

Titre : La dynamique du stress au travail est-elle transactionnelle?

Rubrique : Article de recherche

Auteur(s)

- 1 : Claudie Harnois
- 2 : Karine Picard
- 3 : Sébastien Rivard
- 4 : Jean-François Tremblay
- 5 : Eric Gosselin

Citation : Harnois, C., Picard, K., Rivard, S., Tremblay, J.-F. et Gosselin, E. (2020). La dynamique du stress au travail est-elle transactionnelle? *Ad Machina*, 4(1). doi: 10.1522/radm.no4.1245

Affiliation des auteurs

- | | | |
|------------------|-----------------------------------|--|
| 1 : Université : | Université du Québec en Outaouais | Courriel : harc07@uqo.ca |
| 2 : Université : | Université du Québec en Outaouais | Courriel : pick03@uqo.ca |
| 3 : Université : | Université du Québec en Outaouais | Courriel : rivs11@uqo.ca |
| 4 : Université : | Université du Québec en Outaouais | Courriel : jean-francois.tremblay@uqo.ca |
| 5 : Université : | Université du Québec en Outaouais | Courriel : eric.gosselin@uqo.ca |

Remerciements

Les auteurs remercient Stéphanie Holmes pour sa collaboration à ce projet de recherche.

Déclaration des conflits d'intérêts

- Aucun conflit d'intérêts à déclarer
- Conflit d'intérêts à déclarer (veuillez détailler)

Détails :

Résumé (250 mots)

Le modèle transactionnel du stress est l'un des modèles explicatifs les mieux connus. Par un mécanisme de double évaluation, cette perspective cognitivo-phénoménologique propose que l'état de stress émane d'une inadéquation entre les demandes contextuelles et les ressources personnelles. Peu de validations intégrales de ce modèle ont été effectuées jusqu'à maintenant. Cette étude propose une vérification de l'ensemble de la dynamique transactionnelle du stress en contexte professionnel au moyen d'une étude transversale auprès de 420 enseignants. L'étude cherche à vérifier la séquence sous-jacente au modèle transactionnel ainsi que divers effets médiateurs/modérateurs issus de l'intervention de certaines caractéristiques individuelles. Les résultats des analyses statistiques permettent globalement de considérer que la perspective transactionnelle est une façon efficace de conceptualiser le stress au travail en milieu scolaire.

Abstract

The transactional stress model is one of the most recognized explanatory models. Through a double evaluation mechanism, this cognitive-phenomenological perspective proposes that the state of stress emanates from a mismatch between contextual demands and personal resources. Few thorough validations of the model have been made until now. This study proposes a verification of the full dynamic of stress in a professional context via a cross-sectional study of 420 teachers. The study seeks to verify the spillover effect underlying the transactional model as well as various mediating/moderating effects resulting from the intervention of certain individual characteristics. The results of the statistical analysis generally confirm the transactional perspective as an effective way to conceptualize work stress in educational context.

Mots clés

Stress, travail, modèle transactionnel, adaptation, caractéristiques individuelles

Droits d'auteur

Ce document est en libre accès, ce qui signifie que le lectorat a accès gratuitement à son contenu. Toutefois, cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence [Creative Commons Attribution \(CC BY NC\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

La dynamique du stress au travail est-elle transactionnelle?

Claudie Harnois
Karine Picard
Sébastien Rivard
Jean-François Tremblay
Eric Gosselin

Introduction

Lazarus et Folkman (1984) ont développé un modèle théorique permettant d'élucider la dynamique du stress. Ce modèle transactionnel du stress, dont une version préliminaire a préalablement été formulée par Lazarus (1966), fut le premier à mettre de l'avant la primauté de l'évaluation cognitive comme principal vecteur de l'état de stress. Cette perspective cognitivo-phénoménologique s'articule autour de deux types d'évaluation. L'évaluation primaire qui permet d'estimer l'adéquation entre la demande de l'environnement et les ressources disponibles, et l'évaluation secondaire qui mobilise les moyens d'action pour s'adapter à la situation. Prenant comme assise ces deux évaluations, la proposition de Lazarus et Folkman (1984) formule une interaction complexe entre divers construits afin d'actualiser la dynamique du stress. Bien que plusieurs études aient cherché à confirmer ce modèle, chacune d'elles ne cible habituellement qu'une dimension spécifique de la dynamique (p. ex. : évaluation primaire, évaluation secondaire, incidence des stressors, émergence des conséquences) ou des contextes hors travail. Il n'y a toutefois que peu d'études qui aient vérifié l'intégralité de ce modèle (Goh, Sawang et Oei, 2010; Hulbert-Williams, Morrison, Wilkinson et Neal, 2013), particulièrement en contexte professionnel à risque.

1. Contexte de l'étude

Le stress au travail est une préoccupation professionnelle et sociale croissante qui attire de plus en plus l'attention (Gollac, 2012; Ponnelle, Vaxevanoglou et Garcia, 2012). Plusieurs éléments la justifient. D'une part, les employés sont de plus en plus stressés (Salès-Wuillemin, 2018). En effet, nombre d'études constatent une croissance régulière et constante du stress professionnel. Par exemple, au Québec, plus du tiers (36 %) des travailleurs disent vivre un stress professionnel élevé (Bordeleau et Traoré, 2006). Ce portrait est comparable, voire pire, dans plusieurs pays, dont la France où on observe près de 50 % d'employés assez ou très stressés (Rapport Stimulus, 2017). De plus, une majorité de travailleurs (60 %) identifient le travail comme étant la principale source de stress dans leur vie (Crompton, 2011). D'autre part, le nombre de troubles associés au stress professionnel ne cesse de croître (Guiol et Muñoz, 2009). Pour les entreprises, le stress professionnel et les conséquences y étant associées coûtent cher, soit près de 14 % de leurs profits annuels, ce qui totalise, pour l'économie canadienne, des pertes d'environ 30 milliards de dollars annuellement (Scientific Advisory Committee, 2002).

Dans ce contexte, les organisations sont en quête de solutions et de moyens afin de contrer la propagation du stress professionnel. En réponse à ces préoccupations, nombre de modèles et d'explications cherchent à démystifier le phénomène du stress en contexte professionnel et à identifier les indicateurs clés menant à sa gestion (Harvey *et al.*, 2006). À cet égard, et simplement exposé, il est possible de répertorier deux grandes familles conceptuelles : l'approche interactionniste et l'approche transactionnelle du stress au travail (Guillet, 2012; Servant, 2013).



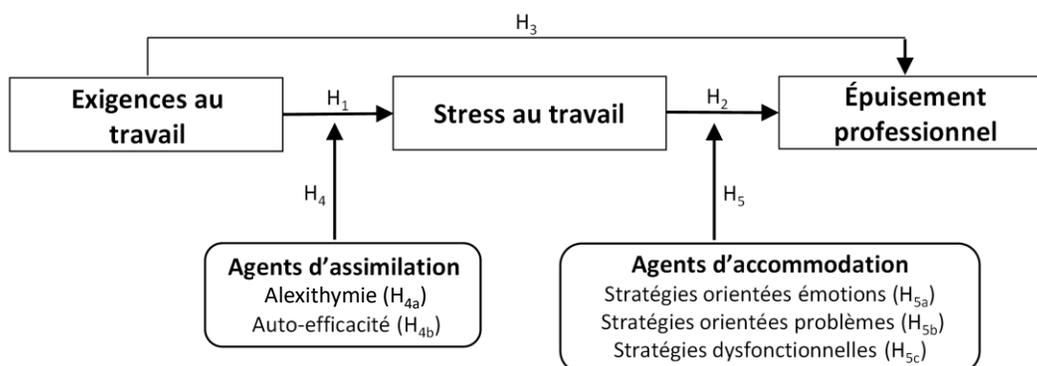
En ce qui concerne la *conception interactionniste*, cette perspective tire son nom de la nature de la dynamique qu'elle propose comme origine du stress. Ainsi, pour les tenants de cette approche, c'est l'interaction causale entre certaines caractéristiques sensibles de l'environnement, du contexte ou de l'individu qui seront à même de générer le stress. Nombre de variables (p. ex. : latitude décisionnelle, soutien social, reconnaissance, leadership) ont été explorées à cet effet, amenant la formulation d'autant de modèles. Bien qu'on puisse faire remonter l'origine de cette perspective au modèle des schèmes comportementaux A et B (Friedman et Rosenman, 1974), on retiendra particulièrement les modèles *Demande Contrôle Soutien* (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990) et *Déséquilibre efforts/récompenses* (Siegrist, 1996) comme étant les porte-étendards de cette perspective conceptuelle. Cependant, comme le précise Gollac (2012, p. 8), ces modèles « sont à la fois indispensables et insuffisants ». Ainsi, et malgré l'intérêt et l'utilité de ces modèles en matière d'interventions organisationnelles, il demeure que « ce qui est déterminant dans l'évolution des conceptions du stress au travail, c'est le passage de conceptions causalistes et interactionnistes, qui impliquent une fragmentation de l'environnement, des situations de travail et de l'individu, aux conceptions transactionnelles [...] » (Ponnelle, Vaxevanoglou et Garcia, 2012, p. 180).

Comparativement à la perspective interactionniste, la *conception transactionnelle*, dont le modèle cognitivo-phénoménologique de Lazarus et Folkman (1984), propose une logique individualisée où le stress est une réalité subjective alimentée par des éléments environnementaux. Il ne s'agit plus de chercher simplement à cerner une dynamique stimulus-réponse où le stress est tantôt le déterminant, tantôt la conséquence, mais de considérer le stress comme un état, à la fois déterminé et déterminant. Plus complexe par son caractère multifactoriel et multifocal, cette articulation transactionnelle du stress offre une compréhension plurielle proposant de multiples leviers d'action en matière de gestion du stress et de la santé psychologique au travail. Après avoir été quelque peu boudé au profit des modèles interactionnistes, le monde du travail se réfère de plus en plus à ce cadre explicatif afin d'évaluer la pertinence et l'efficacité des programmes d'intervention. Malgré cela, les applications conceptuelles au travail demeurent limitées et la recherche en contexte professionnel encore trop rare.

2. Conceptualisation

Afin de permettre une validation de la perspective transactionnelle formulée par Lazarus et Folkman (1984) en contexte professionnel, il importait de l'appliquer à un domaine professionnel particulier, où le stress est un enjeu de premier plan. Le domaine de l'enseignement a été choisi puisque nombre d'études confirment qu'il trône au haut du palmarès des occupations générant de multiples risques d'atteintes à la santé psychologique (Dionne-Proulx, 1995; Herman, Hickmon-Rosa et Reinke, 2018). Nous avons ainsi développé un modèle de recherche (voir figure 1) mettant en scène les propositions conceptuelles de Lazarus et Folkman (1984) en s'inspirant de diverses articulations, dont celles de Cooper et Marshall (1976) au contexte professionnel et de Janot-Bergugnat et Rascle (2008) au contexte de l'enseignement.

Figure 1
Modèle de recherche



2.1 *Hypothèses de recherche*

Cinq hypothèses de recherche structurent la présente étude.

H₁ : Les exigences au travail sont liées positivement au niveau de stress au travail.

Les stresseurs organisationnels ont souvent été étudiés en contexte d'enseignement en raison de l'omniprésence des risques psychosociaux (Herman et Reinke, 2014). Différents stresseurs ont été identifiés (p. ex. : relations avec les élèves, les parents, les collègues, la direction) comme inhérents au contenu et au contexte professionnel des enseignants (Abdullah et Ismail, 2019; Byrne, 1994). Pour les besoins conceptuels liés aux objectifs de cette recherche, nous étudions uniquement un amalgame de stresseurs (charge de travail et interactions avec les élèves) pouvant être associé à ce qu'on nomme communément les exigences psychologiques. Que ce soit en fonction du temps disponible pour effectuer les tâches ou de la complexité du travail demandé, les exigences au travail ont été répétitivement liées au niveau de stress chez les enseignants. À l'instar des études faites à ce sujet (Olson et Matuskey, 1982; Byrne, 1994), nous formulons l'hypothèse que les exigences seront positivement associées au niveau de stress au travail.

H₂ : Le stress au travail est lié positivement à l'épuisement professionnel.

Selon Maslach et Jackson (1981), l'épuisement professionnel résulte de l'accumulation des effets délétères du stress professionnel. La dimension « épuisement émotionnel » est centrale au processus global de l'épuisement professionnel et est plus directement influencée par le stress professionnel (Genoud, Brodard et Reicherts, 2009), ce qui est le propre des emplois en relation d'aide comme l'enseignement. Selon McGrath (1976) et Schuler (1980), les employés qui expérimentent des réponses plus fortes aux exigences professionnelles perçoivent davantage d'incertitude par rapport à leur capacité à gérer ces demandes et aux conséquences potentielles pouvant en découler. En ce sens, et simplement dit, l'épuisement professionnel résulte de l'incapacité d'un employé à transiger avec les exigences professionnelles. Il est donc plausible de considérer que le stress au travail aura une incidence sur la propension à l'épuisement professionnel.

H₃ : Le stress au travail agit comme un médiateur de la relation liant les exigences au travail à l'épuisement professionnel.

Singulièrement, cette hypothèse est justifiée par le modèle d'évaluation cognitive du stress de Lazarus et Folkman (1984). Selon cette optique, le stress sert de catalyseur entre les exigences de l'environnement et les conséquences pour l'individu. Autrement dit, le stress est un état qui permet d'expliquer la dynamique de l'interaction entre les exigences (les stimuli) et l'épuisement professionnel (la réponse). Bien que moins testé que d'autres paramètres du modèle transactionnel, cet effet médiateur du stress a néanmoins été confirmé, mais plus rarement en contexte professionnel.

H₄ : Certains agents d'assimilation agissent comme modérateurs de la relation liant les exigences au travail au niveau de stress au travail.

H_{4a} : L'alexithymie a un effet modérateur sur l'intensité de la relation entre les exigences au travail et le niveau de stress au travail.

H_{4b} : L'autoefficacité a un effet modérateur sur l'intensité de la relation entre les exigences au travail et le niveau de stress au travail.

Selon le modèle de Lazarus et Folkman (1984), afin qu'une personne ressente un stress, elle doit préalablement évaluer les ressources disponibles pour faire face aux exigences de l'environnement. Si la personne évalue que le stresser dépasse les ressources disponibles, un état de stress s'installera. C'est le



rôle de l'évaluation primaire. Les ressources représentent des agents d'assimilation (p. ex. : expériences, formation, personnalité) qui modulent l'interprétation de la réalité. Nous retenons deux agents d'assimilation dans le cadre de cette étude en fonction de leur intérêt scientifique et de leur pertinence en contexte scolaire. Dans cette optique, nous considérons que l'incidence des exigences au travail sera modulée par l'alexithymie (H_{4a}) qui peut être simplement définie comme étant l'absence de mot pour exprimer ses émotions (Sifneos, 1973). Cette incidence de l'alexithymie peut être considérée selon l'hypothèse de la réactivité différentielle (*differential reactivity hypothesis* [Bolger et Zuckerman, 1995]) comme un facteur de risque au stress. Autrement dit, à stresseurs égaux, le niveau d'alexithymie augmente la probabilité de vivre du stress. Diverses études justifient l'incidence de l'alexithymie dans la dynamique du stress, dont Hua *et al.* (2014) et De Timary *et al.* (2008). L'influence de l'alexithymie comme facteur de risque au stress est donc probable, et ce, même s'il n'y a pas de consensus dans la documentation quant aux dimensions spécifiques de ce concept étant les plus significatives.

Dans le même esprit, le sentiment d'autoefficacité peut aussi alimenter un effet modérateur sur la relation entre les exigences au travail et le stress (H_{4b}). Selon Bandura (1997), le sentiment d'efficacité personnelle fait référence aux croyances qu'un individu a en ses propres capacités à organiser et exécuter une tâche. C'est particulièrement le niveau de contrôle perçu qui agira comme un facteur clé dans le cadre de l'évaluation primaire (Grau, Salanova et Peiró, 2001). D'ailleurs, cela fut confirmé empiriquement à diverses reprises à l'aide de recherches effectuées sur le rôle des croyances d'efficacité dans le processus du stress professionnel (Jex et Bliese, 1999; Grau *et al.*, 2001), entre autres, en contexte scolaire (Herman et Reinke, 2014; Von der Embse, 2016). Ces résultats confirment qu'en général, les stresseurs génèrent moins de stress lorsque les individus possèdent un plus fort sentiment d'autoefficacité.

H₅ : Les stratégies de *coping* (agents d'accommodation) agissent comme modérateur de la relation liant le stress au travail à l'épuisement professionnel.

- H_{5a} : Les stratégies de *coping* orientées vers les émotions ont un effet modérateur négatif sur l'intensité de la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel.
- H_{5b} : Les stratégies de *coping* orientées vers les problèmes ont un effet modérateur négatif sur l'intensité de la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel.
- H_{5c} : Les stratégies de *coping* dysfonctionnelles ont un effet modérateur positif sur l'intensité de la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel.

Les stratégies d'adaptation permettent à l'individu de faire face aux réalités changeantes et de s'accommoder à son environnement. Certaines étant plus efficaces que d'autres, toutes ont toutefois la fonction première de répondre à un besoin adaptatif de l'individu (Scheier, Weintraub et Carver, 1986). Pour ces raisons, nous posons l'hypothèse générale que les stratégies de *coping* modèrent l'intensité de la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel. Nous formulons, plus spécifiquement, que les stratégies de *coping* orientées vers les émotions et vers les problèmes ont un effet modérateur négatif, alors que les stratégies dysfonctionnelles seront des modérateurs positifs. Ces sous-hypothèses sont soutenues par plusieurs études qui ont examiné la relation entre les stratégies d'adaptation et diverses conséquences du stress, dont la détresse psychologique (Aldwin et Revenson, 1987; Carver, Weintraub et Scheier, 1989).

3. Méthodologie

La recherche a été réalisée selon un devis corrélationnel, de façon transversale et à l'aide d'une méthodologie quantitative appliquée à des données obtenues par questionnaire.

3.1 Collecte de données et participants

La collecte de données s'est faite à l'aide de questionnaires papier anonymes, dans le cadre d'une vaste enquête portant sur le stress et la qualité de vie au travail en milieu scolaire. La population cible était composée des 1 100 enseignants d'une commission scolaire du Québec. Le questionnaire, qui regroupait plusieurs échelles de mesure portant sur divers aspects de la santé psychologique au travail, leur a été remis dans une enveloppe scellée par l'entremise de la direction de chaque établissement. La participation à cette étude était volontaire. Les questionnaires dûment remplis ont été retournés dans une enveloppe cachetée par le courrier interne de la commission scolaire. Cette étude a obtenu préalablement un certificat de conformité émis par le comité d'éthique de l'Université du Québec en Outaouais.

L'échantillon *de facto* est composé de 420 enseignants du primaire et du secondaire, ce qui représente un taux de réponse de 38 %. L'échantillon est constitué majoritairement de femmes (77 %) et l'âge moyen des participants est de 39 ans, variant de 23 ans à 63 ans (ÉT= 9,9). Par ailleurs, 78 % des répondants étaient mariés (ou en cohabitation) et travaillaient en moyenne au sein de leurs écoles respectives depuis 7 ans et 3 mois (ÉT= 6,9 ans).

3.2 Outils de mesure

Diverses échelles préexistantes et validées ont été utilisées afin de circonscrire les six variables principales structurant le modèle de recherche.

Exigences au travail — Les exigences au travail ont été évaluées à partir du *Teacher Stress Inventory* développé par Fimian (1984) et traduit par Montgomery, Bujold, Bertrand et Dupuis (2002). Cet inventaire mesure l'importance perçue de différentes situations stressantes liées au rôle d'enseignant. Les exigences au travail des enseignants ont été estimées à partir d'une agrégation de 11 items de type Likert (5 ancrages) liés aux 2 stressseurs les plus prégnants chez les enseignants, c'est-à-dire la charge de travail ($\alpha = 0,80$) et les interactions avec les élèves ($\alpha = 0,86$; [Fimian et Fastenau, 1990]).

Stress au travail — La version française (Paulhan et Bourgeois, 1995) du *Perceived stress scale* (PSS-14) a été utilisée afin de mesurer le stress professionnel. Cette métrique développée par Cohen, Kamarch et Mermelstein (1983) permet d'obtenir une évaluation autorapportée du stress vécu au cours du dernier mois. L'échelle contient 14 items regroupés autour d'une seule dimension qui utilisent un barème de réponses à 4 ancrages. Les qualités psychométriques de cet outil sont excellentes ($\alpha = 0,87$) et ont été validées à de nombreuses reprises (Cohen et Williamson, 1988).

Épuisement professionnel — L'épuisement professionnel est mesuré à l'aide de la version française du *Maslach Burnout Inventory-Educators Survey* formulée par Dion et Tessier (1994). Cet instrument comporte 22 items et utilise une échelle de cotation de type Likert en 7 points. Le MBI-ES comporte trois sous-échelles : l'épuisement émotionnel (neuf items), la dépersonnalisation (cinq items) et le manque d'accomplissement professionnel (huit items). Chacune des échelles du MBI-ES possède d'excellentes propriétés psychométriques et celles-ci ont été utilisées dans plusieurs études concernant la santé psychologique des enseignants (Byrne, 1994). À des fins d'analyse, un score agrégé de cette échelle fut utilisé comme indicateur global de la propension à l'épuisement professionnel des enseignants.

Sentiment d'autoefficacité — La version originale du *General self-efficacy scale* a été développée par Schwarzer et Jerusalem (1995) et traduite par Dumont, Schwarzer et Jerusalem (2000). Cette échelle évalue le sentiment général d'autoefficacité perçu par l'individu à partir de 10 items concernant la croyance associée à la capacité de changer et de maîtriser les événements. Il s'agit d'une échelle proposant des réponses de



type Likert en quatre points. Cette échelle unidimensionnelle possède de bonnes qualités psychométriques et un alpha de Cronbach variant entre 0,76 et 0,90 (Scholz, Gutiérrez-Dona, Sud et Schwarzer, 2002).

Alexithymie — Afin de mesurer l'alexithymie, nous avons eu recours à la traduction française du *Toronto alexithymia scale* (Bagby, Parker et Taylor, 1994; *TAS-20*) réalisée par Loas, Otmani, Freeman et Marchand (1996). Ce questionnaire permet d'estimer l'alexithymie en fonction de trois dimensions : la difficulté à identifier ses états émotionnels, la difficulté à décrire ses états émotionnels et la pensée opératoire. Les 20 items qui composent l'échelle sont de type Likert en 4 points. Les qualités psychométriques sont excellentes (Loas, Otmani, Verrier, Fremaux et Marchand, 1996) et la mesure a été validée à plusieurs reprises (Bagby, Parker et Taylor, 1994).

Stratégies de coping — Le *Brief COPE inventory* (BCI) a été développé par Carver (1997) et traduit par Muller et Spitz (2003). Cette métrique permet de mesurer les différentes réponses adaptatives reconnues comme efficaces et inefficaces en situation de stress. La version utilisée dans cette étude comporte 28 items, divisés en diverses échelles pouvant être regroupées en stratégies centrées sur le problème, centrées sur les émotions et dysfonctionnelles (p. ex. : autocritique, déni). Les répondants doivent indiquer, en fonction des items, les actions entreprises en situation de stress. L'échelle possède de bonnes qualités psychométriques (Carver, 1997).

4. Résultats

L'ensemble des analyses statistiques a été effectué à l'aide du logiciel SPSS 23.0. La stratégie d'analyse se décline en trois moments. D'abord des analyses descriptives pour cerner les caractéristiques des variables, ensuite des analyses corrélationnelles pour vérifier les liens entre les principales variables à l'étude, enfin des analyses de régression (linéaires et séquentielles) permettant de mettre en lumière les effets directs, médiateurs et modérateurs.

4.1 Caractéristique des variables

La moyenne et l'écart-type de chacune des variables sont présentés au tableau 1. Les stressors associés aux exigences au travail sont supérieurs au point central de l'échelle ($M = 3,37/5$), alors que le stress ($M = 2,32/5$) et l'épuisement professionnel ($M = 2,61/7$) affichent des scores inférieurs au point médian. On note aussi un faible niveau d'alexithymie et un fort sentiment d'autoefficacité chez les répondants. Globalement, les participants utilisent moyennement les stratégies de *coping* orientées vers les émotions ($M = 2,39/4$) et vers les problèmes ($M = 2,84$) et plus faiblement celles dysfonctionnelles ($M = 1,93/4$). Chacune des variables à l'étude se distribue de façon normale selon les normes établies par la littérature (De Laurentis, Maino et Molteni, 2010).

4.2 Analyses corrélationnelles

Pour vérifier la relation directe entre les exigences et le stress au travail, ainsi qu'entre le stress et l'épuisement professionnel, des analyses corrélationnelles ont été effectuées (tableau 2). Notons que les exigences au travail sont positivement et significativement corrélées avec le stress professionnel ($r = 0,43$; $p < ,01$), ce qui est conforme à l'hypothèse H_1 . L'analyse corrélationnelle liée à l'association entre le stress au travail et la propension à l'épuisement professionnel permet aussi d'observer un lien positif et significatif ($r = 0,56$; $p < ,01$), ce qui supporte l'hypothèse H_2 .

4.3 Analyses de régression linéaires et séquentielles

Deux séries d'analyses de régression ont été effectuées afin de vérifier l'effet médiateur du stress au travail sur la relation exigences au travail/épuisement professionnel (régression multiple) et ensuite, pour saisir le potentiel modérateur de l'alexithymie, de l'autoefficacité et des stratégies de *coping* (régressions séquentielles) dans la dynamique du stress au travail.

Tout d'abord, conformément aux propositions de Baron et Kenny (1986), un médiateur doit avoir la capacité d'estomper (médiation parfaite) ou d'amoindrir (médiation partielle) l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante. Cette méthode a été utilisée afin de vérifier l'effet de médiation du stress au travail (VM) sur le lien unissant les exigences au travail (VI) à la propension à l'épuisement professionnel (VD). Le tableau 3 présente les résultats de cette régression. La relation entre les exigences au travail et la propension à l'épuisement professionnel est forte et significative et explique près de 18 % de la variance ($\beta = 0,422$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,178$). Lorsque le stress au travail est ajouté à l'équation (modèle 2), il est possible de constater une amélioration de la capacité explicative globale du modèle ($R^2 = 0,359$), mais un fléchissement de l'explication propre aux exigences au travail ($\beta = 0,211$; $p < 0,01$). À partir de ces observations, il est possible d'affirmer que le stress au travail est un médiateur partiel du lien unissant les exigences au travail à la propension à l'épuisement professionnel conformément à l'hypothèse H₃.

Tableau 1
Statistiques descriptives

Variables	M	E-T
Exigences au travail	3,37/5	1,05
Stress au travail	2,32/5	0,49
Alexithymie	1,79/4	0,36
Sentiment d'autoefficacité	3,12/4	0,43
Propension à l'épuisement professionnel	2,61/7	0,89
<i>Coping</i> orienté émotions	2,39/4	0,39
<i>Coping</i> orienté problèmes	2,84/4	0,46
<i>Coping</i> dysfonctionnel	1,93/4	0,31

Tableau 2
Matrice de corrélations

	1	2	3
1. Exigences au travail	-		
2. Stress au travail	,43**	-	
3. Épuisement professionnel	,45**	,56**	-

** $p < ,01$



Toujours dans le respect des recommandations de Baron et Kenny (1986), nous avons vérifié les divers effets modérateurs proposés par le modèle de recherche à l'aide de régressions séquentielles incluant l'effet interactif de la variable indépendante (VI) et de la variable modératrice (VM) sur la variable dépendante (VD). Les tableaux 4, 5, 6, 7 et 8 présentent ces régressions séquentielles où la VD est représentée soit par le stress professionnel (**VM** : alexithymie et autoefficacité) ou la propension à l'épuisement professionnel (**VM** : *coping* orienté émotions, *coping* orienté problèmes et *coping* dysfonctionnel).

En ce qui concerne l'effet modérateur de l'alexithymie (tableau 4) et de l'autoefficacité (tableau 5) sur la relation entre les exigences au travail et le stress au travail, seule l'autoefficacité affiche des propriétés modératrices. En effet, l'interaction entre l'alexithymie et les exigences au travail ne produit pas de changement significatif par-delà la capacité explicative isolée des exigences au travail ($\Delta R^2=0,003$; $p=0,275$). Par contre, l'autoefficacité opère un effet modérateur sur cette même relation, car elle permet d'expliquer une faible part de variance inédite ($\Delta R^2=0,015$; $p=0,014$). Ces observations viennent infirmer l'hypothèse H_{4a} concernant l'alexithymie, mais supporter l'hypothèse H_{4b} portant sur le sentiment d'autoefficacité.

Tableau 3
Régression sur la propension à l'épuisement professionnel intégrant les exigences au travail et le stress au travail

Modèles		Coefficients non standardisés		p
		B	β	
1	Exigences au travail	,331	,422	,00
2	Exigences au travail	,166	,211	,00
	Stress au travail	,770	,474	,00

Tableau 4
Régression séquentielle sur le stress professionnel intégrant les exigences au travail et l'alexithymie

Modèle	R ²	ΔR^2	Sig. variation de F
Exigences au travail	,248	,248	,000**
ET X alexithymie	,251	,003	,275

Tableau 5
Régression séquentielle sur le stress professionnel intégrant les exigences au travail et l'autoefficacité

Modèles	R ²	ΔR^2	Sig. Variation de F
Exigences au travail	,310	,310	,000**
ET X autoefficacité	,325	,015	,014**

Les effets potentiellement modérateurs des stratégies de *coping* sur la relation entre le stress au travail et la propension à l'épuisement professionnel ont également été vérifiés à l'aide de régressions séquentielles. Ces régressions sont présentées aux tableaux 6, 7 et 8. Il appert que les stratégies émotionnelles n'ont pas

d'incidence modératrice ($\Delta R^2=0,001$; $p=0,614$), alors que celles orientées vers les problèmes ($\Delta R^2=0,009$; $p=0,053$) ou pouvant être qualifiées de dysfonctionnelles ($\Delta R^2=0,013$; $p=0,022$) viennent modérer la relation entre le stress et l'épuisement professionnel. Ces résultats viennent infirmer l'hypothèse H_{5a}, mais offrent un certain support aux hypothèses H_{5b} et H_{5c}.

Tableau 6
Régression séquentielle sur la propension à l'épuisement professionnel intégrant le stress au travail et le coping orienté émotions

Modèles	R ²	ΔR^2	Sig. Variation de F
Stress au travail	,311	,311	,000**
ST X <i>coping</i> émotionnel	,312	,001	,614

Tableau 7
Régression séquentielle sur la propension à l'épuisement professionnel intégrant le stress au travail et le coping orienté problèmes

Modèles	R ²	ΔR^2	Sig. Variation de F
Stress au travail	,323	,323	,000**
ST X <i>coping</i> dysfonctionnel	,336	,013	,022*

5. Discussion

À la lumière des analyses corrélationnelles effectuées, il est possible de soutenir les deux premières hypothèses de recherche formulées. On peut donc affirmer que les exigences au travail sont liées positivement au niveau de stress au travail (H₁) et que le stress au travail est lié positivement à la propension à l'épuisement professionnel (H₂).

Les analyses nous permettent aussi d'observer le rôle d'intermédiaire du stress professionnel et de soutenir la logique séquentielle du modèle transactionnel, ce qui confirme l'hypothèse H₃. En effet, lorsque nous insérons le stress dans une équation de régression incluant les exigences au travail, l'explication de la variance de l'épuisement professionnel augmente significativement. Ce résultat va dans le même sens que certaines observations antérieures, dont celle d'André *et al.* (1998). Il importe cependant de mentionner que puisque l'effet des exigences au travail diminue, mais demeure significatif à la suite de l'ajout du stress dans l'équation, il faut considérer que la médiation n'est que partielle. Autrement dit, l'explication de la propension à l'épuisement professionnel passe en partie par l'incidence de l'intermédiaire qu'est le stress, mais aussi par l'effet direct non médiatisé des exigences au travail. Cette observation remet en cause l'incidence absolue de la perception proposée par le modèle de Lazarus et Folkman (1984). Il semblerait ainsi qu'une subjectivité largement partagée pourrait alimenter partiellement l'apparition de conséquences sans totalement transiger par le processus perceptuel (évaluation primaire) d'où émane le stress. Ce n'est pas la première fois que cela est constaté (Laplante, Gosselin et Lauzier, 2010), observations qui pourraient d'ailleurs commander des ajustements théoriques à la conception transactionnelle du stress.

Les analyses effectuées afin de vérifier H₄ ne nous permettent pas de la soutenir. En effet, aucun résultat ne s'est avéré significatif et il appert que l'alexithymie ne joue pas un rôle de modérateur dans la relation entre les exigences au travail et le stress. Cette observation va à l'encontre de certains résultats antérieurs et



pourrait être partiellement justifiée par la nature spécifique de la mesure du stress utilisée. Il est possible que le PSS-14, mesure utilisée pour estimer le stress dans cette étude, ne soit pas adapté aux personnes alexithymiques. En effet, plusieurs questions du PSS-14 demandent aux participants d'identifier comment ils se sont sentis au cours du dernier mois (p. ex. : *Vous êtes-vous senti nerveux ou stressé?*). Puisque l'alexithymie implique qu'il est difficile pour la personne d'être en mesure de reconnaître ses sentiments, il est possible que cela ait teinté les réponses des personnes les plus alexithymiques, et que cela ait ainsi nuancé les résultats observés.

Cependant, l'étude nous permet de confirmer l'hypothèse selon laquelle l'autoefficacité a un effet modérateur sur l'intensité de la relation entre les exigences au travail et le stress (H_5). Selon l'analyse de régression effectuée, on remarque que le produit des exigences au travail et de l'autoefficacité explique une part de variable unique du stress au travail. On peut ainsi observer que l'autoefficacité peut être considérée comme une ressource des enseignants qui limite la perception du stress dans leur environnement de travail. Ainsi, un fort sentiment d'autoefficacité serait un facteur de protection, et inversement un facteur de risque. Cela est conforme à ce qui avait été observé jusqu'à maintenant dans d'autres études (p. ex. : McLean *et al.*, 2018; Putwain et Von der Embse, 2019) et justifie l'intérêt grandissant pour l'incidence de l'autoefficacité dans la dynamique du stress chez les enseignants (Skaalvik et Skaalvik, 2017).

Pour ce qui est de l'incidence des stratégies d'adaptation, deux d'entre elles semblent impacter la propension à l'épuisement professionnel. Ainsi, les stratégies orientées vers les problèmes et les stratégies dysfonctionnelles ont respectivement une incidence négative (réduction de la propension à l'EP) et positive (augmentation de la propension à l'EP) sur le lien entre le stress et l'épuisement professionnel. Ce qui supporte nos hypothèses H_{5b} et H_{5c} . L'influence des stratégies orientées vers les émotions s'est avérée, quant à elle, non significative. Cela va à l'encontre de l'hypothèse initialement posée (H_{5a}). Il ne faut pas pour autant conclure que ces stratégies sont nécessairement toujours inefficaces, certains éléments contextuels et temporels pouvant justifier le phénomène. Entre autres, il importe de noter que les participants à l'étude avaient en moyenne exercé des fonctions d'enseignant au cours des 13 dernières années, ce qui peut justifier un certain effritement de l'efficacité de ces stratégies d'adaptation. Ce phénomène a d'ailleurs déjà été observé dans d'autres professions exposées à de nombreux et récurrents risques psychosociaux (Lauzier et Gosselin, 2005).

Conclusion

Les résultats obtenus dans cette étude sont majoritairement en phase avec les hypothèses initialement formulées. Il est donc possible d'affirmer que le modèle transactionnel cognitivo-phénoménologique du stress de Lazarus et Folkman (1984) est pertinent pour comprendre la réalité en milieu scolaire. Le lien entre les exigences au travail et le stress professionnel, ainsi que celui entre ce dernier et la propension à l'épuisement professionnel, ont été démontrés. De plus, le sentiment d'autoefficacité fut identifié comme un facteur intervenant dans l'évaluation primaire du stress, alors que deux types de stratégies de *coping* (orientée vers les problèmes et dysfonctionnelle) agissent comme facteur d'accommodation au niveau de l'évaluation secondaire. Somme toute, le modèle transactionnel semble être un paradigme efficace pour conceptualiser le stress au travail. Ces constatations permettent d'entrevoir, plus intégralement, les leviers d'intervention et de gestion du stress au travail. Cela milite pour mieux considérer l'efficacité des interventions secondaires en matière de gestion du stress en ciblant davantage les déterminants de l'évaluation primaire (agents d'assimilation) et ceux de l'évaluation secondaire (agents d'accommodation).

Cette étude comporte bien sûr des limites. Tout d'abord, les observations sont issues d'une unique population composée exclusivement d'enseignants, ce qui limite la validité externe et la possibilité de généralisation des observations à d'autres groupes professionnels. Aussi, la nature transversale du devis de recherche restreint les possibilités d'établir des liens de causalité formelle entre les variables à l'étude. Enfin,

on ne peut écarter complètement les risques de biais de variance commune quant aux liens observés ou encore l'incidence d'une certaine désirabilité sociale sur la mesure des variables, nous obligeant ainsi à faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats.

Malgré tout, cette étude offre un certain support au modèle transactionnel du stress au travail en soutenant la validité de la dynamique des liens proposés et invite, par la même occasion, à davantage s'en inspirer dans les interventions programmées en milieu organisationnel. Elle permet aussi, d'un point de vue pratique, de pointer certains leviers d'intervention en milieu scolaire afin de limiter la propension à l'épuisement professionnel chez les enseignants. D'autres études du même acabit seront cependant nécessaires pour confirmer ces résultats, et aussi pour identifier d'autres facteurs meublant cette dynamique en contexte d'enseignement ou dans d'autres contextes professionnels.

RÉFÉRENCES

- Abdullah, A.S. et Ismail, S.N. (2019). A Structural Equation Model Describes Factors Contributing Teachers' Job Stress in Primary Schools. *International Journal of Instruction*, 12, 1251-1262.
- Aldwin, C.M. et Revenson, T.A. (1987). Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 337-348. doi: 10.1037/0022-3514.53.2.337
- André, C., Lelord, F. et Légeron, P. (1998). *La gestion du stress*. Toulouse, Bernet Danilo Éditeur.
- Bagby, R.M., Parker, J.D. et Taylor, G. J. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia Scale: Item selection and cross-validation of the factor structure. *Journal of Psychosomatic Research*, 38, 23-32. doi: 10.1016/0022-3999(94)90005-1
- Bagby, R.M., Taylor, G.J. et Parker, J.D. (1994). The twenty-item Toronto Alexithymia Scale: Convergent, discriminant, and concurrent validity. *Journal of Psychosomatic Research*, 38, 33-40. doi: 10.2466/pr0.2000.87.1.127
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, Freeman.
- Baron, R.M. et 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. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bolger, N. et Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 890-902. doi: 10.1037/0022-3514.69.5.890
- Bordeleau, M. et Traoré, I. (2006). *Santé générale, santé mentale et stress au Québec: regard sur les liens avec l'âge, le sexe, la scolarité et le revenu*. Direction Santé Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Byrne, B.M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673. doi: 10.2307/1163231
- Carver, C.S., Weintraub, M.F. et Scheier, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.267
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92-100. doi: 10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Cohen, S., Kamarck, T. et Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 24, 385-396. doi: 10.2307/2136404
- Cohen, S. et Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the U.S. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology*. Newbury Park, Sage.
- Cooper, C.L. et Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28. doi: 10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x



- Crompton, S. (2011). Qu'est-ce qui stressse les stressés? Principales sources de stress des travailleurs. *Tendances sociales canadiennes* (11-008), Statistique Canada.
- De Laurentis, G., Maino, R. et Molteni, L. (2010). *Developing, validating and using internal ratings: Methodologies and case studies*. West Sussex, United Kingdom: John Wiley.
- De Timary, P., Roy, E., Luminet, O., Fillee, C. et Mikolajczak, M. (2008). Relationship between alexithymia, alexithymia factors and salivary cortisol in men exposed to a social stress test. *Psychoneuroendocrinology*, *33*, 1160-1164. doi: 10.1016/j.psyneuen.2008.06.005
- Dion, G. et Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'Inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. *Revue canadienne des sciences du comportement*, *26*, 210-227. doi: 10.1037/0008-400X.26.2.210
- Dionne-Proulx, J. (1995). Le stress au travail et ses conséquences potentielles à long terme: le cas des enseignants québécois. *Revue canadienne de l'éducation*, *20*, 146-155. doi: 10.2307/1495273
- Dumont, M., Schwarzer, R. et Jerusalem, M. (2000). Sentiment d'autoefficacité. Traduction française du Generalized Self-Efficacy Scale (Jerusalem, & Schwarzer, 1992). <http://userpage.fuberlin.de/~health/french.htm>.
- Fimian M.J. (1984). The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The Teacher Stress Inventory. *Journal of Occupational Psychology*, *57*, 277-293. doi: /10.1111/ j.2044-8325.1984.tb00169.x
- Fimian, M.J. et Fastenau, P.S. (1990). The validity and reliability of the Teacher Stress Inventory: A re-analysis of aggregate data. *Journal of Organizational Behavior*, *11*, 151-157. doi: 10.1002/ job.4030110206
- Friedman, M. et Rosenman, R.H. (1974). Type A behavior and your heart. New York, Knopf.
- Genoud, P.A., Brodard, F. et Reichert, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, *59*, 37-45. doi: 10.1016/ j.erap.2007.03.001
- Goh, Y.W., Sawang, S. et Oei, T.P.S. (2010). The revised transactional model (RTM) of occupational stress and coping: An improved process approach. *Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, *3*, 13-20.
- Gollac, M. (2012). Les risques psychosociaux au travail: d'une « question de société » à des questions scientifiques. *Revue Travail et Emploi*, *129*, 5-10.
- Grau, R., Salanova, M. et Peiró, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, *5*, 63-74.
- Guillet, L. (2012). *Le stress*. De Boeck, Paris.
- Guiol, P. et Muñoz, J. (2009). *Management des entreprises et santé des salariés*. Presses universitaires de Rennes.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O. et Morin, A. (2006). *Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail: une synthèse des approches au niveau international*. Rapport de recherche de l'IRSSST.
- Herman, K.C., Hickmon-Rosa, J. et Reinke, W.M. (2018). Empirically Derived Profiles of Teacher Stress, Burnout, Self-Efficacy, and Coping and Associated Student Outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, *20*, 90-100. doi: 10.1177/1098300717732066
- Herman, K.C. et Reinke, W.M. (2014). *Stress management for teachers: A practical guide*. Guilford Press, New York.
- Hua, J., Le Scanff, C., Larue, J., José, F., Martin, J.C. et Devillers, L. (2014). Global stress response during a social stress test: Impact of alexithymia and its subfactors. *Psychoneuroendocrinology*, *50*, 53-61. doi: 10.1016/j.psyneuen.2014.08.003
- Hulbert-Williams, N.J., Morrison, V., Wilkinson, C. et Neal, R.D. (2013). Investigating the cognitive precursors of emotional response to cancer stress: Re-testing Lazarus's transactional model. *British Journal of Health Psychology*, *18*, 97-121. doi: 10.1111/ j.2044-8287.2012.02082.x
- Janot-Bergugnat, L. et Rascle, N. (2008). *Le stress des enseignants*. Paris, Armand Colin.
- Jex, S.M. et Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 349-361. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.349

- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi: 10.2307/2392498
- Karasek, R. et Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- Lauzier, M. et Gosselin, E. (2005). Effet salutogène des stratégies de coping sur la dynamique stress - épuisement professionnel: une étude chez les infirmières. *Actes du Congrès de l'association des sciences administratives du Canada (ASAC)*. Toronto, 61-76.
- Laplante, N., Gosselin, E. et Lauzier, M. (2010). Et si tout n'était pas qu'une question de perception: incidence des stressseurs sur la santé des travailleurs. *Revue organisation et territoires*, 19, 5-13.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, Springer.
- Loas, G., Otmani, O., Verrier, A., Fremaux, D. et Marchand, M. (1996). Factor Analysis of the French Version of the 20-Item Toronto Alexithymia Scale (TAS-20). *Psychopathology*, 29, 139-144. doi:10.1159/000284983
- Loas, G., Parker, J. D., Otmani, O., Verrier, A. et Fremaux, D. (1997). Confirmatory factor analysis of the French translation of the 20-item Toronto Alexithymia Scale. *Perceptual and motor skills*, 85, 1018-1018. doi: 10.2466/pms.1997.85.3.1018
- Maslach, C. et Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- McLean, D., Eklund, K., Kilgus, S. P. et Burns, M. K. (2018). Influence of teacher burnout and self-efficacy on teacher-related variance in social-emotional and behavioral screening scores. *School Psychology Quarterly*. doi: 10.1037/spq0000304
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnett (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand-McNally, 1351-1396.
- Montgomery, C., Bujold, N., Bertrand, R. et Dupuis, F. (2002). Étude des caractéristiques psychométriques des indicateurs de stress et de la résolution de problèmes sociaux chez les stagiaires en enseignement. *Revue Canadienne de l'enseignement supérieur*, 32, 57-90. doi: 10.7202/1018166ar
- Muller, L. et Spitz, E. (2003). Multidimensional assessment of coping: Validation of the Brief COPE among French population. *L'Encephale*, 29, 507-518.
- Olson, J. et Matuskey, P. V. (1982). Causes of burnout in SLD teachers. *Journal of Learning Disabilities*, 15, 97-99. doi: 10.1177/002221948201500208
- Paulhan, I. et Bourgeois, M. (1995). *Stress et coping: les stratégies d'ajustement à l'adversité*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Ponnelle, S., Vaxevanoglou, X. et Garcia, F. (2012). L'usage des outils d'évaluation du stress au travail: perspectives théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 75, 179-213. doi: 10.3917/th.752.0179
- Putwain, D.W. et Von Der Embse, N.P. (2019). Teacher Self-Efficacy Moderates the Relations between Imposed Pressure from Imposed Curriculum Changes and Teacher Stress. *Educational Psychology*, 39, 51-64.
- Salès-Wuillemin, E. (2018). Le stress, les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail : des concepts au cœur de la prévention et de la promotion de la santé. *Revue ADSP*, 103, 26-29.
- Scheier, M.F., Weintraub, J.K. et Carver, C.S. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1257-1264. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1257
- Scholz, U., Gutiérrez-Dona, B., Sud, S. et Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242-251. doi: 10.1027//1015-5759.18.3.242
- Schuler, R.S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organization Behavior and Human Performance*, 25, 184-215. doi: 10.1016/0030-5073(80)90063-X



- Schwarzer, R. et Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: Causal and control beliefs*. Windsor, UK, NFER-Nelson, 35–37.
- Servant, D. (2013). *Le stress au travail*. Elsevier, Paris.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort–low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27–43
- Sifneos, P.E. (1973). The prevalence of ‘alexithymic’ characteristics in psychosomatic patients. *Psychotherapy and psychosomatics, 22*, 255-262. doi: 10.1159/000286529
- Skaalvik, E.M. et Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education, 20*, 775–790.
- Stimulus, Observatoire de la santé psychologique au travail, Enquête sur l'évaluation du stress, novembre 2017. <http://www.stimulus-conseil.com/wp-content/uploads/2017/11/Observatoire-Stress-novembre-2017.pdf>
- Von Der Embse, N. P., Sandilos, L. E., Pendergast, L. et Mankin, A. (2016). A mediation analysis of teacher stress, self-efficacy, and job satisfaction. *Learning and Individual Differences, 50*, 308-317.