lado.

Benessere psicologico e motivazione autodeterminata negli insegnanti

Questo studio mette alla prova l'effetto mediatore della motivazione autodeterminata sulla relazione tra i fattori organizzativi e il benessere psicologico sul luogo di lavoro in un gruppo di 391 insegnanti. Lo studio si basa sulla teoria dell'autodeterminazione, considerata nei termini delle motivazioni che possono avere un impatto sulla salute della persona. In questo senso, la motivazione intrinseca, più autodeterminata della motivazione estrinseca, è la più favorevole al benessere. L'ipotesi generale propone che le esigenze, le risorse e la giustizia organizzativa influenzeranno la motivazione al lavoro, che a sua volta medierà il legame tra tali variabili e il benessere. Alcune analisi della mediazione mostrano l'esistenza di una parziale mediazione della motivazione autodeterminata tra le esigenze, le risorse e la giustizia organizzativa, da una parte, e il benessere, dall'altra.

La correspondance pour cet article doit être adressée à Murielle Nadia Ntsame Sima, 27 rue de Fives, P213, 59650 Villeneuve d'Ascq, France ou par courriel <muriellesima@gmail.com>.

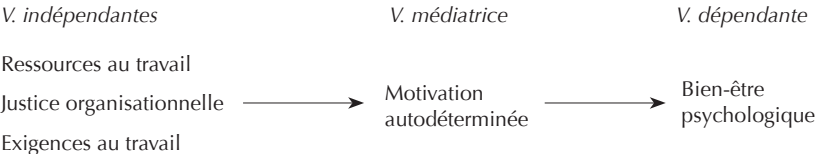
Contribution des auteurs. Murielle Nadia Ntsame Sima : Rédactrice, contribution aux passations de questionnaires, au recueil des données, au traitement statistique des données, à la constitution bibliographique. Pascale Desrumaux : Contribution à la mise en place du dispositif de recherche, aux passations de questionnaires, à la recension bibliographique, aux relectures. Jean-Sébastien Boudrias : Contribution à la mise en place du dispositif de recherche, contribution à la rédaction des outils et à la recension bibliographique.

Les auteurs remercient l'équipe canadienne (A. Savoie, L. Brunet & J-S. Boudrias), le Rectorat du Nord-Pas de Calais et la Direction de l'Enseignement Catholique du Nord, les établissements scolaires (élémentaires, collèges et lycées) et les étudiants de Licence 3 et Master 1 (A., Waucquier, E. Baroux, S. Bonas, C. Jahier-Spranke, A. Rousseaux, & M. Vande-Kerchove) pour leur collaboration.

1. Introduction

Les recherches en matière de santé psychologique au travail montrent que les conditions de vie autant que les modes d’organisation du travail constituent des sources de stress (Demerouti, Bakker, Naichreiner et Schaufeli, 2000 ; Diener, 1994 ; Karasek et Theorell, 1990). Concernant le métier d’enseignant, par exemple, il induit la gestion de relations avec l’administration, les élèves et les parents d’élèves, le respect des programmes scolaires et des dates d’examen, la mise à niveau des élèves par matière d’enseignement, l’éducation des élèves, etc. Dans cette optique, il est question d’analyser les perceptions sur les exigences et les ressources au travail relatives au métier de l’enseignant, la justice organisationnelle expliquant leurs interactions sociales au travail et le lien avec leur bien-être psychologique (Figure 1).

Figure 1 : Modèle prévisionnel de la santé psychologique au travail



Cette étude s’appuie sur la théorie de l’autodétermination, distinguant trois catégories de motivation, mais seules deux seront étudiées à savoir la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La particularité vient du fait de considérer la motivation comme médiatrice des effets des conditions de travail sur le bien-être des enseignants et non comme une résultante des conditions de travail. Il est à noter que le métier d’enseignant revêt une forte dimension affective à travers les interactions quotidiennes impliquant une forte responsabilité éducative envers les élèves (Cherniss, 1980 ; Laugaa et Bruchon-Schweitzer, 2005). Un tel contexte professionnel implique l’évaluation des situations de travail des enseignants, afin de saisir les contours de leur qualité de vie au travail. Par ailleurs, cet intérêt permet d’agir en conséquence pour pallier aux manquements éventuellement constatés.

1.1. Le bien-être psychologique : définition et opérationnalisation

Pour Diener (1994), le bien-être subjectif se définit selon trois critères essentiels. Le premier concerne sa dimension subjective car le bien-être est une autoévaluation, une perception personnelle des événements de vie réelle, indépendamment des conditions de vie objectives, à l’exemple de la quantité de bien matériels qu’un individu peut posséder. En outre, le bien-être subjectif est une évaluation positive qu’une personne fait de sa vie de manière globale, c’est-à-dire qu’elle cherche à savoir si elle en tire satisfaction. Enfin, l’auteur avance que le bien-être inclut non seulement l’absence d’affects négatifs mais également la présence d’affects positifs. Dans cette étude, le bien-être au travail est étudié à partir de six facteurs représentant le bonheur, la sociabilité, l’estime de soi, le contrôle de soi et des événements, l’engagement social et l’équilibre mental (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998).

1.2. Le bien-être psychologique chez les enseignants

La prise en compte du stress au travail comme résultante de conditions de travail rigides est de plus en plus présente au sein des organisations. En France par exemple, Agathocléous (2004) avance que 70% des travailleurs considèrent que le travail est source d'irritabilité. Pour l'auteur, cette situation prouve que la nature du travail, surtout si ce dernier est exercé dans des conditions particulièrement difficiles, peut affecter la santé mentale et physique. Lennon (1999), pour sa part, montre que le travail peut entraîner des pressions et exigences considérables pouvant créer un état de stress.

En s'intéressant particulièrement aux enseignants du secondaire, Launis et Koly (2004) avancent que les facteurs psychosociaux qui détériorent le bien-être des enseignants ont des sources diverses. Sont ainsi désignés l'environnement de travail, les relations entre collègues, avec les élèves, l'attitude envers le travail, les capacités individuelles des enseignants, leur personnalité et leur état de santé. Par ailleurs, d'autres études auprès d'enseignants d'universités, à l'exemple de Syed (2010) ont montré que l'épuisement professionnel influence négativement leur implication au travail. Dans une étude similaire auprès d'enseignants d'université au Japon, Zhong, You, Gan, Zhang, Lu et Wang (2009) démontrent que l'épuisement professionnel est un médiateur du stress au travail, de l'apparition et de l'exacerbation des symptômes dépressifs, et de la mauvaise santé physique.

La recherche sur le stress chez les enseignants a conduit Kyriacou (2001) à mettre en relief les principales sources de stress qui minent les enseignants. Il identifie le manque de motivation chez les élèves, les conflits et ambiguïtés de rôle, la charge de travail, la qualité des relations entre collègues, les mauvaises conditions de travail, etc.

Certaines études réalisées auprès des enseignants indiquent une autonomie ambiguë (Piperini, 2007), une bureaucratie excessive, un manque de soutien et des relations difficiles avec les élèves (Massé et coll., 1998). Pour prévenir et maintenir un bon état de santé psychologique au travail, la prise en compte de ces différents facteurs est nécessaire. Parallèlement, l'étude de l'interaction entre l'individu et son environnement de travail, d'une part et l'individu et son travail, d'autre part est importante.

Laugaa et Bruchon-Schweitzer (2005) ont dressé un inventaire des travaux sur la santé psychologique et le bien-être auprès des enseignants. Les maux les plus récurrents frappant les enseignants ont été la pénibilité du travail, la fatigue, l'insatisfaction et le découragement et des risques élevés de burn out. Chez les jeunes enseignants, ces auteurs ont noté *la surcharge de travail, la difficulté à s'occuper de tous les enfants, le manque de temps pour faire autre chose...* (p. 4).

2. Les antécédents du bien-être psychologique au travail

De nombreuses recherches sur la qualité de vie au travail mettent le focus sur l'influence des conditions de travail sur le bien-être, en particulier la justice organisationnelle, les ressources et les exigences au travail (Demerouti et coll., 2001;

Nabatchi, Bingham et Good, 2007). C'est donc sur la base de la littérature scientifique que le choix de ces facteurs s'est opéré.

2.1. Les exigences et les ressources au travail

Pour Demerouti et coll. (2001), les exigences au travail réfèrent aux situations susceptibles de produire des réactions face au stress. Les ressources, pour leur part, peuvent potentiellement induire des réactions de stress au travail si elles viennent à manquer. De ce fait, Bakker, Demerouti et Schaufeli (2003) de même que Bakker, Demerouti, de Boer et Schaufeli (2003) postulent que les exigences au travail sont associées aux pressions de temps, aux demandes émotionnelles, etc ayant un impact important sur la santé psychologique. Les ressources, quant à elles, possèdent des fonctions essentielles permettant d'accomplir des buts professionnels, de réduire les exigences au travail et de favoriser la croissance et le développement (Demerouti et coll., 2001). Sur la base de ces supports théoriques, nous faisons l'hypothèse que la perception d'exigences au travail prédira un faible bien-être psychologique. Par ailleurs, la disponibilité de ressources au travail favorisera un meilleur bien-être psychologique (hypothèse 2). Dans cette étude, les exigences sont évaluées à partir de la complexité de la tâche, la charge de travail et les pressions de temps ; les ressources, elles, sont composées du soutien des pairs, de l'autonomie, du feedback et du matériel aidant à la réalisation du travail.

2.2. La justice organisationnelle

Reposant sur un vaste support empirique, la justice organisationnelle concerne les questions d'équité en milieu de travail et la perception de la façon dont l'individu est traité dans son milieu de travail, par rapport à ses pairs. Nabatchi, Bingham et Good (2007) ont montré la relation positive entre les perceptions de justice et d'équité et les comportements des individus au sein d'une organisation. Si les individus perçoivent des iniquités ou des injustices de la part de l'organisation, ils vont ressentir de la colère, de l'outrage et peuvent s'engager dans des représailles.

Dans la littérature, deux types de justice organisationnelle se différencient, à savoir la justice procédurale et la justice distributive (Herzberg, Mausner et Snyderman, 1959). Les théories de la justice organisationnelle se sont intéressées à la justice attribuée aux résultats d'une organisation (la justice distributive) et la justice utilisée pour aboutir à ces résultats (la justice procédurale). À ces deux types de justice, Greenberg (1993b) ajoute un autre type, la justice interactionnelle, divisée en deux classes: la justice interpersonnelle et la justice informationnelle.

L'importance d'une perception d'équité en milieu de travail amène Nabatchi et coll. (1993) à avancer qu'une justice organisationnelle positivement perçue va entraîner un meilleur bien-être et une moindre détresse au travail. Pour Steiner et Rolland (2007), le manque de justice au travail influence le fonctionnement d'une entreprise en engendrant l'absentéisme, le turnover, les vols, etc. Au niveau interpersonnel, la justice au travail participe au bien-être des travailleurs car elle augmente le sentiment d'estime de soi et d'auto-efficacité. Par ailleurs, Cropanzano et Wright (2011) considèrent que les perceptions d'injustice causent des symptô-

mes de stress et détériorent la santé des travailleurs. En référence à ces travaux sur l'impact de la justice au travail, nous nous attendons à ce que la justice organisationnelle prédisse le bien-être psychologique (hypothèse 3).

2.3. La motivation autodéterminée

La motivation a d'abord été décrite par Deci (1971) qui cherchait à savoir si les récompenses pouvaient réduire ou au contraire augmenter le niveau de motivation intrinsèque. Parmi les définitions de ce concept, celle donnée par Vallerand et Thill (1993) et reprise par Louche (2007), présente la motivation comme *le construit hypothétique utilisé afin de décrire des forces internes et externes favorisant le déclenchement, l'intensité et la persistance des comportements* (p. 109). Ainsi, cette représentation cognitive oriente vers des choix en fonction des buts à atteindre et des efforts à fournir. Dans cette optique, Levy-Leboyer (1984) explique que la motivation se traduit par une pulsion qui pousse à accomplir une action jusqu'à son terme. En cherchant à savoir ce qui motive les employés au travail, Nuttin (1980) explique que la source de la motivation peut être une force sur le modèle de la physique, un besoin physiologique ou un stimulus extérieur.

En cherchant à expliquer les mécanismes sous-jacents de la motivation, Deci et Ryan (2000, 2008) ont identifié et défini plusieurs types de motivations se différenciant par le degré d'autodétermination ou d'autonomie qui les sous-tendent. Ils postulent que la motivation se situe sur un continuum allant de la motivation intrinsèque à l'amotivation. Ils incluent, entre les deux formes de motivation, quatre autres formes se distinguant par les degrés d'autodétermination. Suite à cet apport motivationnel dans la vie professionnelle, il est attendu que la motivation autodéterminée médiatise la relation entre les exigences, les ressources et la justice organisationnelle, d'une part et le bien-être, d'autre part (hypothèse 4).

3. Méthodologie

3.1. Participants et procédure

Cette étude s'inscrit dans une vaste recherche sur la prévention de la santé psychologique au travail auprès des enseignants en collaboration avec la France et le Canada (Boudrias, Desrumaux, Gaudreau, Nelson, Brunet, Savoie, 2011). Cependant, nous ne nous limiterons qu'à étudier une partie du modèle sur un échantillon français. L'outil de recueil des données était un questionnaire composé d'échelles valides, auto-administré auprès des enseignants du primaire et du secondaire. Il a été complété anonymement. Au cours de cette étude, les enseignants interrogés ont été essentiellement ceux du primaire, des collèges et des lycées. Ils ont été abordés au sein de leurs établissements d'enseignement respectifs après des accords préalablement obtenus du Rectorat du Nord-Pas de Calais, de la Direction de l'Enseignement Catholique du Nord et pour finir, des responsables d'établissements. Dans certains établissements, les passations ont pu se dérouler sur place et dans d'autres, les enseignants y ont répondu en privé plus tard mais en prenant soin de déposer le questionnaire dans une boîte prévue à cet effet dans l'établissement. Il avait été rappelé à l'avance que le questionnaire était anonyme et ne servait qu'à

des fins de recherche. Aux termes des passations, 391 enseignants (239 femmes, M âge = 39 ans, SD = 10.23 et 152 hommes, M âge = 42 ans, SD = 11.06) ont pu retourner les questionnaires. La répartition des enseignants par établissement est la suivante : primaires (N = 131 ; collèges (N = 134), établissement regroupant collèges et lycées (N = 39), lycées (N = 87).

3.2. Mesures

3.2.1. Le bien-être psychologique

L'échelle de bien-être psychologique de Massé et coll. (1998) et adaptée par Gilbert (2009) contenait 25 items de forme positive, par exemple « Ces temps-ci dans mon emploi, j'ai un bon moral » et est graduée en 5 points allant de « 1 » (presque jamais) à « 5 » (presque toujours). La cohérence interne de cette échelle s'élevait à α = .91.

3.2.2. La motivation autodéterminée

L'échelle de motivation au travail construite par Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin et Malorni (2010) était mesurée par une échelle contenant 20 items de forme positive, par exemple « Je fais ce travail parce qu'il est très intéressant » (α = .86). L'échelle était graduée en 6 points allant de « 1 » (tout à fait en désaccord) à « 6 » (tout à fait en accord).

3.2.3. Les exigences au travail

Lapointe, Boudrias, Brien et Savoie (2009) ont mesuré les exigences au travail (charge de travail, complexité, pression) à partir d'une échelle de 11 items (α = .81) à l'exemple de « Dans le poste que vous occupez actuellement, comment évaluez-vous la complexité des tâches ? ». Cette échelle était graduée en 5 points allant de « 1 » (très insuffisante) à « 5 » (beaucoup trop).

3.2.4. Les ressources au travail

13 items mesurent les ressources au travail (autonomie, soutien, feedback, matériel) (Lapointe et coll., 2009). Exemple « Dans le poste que vous occupez actuellement, comment évaluez-vous le matériel mis à votre disposition ? ». Cette échelle était graduée en 5 points allant de « 1 » (très insuffisante) à « 5 » (beaucoup trop). Plus le score était élevé, plus l'enseignant disposait de ressources au travail. La cohérence interne de cette échelle α = .84 était satisfaisante.

3.2.5. La justice organisationnelle

La justice organisationnelle (Moorman, R.H. (1991) (α = .92) était mesurée à partir de 9 items de justice procédurale (prise de décision, transparence, implication des parties concernées par la décision). Exemple d'item : « Votre point de vue est pris en compte ». 6 items de justice distributive (récompenses basées sur des mérites, responsabilités, critères objectifs) à l'exemple de : « Les récompenses sont attribuées selon le mérite de chacun ». Ces échelles sont graduées en 6 points allant de « 1 » (tout à fait en désaccord) à « 6 » (tout à fait en accord).

4. Analyse et résultats

Afin de vérifier les hypothèses émises pour tester le modèle de préservation de santé psychologique au travail, une analyse exploratoire de chacune des variables de l'étude a été au préalable effectuée sur SPSS 17. Cette phase exploratoire a permis de rechercher une structure factorielle visant à donner une validation empirique au modèle. Ainsi, les indicateurs statistiques considérés ont été l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) acceptable à partir de .70 et le pourcentage variance cumulée (Tableau 1, ci-contre). Chaque variable indépendante de l'étude a fait l'objet d'une analyse factorielle avec l'ensemble de ses sous-dimensions. Il s'agissait de vérifier si les composantes englobant les dimensions étaient toujours présentes après extraction des composantes. Cependant, l'analyse factorielle du bien-être psychologique à partir de ses 6 dimensions (contrôle de soi et des événements, bonheur, engagement social, estime de soi, équilibre mental et sociabilité) n'a pu retenir que deux composantes : le bonheur et l'estime de soi, apportant au sein de l'échantillon étudié, une structure stable au bien-être psychologique des enseignants. À l'issue de l'analyse factorielle, les différentes dimensions ont gardé leurs composantes respectives en dehors du bien-être qui n'en a conservé que deux sur six.

L'analyse en composantes principales a servi de méthode d'extraction des composantes de chacune des échelles et la méthode de rotation fut varimax avec normalisation de Kaiser. Cette analyse exploratoire a permis d'apporter une structure factorielle fiable au modèle théorique de santé psychologique au travail.

Afin de mettre un accent sur les niveaux de bien-être en rapport avec les types d'établissements et certaines variables socio démographiques, des comparaisons de moyennes ont été effectuées à partir d'une analyse de variance (anova). S'agissant de la variable âge ($F(1,2) = 16037, p = .04$), divisée en trois tranches (20-35, 36-51 et > 51 ans), elle montre des différences significatives entre la tranche des 20-35ans ($M = 3,78, SD = .47$) et celle des 52 ans et plus ($M = 3,97, SD = .48$). Les hommes ($M = 3,89, SD = .47$) éprouvent un bien-être psychologique plus élevé que les femmes ($M = 3,77, SD = .51$) avec ($F(1,2) = 17333; p = .04$). Pour ce qui est du statut matrimonial, la différence entre les moyennes au niveau du bien-être ($F(1,2) = 13022, p = .002$) est significative. Les personnes vivant en couple ($M = 3,87, SD = .47$) présentent un indice de bien-être plus élevé que celles vivant seules ($M = 3,67, SD = .54$). Les corrélations entre les différentes variables de l'étude sont présentées dans les tableaux 2 et 3.

Le bien-être psychologique entretient des relations significatives avec toutes les variables organisationnelles et la relation la plus forte concerne les exigences au travail ($r = .29, p < .01$). S'agissant de la motivation, le lien est également significatif ($r = .17, p < .01$).

En considérant les composantes extraites (cf. tableau 3), le bonheur montre une forte corrélation négative avec la charge de travail ($r = -.30, p < .01$), qui est aussi fortement corrélée à l'estime de soi ($r = -.31, p < .01$). La motivation intrinsèque montre des corrélations plus élevées avec le bonheur ($r = .22, p < .001$) et l'estime de soi ($r = .38, p < .001$) que la motivation extrinsèque, respectivement de ($r = .00$,

Tableau 1 : Analyse factorielle des échelles globales

<i>Variables</i>	<i>Composantes extraites</i>	<i>KMO</i>	<i>Variance totale expliquée en %</i>
Exigences au travail	-Complexité des tâches -Charge de travail -Pression au travail	.84	60
Ressources au travail	-Soutien au travail -Autonomie -Feedback -Matériel	.87	54,14
Justice organisationnelle	-Justice procédurale -Justice distributive	.92	62,49
Motivation autodéterminée	-Motivation intrinsèque -Motivation extrinsèque	.86	49
Bien-être psychologique	-Bonheur -Estime de soi	.81	69,09

Tableau 2 : Inter corrélations des échelles globales (N = 391)

<i>Variables</i>	<i>Rang</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1. Exigences au travail	1/5	3,42	.45	(.81)				
2. Ressources au travail	1/5	2,64	.40	.02	(.84)			
3. Justice organisationnelle	1/5	3,65	.90	-.07	.47***	(.92)		
4. Motivation autodéterminée	1/5	3,92	.70	-.08	.28***	.28***	(.86)	
5. Bien-être psychologique	1/5	3,82	.59	-.29**	.25***	.17**	.24***	(.91)

Note. M = Moyenne; SD = Écart-type. Les coefficients alpha sont donnés entre parenthèses. Les scores de toutes les échelles se situent entre 1 et 5.

** $p < .01$; *** $p < .001$.

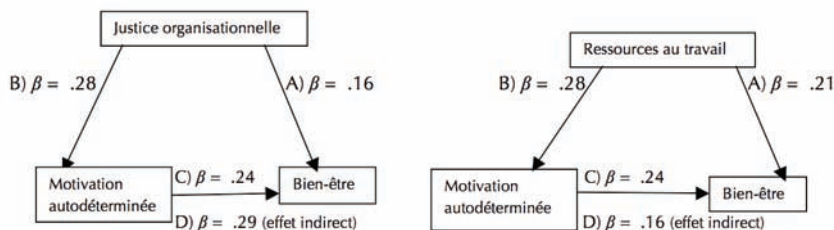
ns ; $r = .11$, $p < .05$). Par ailleurs, une forte corrélation positive est observée entre le bonheur et l’estime de soi ($r = .48$, $p < .001$).

En référence à la méthode de Baron et Kenny (1986), le rôle médiateur de la motivation autodéterminée est testé en évaluant la relation entre a) la justice organisationnelle et le bien-être ($\beta = .16$, $R^2_{ajusté} = .02$, $p < .001$) et b) la justice organisationnelle et la motivation autodéterminée, c) la motivation autodéterminée et le bien-être psychologique ($\beta = .28$, $R^2_{ajusté} = .07$, $p < .001$). En contrôlant la motivation autodéterminée, l’effet direct de la justice organisationnelle sur le bien-être psychologique demeure significatif ($\beta = .10$, $R^2_{ajusté} = .10$, $p < .001$). Aucune médiation n’est observée entre l’effet des exigences et le bien-être.

Tableau 3 : Inter corrélations des composantes des échelles (n = 391)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Complexité												
2. Charge de travail	.58***											
3. Pressions	.37***	.40***										
4. Soutien	-.06	-.11*	.10*									
5. Autonomie	.16**	.04	.15**	.45***								
6. Feedback	.08	-.03	.10**	.50***	.55***							
7. Matériel	.01	-.11**	.14**	.40***	.40***	.45***						
8. Justice proc.	.09	-.06	-.07	.32***	-.28***	.40***	.11*					
9. Justice dist.	-.10*	-.14**	-.03	.43***	.31***	.36***	.16**	.44***				
10. Motivation int	.06	-.17***	-.02	.23***	.18***	.09	.12*	.19***	.26***			
11. Motivation ext	-.02	-.03	.03	.25***	.11*	.15**	.14**	.08	.25***	.27***		
12. Bonheur	-.15**	-.30***	-.08	.13**	.15**	.10**	.20***	.09	.13**	.22***	.00	
13. Estime de soi	-.20***	-.31***	-.10*	.19***	.19***	.14**	.28***	.12*	.18***	.38***	.11*	.48***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Figure 2 : Analyse de médiations

En outre, les autres analyses de médiation faites expriment un lien significatif entre a) les ressources au travail et le bien-être ($\beta = .21$, $R^2_{ajusté} = .04$, $p < .001$), b) les ressources au travail et la motivation au travail ($\beta = .28$, $R^2_{ajusté} = .05$, $p < .001$) et c) la motivation au travail et le bien-être ($\beta = .24$, $R^2_{ajusté} = .09$, $p < .001$). Dans la mesure où les relations demeurent significatives entre les ressources au travail et le bien-être ($\beta = .16$, $R^2_{ajusté} = .07$, $p < .001$), la médiation de la motivation au travail est partielle.

Après contrôle de la motivation autodéterminée, les relations entre justice/ressources organisationnelles et bien-être demeurent significatives. Toutefois, les R^2 des prédicteurs augmentent et les corrélations directes baissent, ce qui confirme la médiation partielle de la motivation autodéterminée dans le modèle prévisionnel de santé psychologique au travail.

5. Discussion

Les comparaisons de moyennes montrent que le bien-être apparaît plus élevé chez les enseignants de 52 ans et plus par rapport aux tranches de 20-35 ans et de 36-51 ans. Ce résultat laisse sous-entendre que le bien-être des enseignants augmente avec l'ancienneté dans la mesure où les attentes d'un rôle professionnel peuvent diminuer avec l'âge. En outre, au fur et à mesure de l'avancement professionnel, l'ancienneté aide à maîtriser les rouages du métier et à prendre plus de recul sur les situations complexes vécues au travail. Une telle mise à distance de la perception du travail n'est certainement pas encore expérimentée par des jeunes professionnels désireux de faire leurs preuves dans le monde du travail. Dans le même ordre d'idées, Laguaa et Bruchon-Schweitzer (2005) montrent que les jeunes enseignants cessent de sublimer leur métier quand ils découvrent la dimension souffrante qu'il peut revêtir. Cependant, cette hypothèse n'est pas confortée par Piperini (2007) qui montre que les jeunes enseignants sont plus orientés vers la quête d'autonomie et d'épanouissement. En revanche, les enseignants plus âgés ne paraissent plus répondre aux mêmes attentes que les plus jeunes. Au delà de dix ans d'ancienneté, ils font face à une baisse de leur estime de soi et les problèmes familiaux augmentent davantage. L'auteur ajoute que la motivation des enseignants baisse au fur et à mesure de leur vie professionnelle.

Au niveau du sexe, les femmes présentent une moyenne de bien-être plus faible que celle des hommes. Paradoxalement, elles sont plus nombreuses que les hommes à exercer ce métier (Obin, 1993). Pour cet auteur, les jeunes enseignants aussi bien que les femmes ont tendance à rechercher leur épanouissement personnel, et cela bien plus que les hommes. Cette quête d'autonomie les rend certainement plus vulnérables par rapport aux hommes face aux contraintes sociales et ce d'autant plus que les femmes sont toujours très impliquées dans leur engagement professionnel et familial. Selon Karambaya et Reilly (1992), les femmes vivent plus de conflits au travail qu'au sein de leur famille et font plus d'ajustement pour concilier les deux rôles. De ce fait, elles sont plus portées à réduire leurs heures de travail afin d'harmoniser le temps de travail et la vie de famille. Il s'observe donc qu'en dépit de la satisfaction à exercer leur métier, leurs exigences liées au travail et à la vie personnelle peuvent, à long terme, engendrer des problèmes de santé.

S'agissant de la situation matrimoniale, les problèmes de santé sont plus élevés chez des personnes vivant seules relativement à celles vivant en couple. En effet, la solitude peut être un élément déclencheur du mal-être psychologique. Lorsque le stress subi au travail n'est pas évacué, il y a des risques que la tension déjà présente puisse dégrader l'humeur de l'enseignant. A ce niveau, le soutien social peut être perçu comme un atout de taille dans la gestion des conflits vécus au travail, surtout si ce soutien vient du conjoint ou de la conjointe. Une éventuelle absence ne saurait être compensée par le soutien des pairs dans la mesure où l'attachement à l'une ou à l'autre des sources n'est pas du même acabit. En s'appuyant sur les travaux montrant les différences entre enseignants en fonction des types d'établissements dans lesquels ils exercent (Laguaa et Bruchon-Schweitzer, 2005), il s'est avéré que les enseignants des collèges présentent un meilleur bien-être que ceux du primaire et du lycée exposés à des exigences plus élevées.

L'hypothèse 1 prédisant un lien entre les exigences au travail et le bien-être psychologique a été confirmée. En effet, plus les exigences au travail sont élevées, moins le bien-être est élevé. Particulièrement dans cette étude, les enseignants sont confrontés à une surcharge de travail incluant à la fois, les préparations préalables des cours chez eux associées aux heures de travail prescrites. En prenant en compte le souci d'acquisition des programmes scolaires par les élèves, les enseignants sont aussi confrontés à leurs rythmes inégaux d'apprentissage. De plus, ils doivent considérer les périodes d'examen en s'efforçant de respecter les dates butoirs et s'assurer que tous les élèves aient bien assimilés leurs cours. Cette situation crée des pressions énormes accentuant davantage les exigences de travail et réduisant le bien-être des enseignants. Dans cette optique, Demerouti et coll. (2000) avancent que les exigences au travail vécues sur le long terme, amenuisent les capacités physiques et engendrent l'épuisement émotionnel.

L'hypothèse 2 stipulant que les ressources au travail prédiraient le bien-être est confirmée. Plus l'enseignant dispose de ressources nécessaires au travail, plus il est motivé et meilleur est son bien-être. En effet, les enseignants puisent leurs ressources, entre autre, dans le soutien social (Laugaa, Bruchon-Schweitzer, 2005), l'autonomie, le feedback, considérés comme des ressources importantes et préventives du bien-être au travail. Selon Demerouti et coll. (2000), le manque de ressources au travail prédit le désengagement, une composante de l'épuisement professionnel. De plus, en faisant référence au maintien d'une meilleure qualité de vie au travail, Deci et Ryan (2000, 2008) avancent que le fait de trouver son travail épanouissant, de pouvoir relever des défis augmente la motivation autodéterminée des travailleurs.

La justice organisationnelle, pour sa part, est aussi liée au bien-être psychologique (hypothèse 3). Ainsi, le non respect des règles d'équité dans les prises de décisions et dans l'attribution des récompenses a des conséquences émotionnelles sur le travailleur (Steiner et Rolland, 2007). De ce fait, une perception positive du respect de l'équité peut considérablement affecter l'équilibre psychologique des enseignants.

Le bien-être, quant à lui, est significativement corrélé aux exigences, aux ressources, à la justice et à la motivation au travail. Toutes ces variables organisationnelles influencent le maintien du bien-être u travail. Par ailleurs, la motivation montre aussi qu'elle représente un levier important concernant la prévention de la santé psychologique au travail.

S'agissant de l'effet médiateur, nous nous attendions (hypothèse 4) à ce que la motivation autodéterminée médiatise la relation entre les conditions de travail et le bien-être psychologique au travail. En contrôlant la motivation au travail, les liens sont restés significatifs entre les ressources et la justice travail, d'une part et le bien-être psychologique, d'autre part. La médiation est donc partielle. La motivation est considérée par les managers d'entreprises comme la pierre angulaire de la productivité dans le monde du travail. Il est tout de même important de souligner que la motivation au travail peut être tributaire du type de travail exercé. Cette motivation peut s'avérer forte si le travailleur trouve son activité intéressante, en ayant le

sentiment d'être efficace. Louche (2007) démontre qu'à l'instar des récompenses, d'autres gratifications telles les promotions, la reconnaissance sociale font partie des agents motivants du travailleur. Dans la mesure où ces sources de motivation sont perçues par l'employé, il peut être habité par un sentiment de dévouement qui peut favoriser la satisfaction de ses besoins au travail et engendrer un sentiment agréable. Si la motivation de l'individu apparaît comme intrinsèque, il va développer des comportements autodéterminés au travail (Deci et Ryan, 2000; Deci et Ryan, 2008). Ce mode d'agissement qu'il va adopter peut lui être bénéfique au point d'accéder à un bien-être psychologique.

L'influence des conditions de travail sur l'épanouissement de l'individu dans son milieu de travail est clairement illustrée ici. Lorsque ces conditions sont inadéquates pour le travailleur, ce dernier peut se retrouver dans une situation qui inhibe la moindre satisfaction qu'il aurait pu retirer de la réalisation de son activité. Des demandes élevées au travail ont de ce fait une influence négative sur le bien-être psychologique des enseignants. Par ailleurs, cette tension perçue au travail augmente leur niveau de détresse psychologique.

Les enseignants ont pu émettre des commentaires sur la façon dont ils ont perçu les questionnaires qui leur ont été soumis. Dans l'ensemble, l'étude a suscité de l'intérêt de la part des enseignants mais paradoxalement, ils ne paraissaient pas toujours motivés à répondre au questionnaire. A cet effet, certains refusaient de renseigner davantage sur leurs établissements. Les enseignants ont souvent fait allusion à la charge de travail et aux difficultés croissantes des élèves les conduisant à se surpasser pour rechercher un résultat satisfaisant. Certaines questions ont paru inadaptées pour les enseignants de notre étude. S'agissant de la prise de décisions, certains enseignants ont trouvé inapproprié de l'attribuer à l'établissement car son fonctionnement interne n'est pas toujours à l'origine des décisions prises.

6. Limites de l'étude

En définitive, cette étude renseigne sur des situations réelles de la vie professionnelle des enseignants. Elle comporte toutefois des limites relatives à l'outil. Ce questionnaire omet de renseigner sur les relations interpersonnelles des enseignants aussi bien avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues, les élèves qu'avec les parents d'élèves. Il ne prend pas en compte les états de l'organisation mais seulement les perceptions des enseignants. Or, tous ces éléments, à des niveaux différents, peuvent exercer une influence considérable sur le bien-être des enseignants. Il serait aussi important d'approfondir les difficultés rencontrées en fonction du niveau scolaire.

Les conditions de déroulement de l'étude n'ont pas permis de recueillir les témoignages des enseignants eu égard aux situations qu'ils vivent au quotidien. Cette procédure peut induire une passivité de la part des enseignants sur l'identification et la réduction des inducteurs de santé au travail. Ils ont répondu à des questions pré construites bien qu'ils aient pu émettre des commentaires écrits au sujet de leurs conditions de travail.

7. Conclusion

Notre objectif était d'identifier les inducteurs de problèmes de santé psychologique en milieu organisationnel, particulièrement auprès des enseignants. Il a également été question de vérifier l'effet médiateur de la motivation sur la relation entre les variables indépendantes et dépendantes de l'étude. De ce fait, nous postulions que si l'individu a le sentiment de travailler dans un environnement sain présentant de faibles demandes au travail, des ressources élevées et une justice organisationnelle positive, il pourrait développer une attitude autodéterminée.

Cette étude montre l'importance pour les enseignants d'avoir accès à des ressources nécessaires pour une meilleure instruction des élèves. Cette acquisition vise parallèlement à améliorer la motivation autodéterminée des enseignants. Si les enseignants perçoivent des ressources plus élevées que les demandes organisationnelles, cela peut participer à améliorer leur bien-être et à réduire leur sentiment de détresse psychologique.

La motivation au travail ne médiatise que partiellement les liens entre les ressources, la justice organisationnelle et le bien-être vs détresse psychologiques. Il n'y a donc pas un effet direct des facteurs organisationnels sur les indices de santé psychologique au travail. Même si les inducteurs organisationnels influencent directement la santé au travail, il est essentiel pour l'individu de se sentir motivé au travail pour un meilleur épanouissement de soi dans le but de prévenir son bien-être à long terme.

Cette étude a permis de cerner une partie de la problématique liée à la prévention du bien-être psychologique auprès des enseignants. Il serait intéressant de trouver un second indice de santé afin de mieux observer l'évolution de la santé psychologique des enseignants. Il serait bénéfique de réfléchir sur la charge de travail des enseignants en réduisant davantage les effectifs par classe pour une meilleure mise à niveau des élèves. Par ailleurs, il serait certainement judicieux que l'administration associe les enseignants aux prises de décisions concernant le contenu des programmes d'enseignement ainsi que leur organisation de même que dans la discipline des élèves. En effet, les enseignants ont une meilleure connaissance du niveau réel des élèves et de leur capacité temporelle d'assimilation. De plus, une meilleure reconnaissance du travail de l'enseignant dans la société pourrait aussi participer à maintenir le bien-être psychologique dans le contexte professionnel et extra professionnel. Ces éléments représentent, parmi tant d'autres, des ressources susceptibles de contribuer à un meilleur bien-être psychologique auprès des enseignants.

Selon Kyriacou (2001), les principales sources de stress diffèrent d'un pays à un autre et peuvent par exemple concerner le système éducatif national ou encore les valeurs communément partagées par les enseignants et les établissements des pays concernés. Dans cette optique, il pourrait être intéressant d'entreprendre une étude transculturelle, en vue de confronter l'impact des environnements éducatifs sur le bien-être psychologique des enseignants.

Références

- Agathocléous, A. (2004). Working conditions in France. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Revue électronique : <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands – resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Boudrias, J.S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie A. (2011, sous presse). Psychological Health at Work: Testing a Mediation Model with Social-Organizational, Job-Related, and Individual Predictors. *International Journal of Stress Management*.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout*. Beverly Hills. Sage publication.
- Cropanzano, R. & Wright, T.A. (2011). The impact of organizational justice on occupational health. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds) *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.), (pp. 205-219). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Dallaire, D. & Gagné, C. C. (2004). *Dépister les problèmes de santé psychologique au travail*. Colloque Travail et santé psychologique : crise actuelle et voies de solution.
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E. L. & Ryan M. R. (2000). The what and why of goal pursuits: human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L. & Ryan M. R. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
- Demerouti, E., Bakker, A., Naichreiner, F. & Schaufeli, W. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Demerouti, E., Bakker, A., Naichreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-ressources model of burnout. *Journal of Applied of psychology*, 86(3), 499-512.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 28, 35-89.
- Fenouillet, F. (2003). *La motivation*. Paris: Dunod.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.H., Aubé, C., Morin, E.M., & Malorni, A. (2010). The Motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.
- Gilbert, M.H. (2009). *La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. Thèse de doctorat. Université de Montréal.
- Greenberg, J. (1993a). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103.

- Greenberg, J. (1993b). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Work Place: Approaching Fairness in Human Resource Management*, (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Herzberg, F. Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. Wiley. New York.
- Karambaya, R. & Reilly, A. H. (1992). Dual earner couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 585-601.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Labelle, R., Bastin, E., Dubé, M., Alain, M., Bouffard, L. & Lapierre, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 22, 1, 71-87.
- Laguardia, J.G. & Ryan, R.M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : Théorie de l'autodétermination et applications. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21(2), 281-304.
- Lapointe, D., Boudrias, J.S., Brien, M., & Savoie, A. (2009). Opérationnalisation des concepts de demandes et de ressources au travail: une étude chez les enseignants québécois. *Congrès de l'Association des Sciences Administratives du Canada*, Juin, Niagara Falls (Canada).
- Laugaa, D. & Bruchon-Schweitzer, M. (2005). Construction et validation d'une échelle de stress spécifique pour les enseignants en école primaire. *Psychologie et Education*, 1, 13-32.
- Launis, K. & Koli, A. (2004). Le bien-être au travail en mutation chez les enseignants-Une nouvelle approche guidée par la théorie culturelle et historique de l'activité. *Center for activity Theory and Development Work Research*, 6, 2, 2004.
- Lennon, M. C. (1999). Work and Unemployment as stressor. In A.V. Horwitz & T.R. Scheid (Eds.) *Handbook for the study mental health: social contact, theories and system*. (pp. 284-294). Cambridge: University Press.
- Lévy-Leboyer, C. (1984). *La crise des motivations*, Paris : Presses Universitaires de France.
- Louche, C. (2007). *Introduction à la psychologie des organisations*. Paris: Armand Collin.
- Marchand, A., Demers, A. & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medecine*, 61, 1-14.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S. & Battaglini, A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian Journal of Public Health*, 89(3), 183-187.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nabatchi, T., Bingham, L. & Good, D. H. (2007). Organizational justice and work place mediation: a six-factor model. *International Journal of Conflict Management*, 18, 2, 148-174.
- Nuttin, J.R. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir*. Louvain : Presses Universitaires de Louvain.
- Obin, J-P. (1993). *La crise de l'organisation scolaire : de la centralisation bureaucratique au pilotage par objectifs et projets*. Paris : Hachette Education.

- Perrenoud, P. (2000). Du bon usage des objectifs de formation dans un cycle d'apprentissage pluriannuel. *Éducateur*, 5, 19-24.
- Piperini M-C, (2007). Estime de soi et vie professionnelle des enseignants, Communication au *Congrès international AREF* (Actualité de la recherche en éducation et en formation), Strasbourg.
- Rascle, N. & Bruchon-Schweitzer, M.L. (1996). Le stress de la mobilité professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 2, 163-175.
- Steiner, D.D. & Rolland, F. (2007). Comment réussir l'introduction des changements : les apports de la justice organisationnelle. In C. Levy-Leboyer, C. Louche & J-P. Rolland (Eds), *Rh, les apports de la psychologie du travail*. (pp. 53-69). Groupe Eyrolles, Editions d'organisation.
- Syed, M.A. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40.
- Vallerand, R. J., & Thill, E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Montréal: Editions Etudes Vivantes.
- Zhong, J., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., Lu, C. & Wang, H. (2009). Job stress, burnout, depression symptoms, and physical health among Chinese university teachers. *Psychological Reports*, 105, 1248-1254.