



National Library of Canada

Cataloguing Branch  
Canadian Theses Division

Ottawa, Canada  
K1A 0N4

Bibliothèque nationale du Canada

Direction du catalogage  
Division des thèses canadiennes

## NOTICE

The quality of this microfiche is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

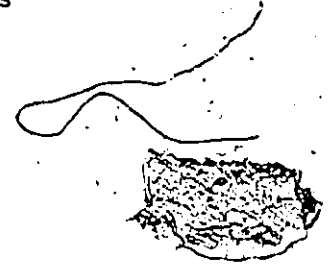
Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon, or if the university sent us a poor photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this film is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30. Please read the authorization forms which accompany this thesis.

**THIS DISSERTATION  
HAS BEEN MICROFILMED  
EXACTLY AS RECEIVED**

## AVIS



La qualité de cette microfiche dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de mauvaise qualité.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, examens publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de ce microfilm est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30. Veuillez prendre connaissance des formules d'autorisation qui accompagnent cette thèse.

**LA THÈSE A ÉTÉ  
MICROFILMÉE TELLE QUE  
NOUS L'AVONS REÇUE**

ETUDE DE LA RELATION ENTRE LE NIVEAU DE LOCALISME  
ET DE COSMOPOLITISME D'UN CADRE SCOLAIRE ET  
L'INCIDENCE DES TENSIONS MANIFESTEES  
EN SITUATIONS DE STRESS AU TRAVAIL

par Maurice Carrier

Thèse présentée à l'Ecole  
des Etudes Supérieures de  
l'Université d'Ottawa en  
vue de l'obtention du  
Ph.D. en Education

Ottawa, Canada, 1979

## RECONNAISSANCE

Nous tenons à remercier le Dr Pierre Poirier de la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa qui a agi à titre de directeur de cette recherche.

Ses conseils judicieux ainsi que ses encouragements répétés nous ont permis de mener ce travail à bonne fin.

## CURRICULUM STUDIORUM

Maurice Aurèle Carrier est né à Edmundston, Nouveau-Brunswick, le 29 août 1948. Il obtint son B.A. du Collège Saint-Louis en 1968, son B.Ed. de l'Université de Moncton en 1969, et son M.Ed. de l'Université d'Ottawa en 1970.

## TABLE DES MATIERES

Chapitre	Page
INTRODUCTION . . . . .	viii
I.- LE CADRE CONCEPTUEL . . . . .	1
1. Etude du stress en administration . . . . .	2
a) Le cadre conceptuel de French et Caplan . . . . .	2
b) La recension des écrits . . . . .	12
1. Les définitions générales du stress . . . . .	12
2. Les facteurs étiologiques du stress . . . . .	17
3. Les effets du stress . . . . .	22
c) Les recherches reliées aux éléments du cadre conceptuel de French et Caplan . . . . .	25
1. Les recherches relatives à la variable ambiguïté du rôle . . . . .	26
2. Les recherches relatives à la variable surcharge de travail . . . . .	28
3. Les recherches relatives à la variable responsabilité de supervision . . . . .	30
4. Les recherches relatives à la variable personnalité . . . . .	31
d) La critique des écrits sur le stress en administration . . . . .	34
2. Cadre conceptuel des rôles latents de Gouldner . . . . .	36
a) Nature . . . . .	36
b) Recherches reliées aux rôles latents . . . . .	40
3. Problématique . . . . .	42
4. Hypothèses de recherche . . . . .	45
II.- LE CADRE EXPERIMENTAL . . . . .	47
1. Caractéristiques de l'échantillon . . . . .	47
2. L'instrument de mesure . . . . .	51
3. La cueillette des données . . . . .	56
4. Le plan de l'analyse statistique des données . . . . .	56
III.- SPECIFICATIONS TECHNIQUES ADDITIONNELLES DE L'INSTRUMENT DE MESURE . . . . .	59
1. Résultats de l'analyse de validité . . . . .	60
2. Résultats de l'analyse de fidélité . . . . .	65
IV.- ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS . . . . .	68
1. Vue d'ensemble des résultats . . . . .	68
2. Epreuve des hypothèses de recherche . . . . .	70
3. Discussion des résultats . . . . .	74

## TABLE DES MATIERES

v

Chapitre	Page
RESUME ET CONCLUSIONS . . . . .	80
BIBLIOGRAPHIE . . . . .	84
 Appendices	
A. CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON . . . . .	89
B. L'INSTRUMENT DE MESURE . . . . .	92
C. RESULTATS DE LA CORRECTION DES SOUS-TESTS . . . . .	101
D. DEMARCHE SUIVIE LORS DE LA FORMATION DES GROUPES SUPERIEURS ET DES GROUPES INFERIEURS SUR LES ECHELLES DE LOCALISME ET DE COSMOPOLITISME . . . . .	107
E. SOMMAIRE DE <u>Etude de la relation entre le niveau de localisme et de cosmopolitisme d'un cadre scolaire et l'incidence des tensions manifestées en situations de stress au travail</u> . . . . .	111

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1. Répartition géographique des sujets d'expérimentation . . . . .	49
2. Données descriptives du questionnaire . . . . .	55
3. Répartition des sujets d'expérimentation selon les niveaux de cosmopolitisme et de localisme . . .	57
4. Coefficients de discriminations des items 23 à 114 inclusivement . . . . .	61
5. Inter-relation entre les facteurs 1, 2, et 3 . . .	64
6. Comparaison des coefficients de fidélité des six sous-tests du questionnaire selon les auteurs et suite à son administration lors de cette recherche . . . . .	67
7. Résultats aux quatre sous-tests de tensions en fonction du niveau de localisme et de cosmopolitisme: moyenne (M) et écart-type (E.T.) . . .	69
8. Données requises à la vérification de la première hypothèse: moyennes aux quatre sous-tests de tension . . . . .	71
9. Données requises à la vérification de la deuxième hypothèse: moyennes aux quatre sous-tests de tension . . . . .	73
10. Caractéristiques des 320 sujets d'expérimentation	91
11. Résultats de la correction des sept sous-tests de l'instrument de mesure: population totale . . .	102
12. Données requises à la vérification des hypothèses de recherche: résultats aux sous-tests de tension . . . . .	103

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
1. Représentation schématique du cadre conceptuel de French et Caplan . . . . .	4
2. Relation entre l'ambiguïté du rôle et tensions . . . . .	8
3. Relation entre surcharge de travail et tensions . . . . .	10
4. Modèle de Getzel et Guba . . . . .	76

## INTRODUCTION

Les fonctions multiples de l'administrateur scolaire liées à des conflits de plus en plus croissants, à des difficultés syndicales chroniques, à des changements rapides et imprévisibles, à une nécessité vitale d'une omniprésence continue, d'éviter les erreurs et de solutionner les problèmes, occasionnent chez lui des tensions de plus en plus fortes. Une telle conjoncture est susceptible de produire maints désordres physiologiques et psychologiques qui sont souvent néfastes au rendement de l'individu. D'une façon générale, s'étendant de la simple insomnie aux migraines, aux ulcères, à l'anxiété, à l'insatisfaction, aux maladies cardio-vasculaires, ces désordres semblent des plus répandus au sein des organisations contemporaines.

Le stress, que Blythe (1973) qualifie de maladie des temps modernes, engendre de sérieux dégâts au sein de notre société nord-américaine. Les observations suivantes tirées d'une étude de Hall (1977) illustrent ce point.

1. Stress is directly linked to hypertension (high blood pressure);
2. hypertension predisposes to arteriosclerosis, heart attacks and strokes;
3. these diseases account for close to 50% of the deaths in the U.S. each year;

4. 15-33% of the adult population has some form of hypertension;
5. the results of these stress diseases account for two deaths every minute in the U.S. alone;
6. sons are now experiencing heart attacks at an average of 13 years younger than the age at which their fathers experienced theirs;
7. stress adversely affects job performance, family relationships, and general health: (p. 19)

L'étude du stress relié au domaine de l'administration et d'une façon plus spécifique de l'administration scolaire, n'a cependant attiré que très peu l'attention des chercheurs. Selon Levinson, (1975) "There is much talk, too much written and not enough known about the stress of the executive role and its impact on health". (p. 4)

En réaction à cette observation de Levinson nous nous proposons dans cette recherche d'étudier le stress chez le personnel de cadre scolaire. Spécifiquement, nous étudierons la relation entre le niveau de localisme et de cosmopolitisme de directeurs d'écoles secondaires et l'incidence des tensions physiologiques et psychologiques reliées à l'exercice de leurs fonctions.

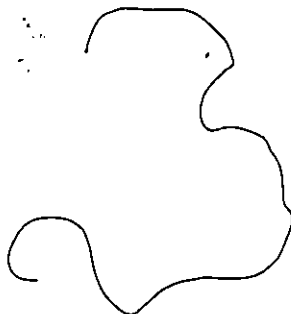
A cet effet, nous aborderons dans le premier chapitre l'analyse du cadre conceptuel de French et Caplan pour ensuite démontrer à l'aide de l'étude du concept du stress

chez les principaux théoriciens qui en font l'objet de leur spécialisation, comment l'articulation conceptuelle de French et Caplan nous semble des plus pertinente à l'étude de ce phénomène particulier en administration scolaire. Suite à la description du cadre conceptuel des rôles latents de Gouldner, nous formulerons en dernière partie de ce premier chapitre la problématique ainsi qu'un ensemble d'hypothèses de recherche.

Dans le deuxième chapitre, c'est le cadre expérimental qui retiendra notre attention. Il y sera question de l'échantillon, des instruments de mesure, de la cueillette des données et du schème d'analyse statistique de ces données.

Au troisième chapitre, nous décrirons les résultats d'analyses de validité et de fidélité supplémentaires effectuées sur les instruments de mesure.

Enfin, le quatrième chapitre sera consacré à la présentation et à l'interprétation des résultats.



## CHAPITRE PREMIER

### LE CADRE CONCEPTUEL

Ce premier chapitre décrit les cadres conceptuels qui délimitent la présente recherche. Il comporte quatre sections majeures présentées de façon séquentielle.

Dans la première section, nous allons démontrer comment l'articulation conceptuelle de French et Caplan nous semble des plus pertinente à l'étude du phénomène du stress en administration scolaire pour ensuite procéder à l'analyse du concept du stress chez divers théoriciens en présentant diverses définitions, en dégagant les facteurs étiologiques et en identifiant les effets qui contribuent d'une façon significative à son existence en administration. Une révision critique des écrits portant sur le stress en administration complète cette première section.

Dans la deuxième section nous décrirons le cadre conceptuel des rôles latents de Gouldner pour en arriver, dans la troisième section, à la définition de la problématique de recherche.

Enfin, nous formulerons dans la quatrième section les hypothèses de recherche.

## 1. Etude du stress en administration

### a. Le cadre conceptuel de French et Caplan

Le concept du stress est difficile à définir et à quantifier. Depuis l'identification de ce phénomène par l'endocrinologue Hans Selye en 1936, au delà de 110,000 articles ont été publiés sur le sujet. Emanant de divers champs de spécialisation tels la médecine, la psychologie, l'administration et autres, la littérature nous offre une multitude de définitions, souvent contradictoires.

L'analyse du stress chez les principaux théoriciens qui en font l'objet de leur spécialisation nous permet néanmoins de dégager certaines constantes quant à sa définition, à ses facteurs étiologiques et à ses effets. En dépit des approches différentes liées à la diversité de leur expérience, les auteurs consultés lors de la recension des écrits semblent s'entendre sur les points suivants:

- a) le stress peut se définir comme l'accumulation de facteurs personnels et/ou professionnels qui dérangent l'équilibre homéostatique de l'individu;
- b) la personnalité est une variable intermédiaire qui conditionne la réaction de l'individu face à une situation de stress;
- c) dans un contexte "organisationnel", le stress résulte de situations où le travail est trop facile ou trop

- difficile soit en raison des attentes de l'organisation ou des limites de l'individu;
- d) les facteurs étiologiques du stress les plus communs dans un contexte organisationnel sont l'ambiguïté du rôle, le conflit du rôle, la surcharge de travail ainsi que les responsabilités de supervision;
  - e) finalement, les effets du stress se manifestent sous forme de tensions physiologiques et/ou sous forme de tensions psychologiques.

En observant les constantes décrites ci-dessus, il nous semble que deux auteurs, French et Caplan, sont, parmi les principaux théoriciens du stress, ceux qui ont formulé un cadre conceptuel des plus pertinent pour l'étude de ce phénomène particulier en administration.

French et Caplan (1972) définissent stress et "strain" de la façon suivante: "Stress is an external force applied to the individual while strain is the reaction of the person to stress or its effect on the person" (p. 31). La figure 1 illustre le cadre conceptuel de French et Caplan en y exposant les principaux éléments ainsi que leurs relations.

Les flèches horizontales montrent la relation entre les situations de stress au travail (facteurs étiologiques externes) et leur influence sur la santé psychologique et physiologique (effets symptomatiques) de l'individu. La flèche verticale illustre l'importance du rôle de la

CADRE CONCEPTUEL

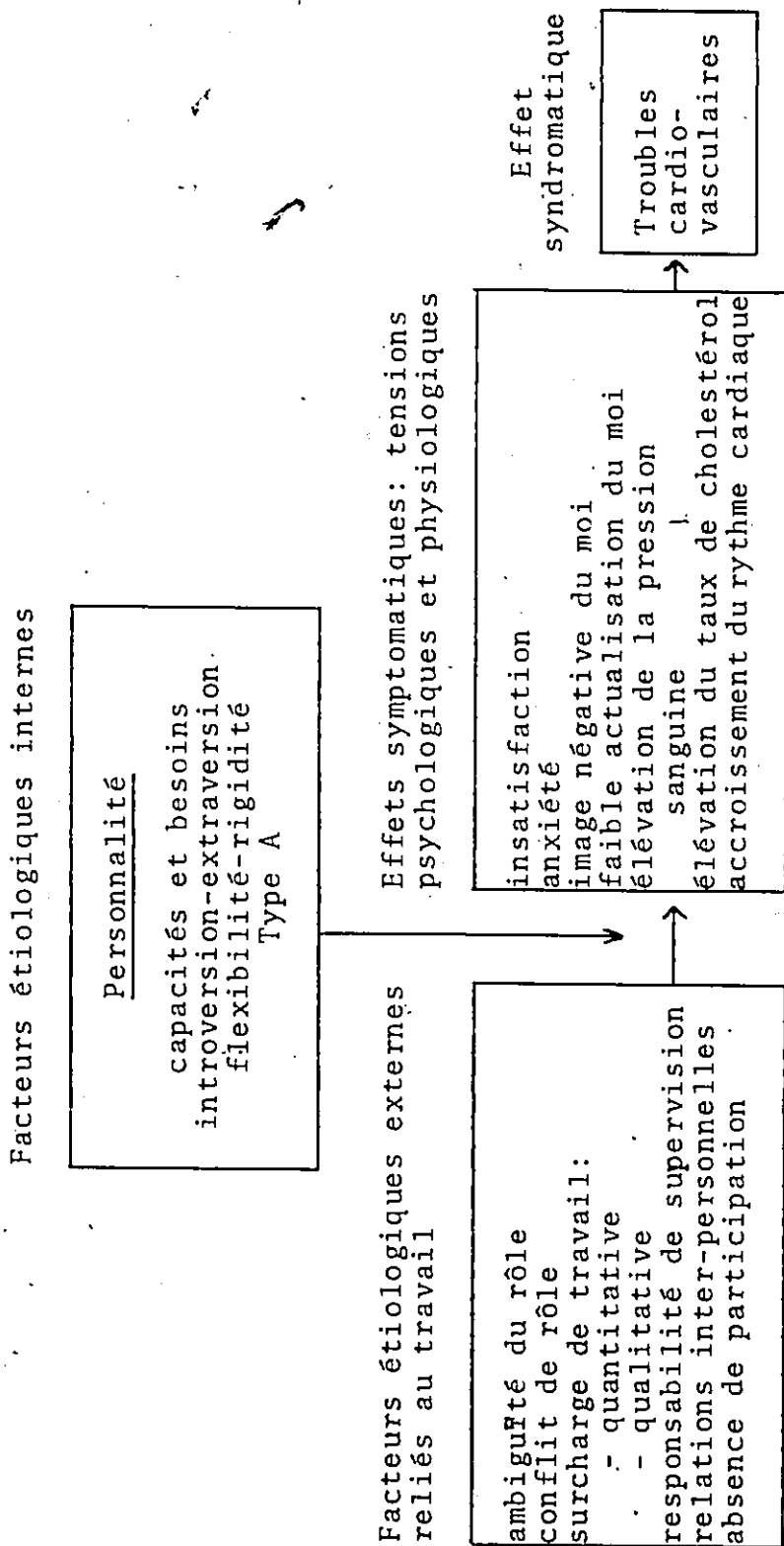


Figure 1. Présentation schématique du cadre conceptuel de French et Caplan.

Source: French, J. et R. Caplan (1972), p. 31.

personnalité (facteurs étiologiques internes) dans la réaction de l'individu à une situation de stress.

C'est ainsi que dans l'esprit de French et Caplan, le stress est essentiellement conçu comme étant l'existence d'un syndrome (situation cardiovasculaire) chez un individu se manifestant par un ensemble de symptômes (tensions physiologiques et psychologiques) occasionnés par des facteurs étiologiques externes (conditions de travail) et par des facteurs étiologiques internes (traits de la personnalité).

De plus, French et Caplan (1972) avancent certaines intuitions de recherche basées sur leur cadre conceptuel.

Spécifiquement, ils suggèrent que:

- a. occupations or roles are the loci of stress in organizations: (p. 32)
- b. how a person reacts to job stress--that is whether he shows strain or not--is a function of both the stress he encounters and the type of person he is. Part of the effects of organizational stress on the individual are determined by his personality; (p. 32)
- c. both mental and physical health may be affected by the continual pressures of the job over a period of years. (p. 33)

Les diverses tensions manifestées deviennent des facteurs étiologiques favorisant l'apparition de troubles

cardio-vasculaires comme syndrome général.

Plusieurs éléments peuvent donc être isolés de ce cadre conceptuel: divers traits de la personnalité, un ensemble de situations de stress, une multitude d'effets physiologiques et psychologiques, etc. Cependant, pour des considérations d'ordre pratique, nous nous limiterons aux éléments suivants du cadre conceptuel de French et Caplan:

1. personnalité;
2. situations de stress au travail: ambiguïté du rôle, surcharge quantitative et qualitative de travail, responsabilité de supervision;
3. tensions psychologiques: insatisfaction, anxiété, image négative du moi;
4. tensions physiologiques.

C'est ainsi que la tension manifestée est fonction de la congruence entre les attentes imposées à un individu et sa capacité de s'y conformer, ou encore ses besoins personnels et leur satisfaction au travail.

Nous allons maintenant examiner de plus près dans les pages qui suivent, cette relation entre les facteurs étiologiques du stress et ses effets symptomatiques. Plus précisément, nous examinerons comment French et Caplan conçoivent la relation entre quatre facteurs étiologiques, ambiguïté du rôle, surcharge de travail, responsabilités de supervision, personnalité, et les effets psychologiques et

physiologiques qu'ils engendrent chez l'individu.

a) Ambiguïté du rôle et tensions

Afin de bien remplir son rôle au sein d'une organisation, le titulaire doit être informé des attentes face à ce rôle. Il doit connaître ses droits, ses devoirs, ses privilèges, en somme ses zones de liberté. De plus le titulaire devrait connaître qu'elles seront les conséquences de ses décisions. Malheureusement, tel n'étant pas toujours le cas, le titulaire vit dans un état d'ambiguïté de rôle. Selon French et Caplan (1972), "role ambiguity is a state in which the person has inadequate information to perform his role" (p. 34). Selon les auteurs, les effets de cet état se manifestent chez l'individu par un ensemble de tensions physiologiques et psychologiques.

La figure 2 illustre ces relations. Selon French et Caplan (1972) "l'ambiguïté du rôle, situation assez commune, (1) produit certaines tensions psychologiques, (2) conduit à une sous-utilisation du potentiel humain et (3) occasionne certaines difficultés d'adaptation" (p. 36).

b) Surcharge de travail et tensions

French et Caplan (1972) identifient deux types de surcharge: l'une quantitative, l'autre qualitative. Selon les

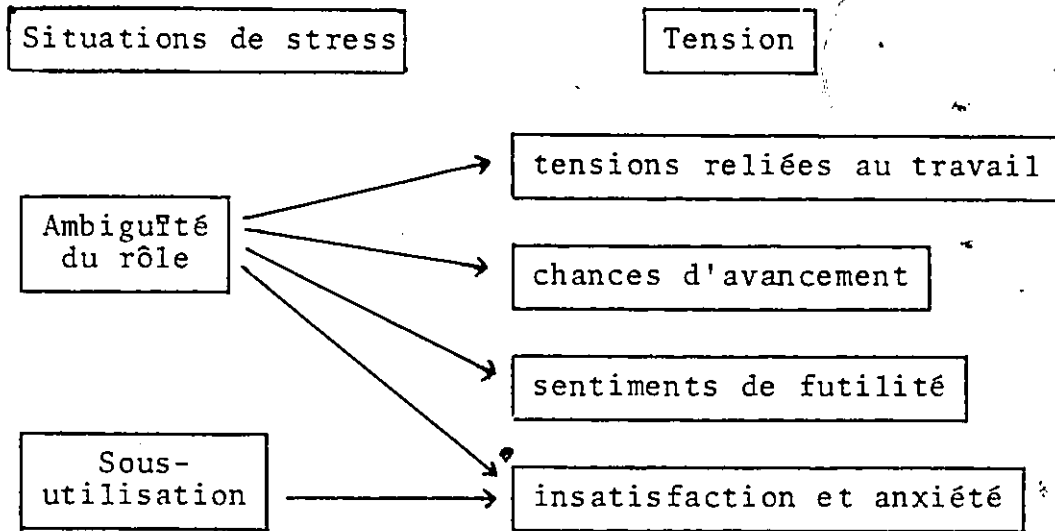


Figure 2. Relation entre ambiguïté du rôle et tensions

auteurs: Lorsque le mandat concerne le montant de travail que l'individu doit accomplir, indépendamment de sa difficulté, nous parlons alors de surcharge quantitative: l'individu a plus de travail qu'il ne peut en accomplir dans une période donnée de temps. Lorsque les exigences de la tâche dépassent les capacités ou les connaissances de l'individu, nous parlons alors de surcharge qualitative. (p. 40)

Selon les auteurs, cette surcharge de travail occasionne au moins six types de tension chez l'individu. La relation entre la surcharge de travail et les tensions qu'elle engendre est illustrée à la figure 3.

c) Responsabilités de supervision et tension

Selon French et Caplan (1972), les responsabilités de supervision englobent les fonctions de contrôle et d'évaluation du travail, la formation et le perfectionnement, la carrière et la sécurité d'emploi des subalternes.

Les auteurs constatent que les personnes qui ont des responsabilités de supervision doivent consacrer beaucoup de temps en réunion avec les subalternes et en conséquence, consacrent moins de temps à l'exécution de leurs tâches régulières. "It is not surprising that such people also end up reporting they spend a good deal of time under great deadline pressure, often to the point where they can just barely keep up with their schedules." (p. 47)

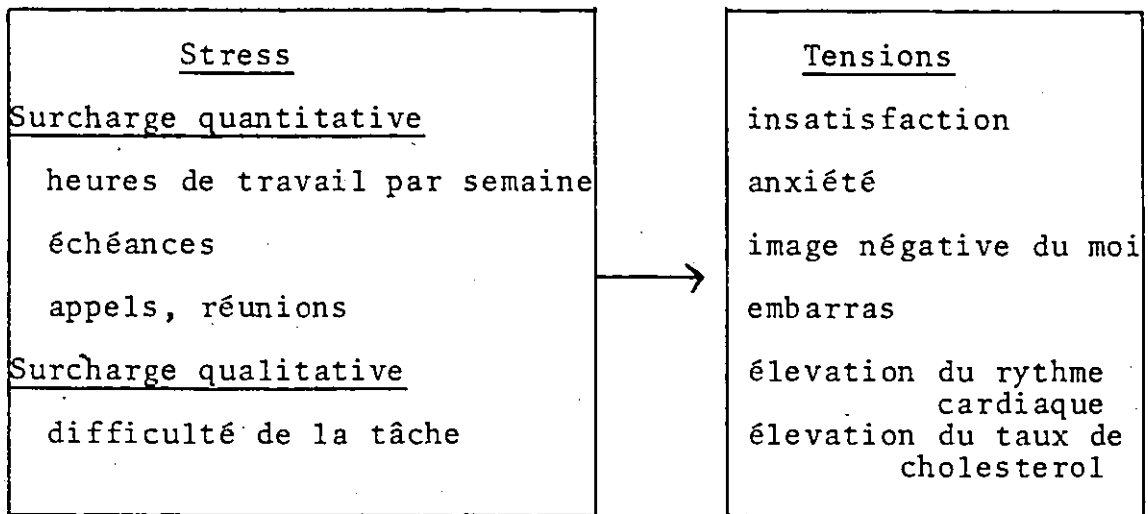


Figure 3. Relation entre surcharge de travail et tensions

Enfin French et Caplan (1972) observent que les responsabilités de supervision augmentent la tension artérielle et occasionnent l'élévation du taux de cholestérol.

d) Personnalité et tension

La variable "personnalité de l'individu" occupe une place importante dans le cadre conceptuel de French et Caplan. Définie en terme des concepts de capacités et besoins, introversion et extraversion, flexibilité et rigidité, type A, cette variable conditionne la réaction de l'individu aux situations de stress. Par exemple, l'ambiguïté du rôle produira plus de tensions chez l'introverti que chez l'extraverti. Cet effet de conditionnement explique en partie pourquoi deux individus peuvent réagir différemment face à la même situation de stress. Il est donc important de retenir cette variable dans toute recherche sur le stress dans un contexte administratif.

Nous abordons dans les pages qui suivent, l'étude du concept du stress chez les principaux théoriciens qui en font l'objet de leur spécialisation. Ce travail est entrepris afin de démontrer la pertinence du cadre conceptuel de French et Caplan dans tout travail de recherche sur le phénomène du stress dans un contexte administratif.

Cette étude se divise en trois parties. Nous présenterons dans un premier temps quelques définitions du stress pour ensuite passer à l'analyse de ses principaux facteurs étiologiques. La troisième partie sera consacrée à l'identification de ses effets.

## b. La recension des écrits

### 1. Les définitions générales du stress

Nous pouvons diviser les définitions du stress en trois catégories: les premières se limitent essentiellement au stress physiologique, les secondes au stress psychologique alors que les dernières englobent à la fois stress physiologique et stress psychologique.

Dans la première catégorie nous retrouvons les définitions de Selye (1973a, 1965, 1973b), Singer (1960), Howard, Rechnittzer et Cunningham (1975), Jacques (1966), Benson (1974) et Rojek (1975); dans la seconde celles de Bates et Moore (1975), Useem et Useem (1958), Chin et Mandel (1973), Orloff (1971), Krebs (1969), Herman (1965) et Naismith (1975); finalement dans la dernière catégorie nous retrouvons les définitions de Beehr (1974), Webber (1966), ainsi que Lee et Schneider (1958).

Hans Selye (1973) qui observa le premier le phénomène du stress et qui lui donna son nom nous propose, selon l'auditoire, trois définitions du stress. A l'étudiant en médecine, le stress est la réaction de l'organisme aux demandes qui lui sont faites (p. 2). Au scientifique, il définit le stress comme l'état qui se manifeste par le Syndrome Général d'Adaptation (Selye, 1965, p. 47). Finalement pour le profane, Selye (1973) définit le stress comme étant le taux

d'usure de l'organisme causé par la vie (p. 14). Cette définition correspond aussi à celle donnée par Singer (1960, p. 11).

Howard et al. (1975), dans une étude auprès de 300 administrateurs, définissent le stress comme: "l'accumulation de facteurs physiologiques qui dérangent l'équilibre d'un individu" (p. 48).

Selon Jacques (1966), le stress, "ce sont les états pathologiques qu'il provoque chez l'individu" (p. 77).

Benson (1974), soulignant que malheureusement le stress fait désormais partie intégrante de la vie d'un administrateur, définit le stress par ses manifestations physiologiques c'est-à-dire, "augmentation de la consommation d'oxygène, élévation de la pression sanguine, accroissement des rythmes cardiaque et respiratoire" (p. 50).

Finalement Rojek (1975) définit le stress comme suit: le stress est l'état de tension qui survient entre les agents "stresseurs" et les efforts déployés par l'individu afin de réduire ces stimuli nocifs (p. 28).

Contrairement aux auteurs du premier groupe, les auteurs du second groupe ne nous parlent pas du stress physiologique mais du stress psychologique. Bates et Moore (1975) le définissent sur deux plans: le stress est le résultat de l'interaction de l'individu avec les situations qui l'entourent. Les niveaux de stress manifestés sont donc fonction de la

capacité de l'individu à s'y conformer ainsi qu'à la complexité de la situation elle-même (p. 765).

Selon Useem et Useem (1958),

Stress is a function between two variables combined: involvement and blockage. The amount of stress experienced by an individual varies both with the degree of his interest in an area and with the degree to which there are factors perceived as interfering in obtaining the goal. (p. 76)

Chin et Mandel (1973), dans leur modèle CIA (congruence, incongruence, adaptation), décrivent un état d'équilibre homéostatique entre l'individu et son milieu. Selon les auteurs, lorsque l'équilibre homéostatique est perturbé, nous essayons de le rétablir. Dans l'intervalle, nous sommes dans un état de stress (p. 17).

Selon Orloff (1971), le stress est la réaction produite lorsque l'individu rencontre des difficultés dans la poursuite d'objectifs personnels importants (p. 12).

S'inspirant essentiellement de la théorie des systèmes, Krebs (1969) distingue "stress" de "strain" et ajoute:

Strain designates the transient or permanent deformations of the psychological system which results from the application of loads. Stress and strain are discreet though concurrent derivatives of load. Identification of any one of these (load, stress, strain)

guarantees the existence of the others. Therefore these three characteristics of individual--environment transactions--form a syndrome. (p. 18)

D'après Hermann (1965), le stress est le résultat d'un obstacle à l'atteinte d'objectifs individuels importants. (p. 26).

Enfin, Naismith (1975) nous propose une définition du stress en fonction du changement: le stress est une expression du nombre de changements vécus par l'individu dans une période donnée de temps. (p. 31).

Les auteurs du troisième groupe, ayant plus d'un point de référence, définissent le stress à la fois sous un angle physiologique et sous un angle psychologique.

Beehr (1974) le définit en fonction du rôle et affirme que le stress est une caractéristique du rôle produisant un impact négatif (tensions) sur l'individu occupant ce rôle. (p. 22)

Webber (1966) avance que: dans tout système coopératif, chaque individu essaie de maintenir un certain équilibre dans son milieu de travail. Lorsque cet équilibre est perturbé, l'individu éprouve un certain stress: un sentiment de tension ou d'insatisfaction. Aux prises avec l'adversité, il lutte pour rétablir l'équilibre. (p. 37)

Selon Lee et Schneider (1958), le stress est la rupture de l'harmonie entre l'homme et son milieu, soit en raison

des exigences du milieu ou de l'incapacité de l'individu à s'y adapter. (p. 1447)

Nous pouvons remarquer à ce stade-ci, l'importance accordée aux concepts d'harmonie et d'équilibre par les différents auteurs dans leurs définitions du stress. De plus, certaines constantes se dégagent suite à ce tour d'horizon, soit que:

- a) le stress peut se définir comme l'accumulation de facteurs étiologiques internes et/ou externes qui dérangent l'équilibre physiologique et/ou psychologique de l'individu;
- b) tout obstacle à l'atteinte d'objectifs personnels importants ou à l'actualisation de la personne engendre un stress; et finalement,
- c) la personnalité est une variable médiatrice qui conditionne la réaction de l'individu à une situation de stress, ce qui explique en partie pourquoi deux individus peuvent ainsi atteindre un niveau de stress différent face à une même situation.

Nous abordons maintenant l'étude des principaux facteurs étiologiques qui contribuent d'une façon significative à l'existence du stress en administration.

## 2. Les facteurs étiologiques du stress

Parmi les auteurs en administration qui identifient les causes du stress, notons Singer (1960), Eaton (1967), Lessee (1964), Bates et Moore (1975), Webber (1966), Howard et al. (1975), Useem et Useem (1958), Jacques (1966), Taylor (1969), et Chin et Mandel (1973).

Singer (1960), identifie trois facteurs qui sont à l'origine du stress: "la division du travail, la spécialisation des tâches, ainsi que le manque d'occasions de créer et d'innover" (p. 11).

Soulignant que le taux et la sévérité des troubles psychiatriques parmi les administrateurs sont moindres que chez la population en général, Eaton (1963) avance néanmoins que certains stress sont particuliers à l'administrateur. A titre d'exemple, l'auteur souligne que les situations de stress apparaissent dans les conditions suivantes:

- 1) l'individu doit s'adapter à un nouvel environnement: transfert, promotion, nouvelles responsabilités, etc.;
- 2) l'individu doit réagir à des situations difficiles: compétition, échéances, problèmes personnels etc.;
- 3) l'individu rencontre des obstacles à l'atteinte d'objectifs personnels importants;
- 4) toute menace à la sécurité et à l'image du moi;
- 5) surcharge de travail et fatigue;
- 6) responsabilité de supervision;

- 7) obligations incompatibles;
- 8) ambiguïté de rôle;
- 9) rôle social embarrassant. (p. 117)

Lessee (1964) affirme que la plupart des tensions chez les cadres résultent des situations suivantes:

- les exigences de la tâche;
- les attentes des actionnaires;
- la compétition;
- l'âge de la retraite. (p. 28)

Selon Bates et Moore (1975), la présence du stress chez le cadre se rencontre dans les conditions suivantes:

- supervision;
- innovation;
- ambiguïté du rôle;
- conflit de rôle;
- surcharge de travail. (p. 765)

Avançant que le stress n'est pas nécessairement néfaste à la vie organisationnelle et que la création par l'administration d'un stress contrôlé devient une force puissante qui refuse la motivation des employés, Webber (1966) affirme que ce sont les faiblesses de l'organisation qui engendrent le stress chez son personnel. (p. 32)

Howard et al. (1975) dans une étude auprès de trois cents administrateurs observent que deux facteurs sont à la base du déclenchement du stress chez le cadre. Le premier

est directement lié à l'organisation et à la structure de sa vie professionnelle; le second concerne sa vie personnelle et son habilité à concilier ces deux facettes importantes de sa vie. Cinq facteurs spécifiques sont ainsi identifiés:

1. l'ignorance des possibilités de promotion au sein de l'entreprise;
2. l'ignorance du système d'évaluation de son rendement par ses supérieurs;
3. l'interférence entre sa profession et sa vie personnelle;
4. une surcharge de travail;
5. le manque d'autorité et de pouvoir pour s'acquitter convenablement de ses responsabilités. (p. 48)

Useem et Useem (1958) identifient 11 besoins de l'individu qui doivent être satisfaits par l'organisation afin d'éviter le stress. Ils notent:

1. actualisation;
2. mobilité;
3. temps pour la famille;
4. temps pour les activités;
5. auto-direction;
6. prestige;
7. compréhension;
8. valeur sociale;
9. "Task closure";

10. liberté d'expression;

11. entre-aide. (p. 76)

Jacques (1966) affirme que parmi les facteurs qui entraînent des tensions dans un milieu de travail, nous retrouvons:

- a) l'absence de défi ou un défi excessif;
- b) une rémunération insuffisante ou encore une rémunération trop élevée;
- c) une surcharge ou une sous-charge de travail;
- d) des relations difficiles avec ses patrons ou ses collègues;
- e) la sous-utilisation des connaissances et des capacités de l'individu. (p. 77)

Jacques (1966) remarque également qu'un travail acharné pendant de longues heures n'est pas en soi une condition favorisant l'apparition du stress chez l'individu. Au contraire, le stress résulte de situation où le travail est trop facile ou trop difficile soit en raison des attentes de l'organisation ou des limites de l'individu. Jacques émet l'hypothèse que le stress résultant des limites de l'individu produit des effets beaucoup plus traumatiques que ceux découlant des attentes de l'organisation.

Taylor (1969) observe que trop souvent le stress est perçu comme un phénomène nuisible et qu'on a parfois tort de vouloir l'éliminer. Le stress est un élément essentiel au

processus de croissance et de développement (p. 308). Il ajoute que "when the stress factor is nonexistent, we are dead. When the stress factor is too great, it stifles and finally crushes us" (p. 308).

Parmi les situations stressantes au sein des organisations, Taylor (1969) souligne:

1. le surplus de travail;
2. l'insécurité;
3. la répétition et la monotonie;
4. l'exercice de la prise de décision;
5. l'exercice de l'autorité;
6. l'exercice du leadership;
7. l'isolement de la position d'administrateur;
8. l'absence ou la présence de compétition;
9. le changement;
10. un déséquilibre entre le travail et les loisirs.

(p. 308)

Taylor (1969) conclut en affirmant que:

One man's stress is another man's stimulus points up the fact that many stresses to which the executive is subjected are a result of his individual and unique responses and a combination of responses to his life situation. (p. 312)

Sans énoncer de facteurs spécifiques, Chin et Mandel (1973) observent que "tout déséquilibre homéostatique chez l'individu amènera un stress certain " (p. 17).

En résumé, certains concensus semblent se dégager suite à l'analyse des facteurs étiologiques du stress dans un contexte organisationnel. Deux points retiennent plus particulièrement notre attention. D'une part, l'affirmation de Jacques (1966), voulant que le stress résulte de situations où le travail est trop facile ou trop difficile soit en raison des attentes de l'organisation ou des limites de l'individu, nous semble intéressante et des plus englobante. D'autre part, parmi les facteurs étiologiques les plus courants relevés par les auteurs, nous avons noté l'ambiguïté du rôle, le conflit de rôle, la surcharge de travail, les responsabilités de supervision ainsi que tout obstacle à l'actualisation de l'individu.

Ayant terminé l'identification des facteurs étiologiques du stress, nous procédons maintenant à l'analyse de ses principaux effets.

### 3. Les effets du stress

Les effets du stress sont multiples et variés. Toutefois nous pouvons les regrouper en deux catégories: d'une part les tensions psychologiques, d'autre part les tensions physiologiques.

Parmi les auteurs qui distinguent les effets du stress, notons Selye (1973), Howard et al. (1975), Singer (1960), Eaton (1963) et Lessee (1964).

Selon Selye (1973),

All stress reactions are essentially defensive but, if they are insufficient, excessive or otherwise faulty, they themselves may cause diseases. We call these "diseases of adaptation", because they are caused much more by deranged adaptive reactions of our body than by the direct damaging effects of disease-producing agents. . . . Among the best known diseases of adaptation are: gastrointestinal ulcers, high blood pressure, cardiac accidents, allergies, and many types of mental derangements. (p. 2)

Howard et al. (1975) classent les réactions au stress en cinq catégories:

- a. désordre émotionnels: insomnie, agitation, fatigue
- b. utilisation de médicaments: vitamines, somnifères tranquillisants etc.
- c. troubles cardio-vasculaires
- d. troubles gastro-intestinaux
- e. allergies respiratoires.

Singer (1960) observe que "le stress influence le rendement et la productivité et conduit éventuellement à l'insatisfaction qui se manifeste sous diverses formes, notamment absentéisme, accidents de travail et alcoolisme" (p. 11).

Eaton (1963) observe que le taux et la sévérité des maladies psychiatriques parmi les administrateurs sont

moindres que chez la population en général. Toutefois il souligne que certains stress sont particuliers à l'administrateur et les tensions qui en résultent engendrent une multitude de troubles émotifs. Parmi ces derniers, notons:

- des maladies psychophysiologiques i.e. tension artérielle élevée;
- des symptômes psychiatriques i.e. anxiété;
- des troubles de comportement i.e. alcoolisme;
- des problèmes de moral;
- l'inéfficacité. (p. 10)

En résumé donc, nous avons noté que:

- a) les effets du stress se manifestent sous forme de tensions physiologiques et/ou de tensions psychologiques;
- b) les tensions physiologiques les plus répandues sont l'insomnie, les migraines, les ulcères, les allergies et les troubles digestifs alors que les tensions psychologiques les plus courantes sont l'insatisfaction et l'anxiété.

Cette étude du stress sur le plan de sa définition, de son étiologie et de ses effets supporte la pertinence du cadre conceptuel de French et Caplan dans l'analyse de ce phénomène dans un contexte administratif. D'une part, il nous semble que ce cadre englobe l'ensemble des facteurs étiologiques et des effets du stress que nous avons relevés

lors de la recension des écrits. D'autre part, puisque French et Caplan tiennent compte à la fois des facteurs étiologiques internes et externes, qu'ils distinguent les tensions physiologiques des tensions psychologiques, et qu'ils précisent la relation entre ces diverses variables, il nous semble que cette approche nous offre la possibilité d'étudier le phénomène dans sa totalité et non, tout simplement, nous limiter à l'examen de quelques facettes. Enfin, puisque le concept de rôle est central à la conception du stress de French et Caplan, l'utilisation de ce cadre dans un contexte organisationnel est des plus appropriée.

Nous abordons maintenant l'analyse des recherches qui traitent spécifiquement d'un ou plusieurs éléments du cadre conceptuel de French et Caplan. Ainsi nous analyserons quelques recherches sur l'ambiguïté du rôle, la surcharge de travail, les responsabilités de supervision et la personnalité.

c. Les recherches reliées aux éléments du cadre conceptuel de French et Caplan

Plusieurs recherches notamment celles de Aronson (1955), Flindt (1964), Cutsumbis (1965), Hermann (1965), et Schalen (1966) portent sur la relation entre le stress et l'image du moi.

Sutkus (1968) analysa la relation entre stress et intelligence, House (1972) la relation entre stress et motivation et Rojek (1975) la relation entre statut social et stress.

Cependant, nous avons limité nos considérations aux recherches qui traitent spécifiquement des éléments du cadre conceptuel de French et Caplan retenus pour cette recherche et énoncés antérieurement. Ces recherches ont été choisies en raison de leur pertinence conceptuelle.

1. Les recherches relatives à la variable  
ambiguïté du rôle

Tel que souligné lors de la description du cadre conceptuel, le concept de rôle est central dans l'approche de French et Caplan. Ils définissent le concept comme suit: "individuals in social locations behave with reference to expectations" (1972, p. 32). Lorsque les attentes communiquées à un individu occupant une position dans la hiérarchie administrative sont confuses et ambiguës, il peut en résulter certaines tensions.

Lorsqu'il est en situation d'ambiguïté de rôle, l'individu est toujours incertain du travail à faire. En conséquence, il ne pourra entrevoir avec précision le système d'évaluation qu'on utilisera pour récompenser ou condamner son rendement. Plusieurs études démontrent que l'ambiguïté de rôle engendre des tensions psychologiques et physiologiques

chez l'individu.

Neil (1955) et Mann et Hoffman (1960) observèrent que les individus en situation d'ambiguïté de rôle étaient beaucoup plus anxieux que ceux dont le rôle était bien défini.

Kahn, Wolfe, Quinn, Smoek et Rosenthal (1964) entreprirent une recherche intensive auprès de cinquante-trois employés de diverses compagnies américaines. Les résultats des entrevues démontrent que les individus en situations d'ambiguïté de rôle manifestaient de l'insatisfaction, de l'anxiété ainsi que le sentiment d'être inutiles.

Beehr (1974) étudia la relation entre l'ambiguïté du rôle et sept formes de tension qu'elle engendre: insatisfaction au travail; insatisfaction dans la vie; image négative du moi; dépression; accidents au travail; fatigue et troubles somatiques. Suite à des entrevues avec 651 sujets, l'auteur observe des corrélations positives dans tous les cas à l'exception des troubles somatiques et des accidents au travail. Beehr conclut en affirmant que les caractéristiques de la personne et sa perception du milieu constituent des variables médiatrices qui conditionnent la réaction de l'individu lorsqu'en situation d'ambiguïté de rôle.

L'ambiguïté du rôle peut donc provoquer des tensions chez l'individu vivant cette expérience. Cette situation est d'autant plus inquiétante qu'un sondage de Kahn et al. (1964) a révélé que 35% des 725 employés inclus dans l'étude

occupaient un poste où les tâches étaient obscures et les responsabilités mal définies.

Nous avons donc retenu cet élément, ambiguïté du rôle, du cadre de French et Caplan non seulement en raison de son impact négatif sur la santé du travailleur mais également en raison de sa prédominance au sein des organisations comprises dans le sondage de Kahn.

## 2. Les recherches relatives à la variable surcharge de travail

Lorsqu'un système est dans l'impossibilité de répondre à toutes les demandes qui lui sont faites, il en résulte un état de surcharge (overload) soit quantitative, soit qualitative. Une surcharge quantitative de travail se produit lorsqu'un individu ne peut accomplir toutes les tâches prescrites dans un laps de temps déterminé. Une surcharge qualitative se rencontre lorsque les tâches prescrites dépassent les capacités de l'individu, indépendamment du temps dont il dispose. Katz et Kahn (1966) soulignent que "overload in organizations is likely to occur precisely because the coordination of many cycles of interrelated behavior is necessarily geared to a time schedule" (p. 230).

Miller (1960) identifie sept types de réactions manifestées par l'individu surchargé de travail:

- a. omission, failing to process some of the information;

- b. error, processing information incorrectly;
- c. queuing, delaying during periods of peak load in the hope of catching up during lulls;
- d. filtering, neglecting to process certain types of information, according to some scheme of priorities;
- e. approximation, making global and nonprecise responses;
- f. employing multiple channels, such as in decentralization and delegation of work to others;
- g. escaping from the field. (p. 699)

Janis (1962) souligne que la crainte de l'échec en situation de surcharge est si grande que le fonctionnement cognitif en est affecté. L'individu ne pense qu'en fonction du présent et oublie trop souvent les conséquences à long terme de ses actions.

Une étude de French et Caplan (1972) au Centre Spatial Goddard auprès de 205 administrateurs, ingénieurs et scientifiques révèle une corrélation de .30 entre la surcharge et l'image négative du moi; .29 entre surcharge et sentiment d'insécurité; .43 entre surcharge et taux élevé de cholestérol.

La recherche de Kahn et al. (1964) souligne que 45% des 725 employés inclus dans le sondage considéraient être surchargés de travail. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire trop élevé, les échéances à rencontrer, le nombre de réunions et d'appels téléphoniques ainsi que la difficulté

de la tâche conduisent à l'insatisfaction, l'anxiété, l'image négative du moi, l'insécurité et à divers troubles somatiques.

### 3. Les recherches relatives à la variable responsabilité de supervision

Notre revue de la littérature nous a permis de découvrir seulement deux recherches qui ont exploré ce domaine.

Morris, Kagan, Pattison et Gardner (1966) lors d'une étude longitudinale de cinq ans sur 687 chauffeurs d'autobus observèrent que l'incidence de troubles cardio-vasculaires était beaucoup plus élevée chez ces derniers que chez les chauffeurs-adjoints dont la responsabilité principale était la cueillette des billets à bord de l'autobus.

La recherche de Caplan et French (1972) au Centre Spatial Goddard révèle que les responsabilités d'un cadre face à son personnel se situent au niveau de:

- a. sa supervision;
- b. sa carrière;
- c. sa croissance intellectuelle et psychologique;
- d. son bien-être physique et psychologique.

L'étude souligne que les cadres ayant des responsabilités de supervision consacrent une bonne partie de leur temps aux réunions et aux appels téléphoniques. Ces cadres ont donc souvent l'impression d'être surchargés de travail et de toujours être pressés par le temps. Finalement une corrélation

des.32 fut observée entre ces responsabilités de supervision et une tension artérielle élevée.

En dépit de l'insuffisance de documentation sur le sujet, il serait sans doute très intéressant d'étudier l'effet de telles responsabilités sur la santé psychologique du cadre.

#### 4. Les recherches relatives à la variable personnalité

La littérature jusqu'à présent nous suggère que la personnalité d'un individu conditionne sa réaction aux situations de stress. Certains individus, par exemple, en situation de surcharge de travail vont manifester leur anxiété et leur insatisfaction alors que d'autres, dans les mêmes conditions, pourront poursuivre leur travail en toute quiétude. Il semble donc qu'en vertu de la présence ou de l'absence de certaines caractéristiques personnelles, l'individu réagira différemment aux situations de stress.

Rosenman, Friedman, Straus, Wurm, Jenkins, Messinger, Kositchek, Hahn et Werthesson (1966) entreprirent une recherche afin de vérifier l'hypothèse qu'il existe un type de personnalité plus susceptible de subir des tensions psychologiques et physiologiques en situation de stress et en conséquence, plus vulnérable aux maladies cardio-vasculaires. Les auteurs identifient deux types de personnalité, le type A et le type B.

Friedman et Rosenman (1974) définissent ces deux types comme suit:

Type A behavior pattern is an action-emotion complex that can be observed in any person who is aggressively involved in a chronic, incessant struggle to achieve more and more in less and less time, and if required to do so, against the opposing efforts of other things or other persons. . . . The Type B is the alternative to the intensive, overdriven Type A pattern. (p. 84)

Le type A est très compétitif, agressif, souvent impatient, hyperactif et toujours à court de temps. Le type B est plus calme, moins pressé, travaille plus lentement, est rarement impatient, parle plus lentement, accorde plus de temps à ses heures de loisirs et a toujours suffisamment de temps pour effectuer son travail.

Afin de vérifier l'hypothèse voulant que les individus de Type A soient plus sujets aux maladies cardio-vasculaires que les types B, une étude longitudinale de quatre ans et demi fut entreprise par les auteurs. L'échantillon était composé de 3,524 sujets masculins âgés de 39 à 59 ans à l'emploi de onze compagnies différentes.

Au terme de la deuxième année de l'étude, l'incidence des troubles cardio-vasculaires chez ceux identifiés comme Type A était trois fois celui des Types B pour l'échantillon en général et six fois plus grand chez les Types A âgés de 39

à 49 ans. Des résultats similaires furent obtenus à la fin de l'expérience.

Les résultats de cette étude longitudinale des plus sérieuse sur les plans conceptuel et méthodologique viennent donc supporter l'hypothèse de Rosenman et ses collègues.

House (1972) entreprit une recherche afin d'étudier la relation entre la motivation intrinsèque et extrinsèque de travailler et l'incidence des tensions manifestées par l'individu. L'hypothèse centrale de House peut se formuler comme suit:

L'individu motivé "extrinsèquement" dans son travail (argent, prestige, reconnaissance) manifestera plus de tensions que l'individu motivé "intrinsèquement" (actualisation, utilisation des capacités).

A partir d'entrevues et d'examens médicaux avec 330 sujets masculins répartis en seize catégories d'emploi, l'auteur réussit à démontrer la validité de son hypothèse. Toutefois l'auteur souligne la présence de variations majeures lorsque l'on compare les résultats par catégories d'emploi. Il semble en effet que l'hypothèse reçoit le plus de support chez les sujets dans la catégorie "professionnelle et personnel de cadre" et beaucoup moins chez les cols bleus.

En dépit de la faible représentativité de l'échantillon, nous croyons tout de même utile de citer deux recherches effectuées en 1975 à l'Université de la Georgie.

Purvis (1975), et Everson (1975) entreprirent deux recherches parallèles mais indépendantes afin d'examiner le niveau de stress associé à la position de directeur-adjoint d'écoles secondaires dont les tâches comprenaient la discipline dans le cas de Everson et l'excluaient dans le cas de Purvis.

Cinq instruments de mesure relatifs à l'anxiété, aux problèmes familiaux, aux troubles somatiques, à l'insatisfaction, à la charge de travail et à la monotonie furent administrés à trente cinq directeurs-adjoints d'écoles secondaires.

Deux conclusions surprenantes se dégagent de ces recherches. Premièrement, la position de directeur-adjoint en soi ne semble pas engendrer un niveau élevé de stress. Deuxièmement, les directeurs adjoints responsables de la discipline ne manifestaient pas plus de stress que leurs collègues libérés de cette tâche.

#### d. La critique des écrits sur le stress en administration

Suite à cette étude du stress en administration, il nous a semblé que la littérature sur le sujet s'avérait des plus fragmentaire, la plupart des écrits se limitant à une facette du phénomène. Peu d'auteurs ont réussi à capter l'essence du phénomène dans sa totalité. Par surcroit, la littérature sur le sujet nous a semblé renfermer de sérieuses

lacunes tant sur le plan méthodologique que conceptuel.

Sur le plan méthodologique, la plupart des recherches dénotent de sérieuses lacunes au niveau de leur validité externe. La non-représentativité de l'échantillon rend pratiquement impossible toute généralisation des résultats. L'utilisation d'instruments de mesure plus ou moins valides et fidèles nous oblige à interpréter toutes données recueillies avec précaution. La réduction de la plupart des recherches à l'étude de quelques variables nous semble insatisfaisante. Finalement, l'absence de tout contrôle de variables clefs, particulièrement celles relatives à la personnalité de l'individu, limite sérieusement l'interprétation des résultats. [Purvis (1975), Everson (1975), Flindt (1964), House (1972), Rojek (1975).]

Sur le plan conceptuel, il a été noté que plusieurs auteurs se limitaient à la formulation simple d'observations sans se préoccuper de vérifier d'une façon empirique au moyen d'une expérimentation structurée, la vérité ou la fausseté de leurs intuitions. [Eaton (1963), Jacques (1966), Levinson (1970), Singer (1960), Taylor (1967).]

Nous avons de plus perçu dans la littérature, une certaine confusion dans les définitions utilisées par les auteurs. Les concepts de stress et de tensions par exemple sont synonymes pour certains, alors que pour d'autres, les tensions sont les conséquences du stress.

Enfin, le rôle de la personnalité dans la manifestation du stress dans les organisations est sans doute celui qui est le plus ambigu dans la littérature. D'une part, les auteurs s'abstiennent de définir l'essence même du rôle de la personnalité ou encore, se limitent à une conception restrictive de sa nature.

De plus, d'une façon plus appropriée pour notre étude, nous n'avons pu déceler une seule recherche tentant de répondre à la question suivante: comment les modalités d'adaptation conscientes ou inconscientes d'un administrateur à un rôle ou à une fonction déterminent-elles l'existence du stress dans son travail? C'est pourquoi nous nous proposons maintenant de présenter le cadre conceptuel des rôles latents de Gouldner qui nous permet d'étudier une telle question.

## 2. Cadre conceptuel des rôles latents de Gouldner

### a. Nature

En plus de son rôle manifeste de gérant, de directeur, de cadre, d'administrateur, de chef de section, l'individu au sein de l'organisation joue un ou plusieurs rôles latents. Ces rôles ne sont généralement pas considérés dans la description des tâches mais influencent néanmoins son comportement au sein de l'organisation. Les chercheurs sur le stress ont

complètement ignoré l'existence de ces rôles latents, préférant limiter leurs observations aux rôles manifestes d'exécutif, de superviseur, de contremaître, de travailleur et autres rôles analogues. Nous citons en exemple les travaux de Ayers (1963), Bates et Moore (1975), Dunn et Cobb (1962), Everson (1975), Himber (1967), Lee (1958), Levinson (1970) et Purvis (1975), pour ne mentionner que ceux-là.

Dans un article publié en 1957, Gouldner (1957) souligne l'importance d'analyser l'impact des rôles latents sur le fonctionnement des individus au sein des organisations.

The researcher often assumes that the latent roles of the people they study in offices, factories, schools or hospitals are irrelevant. The fact seems to be, however, that these do affect behavior. Latent roles are therefore of general significance for the study of the modern organization since it may account for some of the differences in behavior among those in the same manifest role. (p. 286)

Ainsi Gouldner identifie deux types de rôles latents: le type local et le type cosmopolite. Ces types de rôles latents sont associés à l'orientation de l'individu, c'est-à-dire l'ensemble de ses attitudes face à certaines personnes, certaines situations, et certains objets spécifiquement reliés à sa profession et à l'organisation qui l'emploie.

Le type local se distingue par son attitude positive face:

1. aux standards, aux objectifs et à l'idéologie de l'organisation;
2. aux méthodes et aux procédures de l'organisation;
3. à la position hiérarchique comme base de l'autorité;
4. au statut au sein de l'organisation;
5. à la reconnaissance et à l'approbation de ses supérieurs dans l'organisation;
6. à l'avancement dans l'organisation;
7. à la loyauté envers l'organisation.

Par contre, une attitude positive face aux éléments suivants caractérise le type cosmopolite:

1. aux objectifs, aux standards et à l'idéologie de sa profession;
2. aux méthodes, procédures et habiletés (skills) de sa profession;
3. à l'expertise comme base de l'autorité;
4. au statut élevé au sein de la communauté professionnelle;
5. à la reconnaissance et à l'approbation par les membres de sa profession;
6. à l'avancement sur l'échelle professionnelle;
7. à la loyauté envers sa profession.

Nous adoptons dans le présent contexte, la définition d'attitude proposée par Guilford (1954).

Guilford (1954) définit attitude comme suit:

An attitude is a personal disposition common to individuals, but possessed to different degrees, which impels them to react to objects, situations, or propositions in ways that can be called favorable or unfavorable. The underlying motivation is responsible for the bipolar nature of an attitude continuum. (p. 456)

Il ressort donc de cette observation que les résultats de l'évaluation de toute attitude à l'aide d'un instrument de type Likert, peuvent s'échelonner sur un continuum, selon le score de l'individu. C'est ainsi que, par exemple, dans la mesure du niveau de localisme ou de cosmopolitisme, il nous est possible de parler de niveaux supérieurs ou encore de niveaux inférieurs.

Guilford (1954) conclut en affirmant que "while attitudes are subject to change, their directions and strengths are sufficiently enduring over periods of time to justify treating them as personality traits" (p. 457).

Cette étude du cadre conceptuel de Gouldner nous conduit maintenant à l'analyse de quelques recherches reliées aux rôles latents, plus spécifiquement aux personnalités cosmopolite et locale.

b. Recherches reliées aux rôles latents

Plusieurs recherches furent amorcées afin de vérifier la validité de la thèse de Gouldner. La première, entreprise par Gouldner lui-même auprès de 130 professeurs et administrateurs d'un collège communautaire, révéla une corrélation positive entre les variables suivantes:

1. high organizational loyalty, low commitment to specialized skills and the use of an inner reference group orientation;
2. low organizational loyalty, high commitment to specialized skills and the use of an outer reference group orientation. (p. 293)

Quoique la validité externe d'une telle recherche puisse être mise en doute, elle semble néanmoins confirmer l'existence de deux types organisationnels: les cosmopolites et les locaux.

Même s'il adopte une terminologie différente, Marcson (1960), corrobore cette thèse en affirmant qu'il est possible de distinguer deux types de personnel: ceux qui manifestent une orientation professionnelle et ceux qui manifestent une orientation organisationnelle. (p. 57)

L'étude de Goldberg, Baker et Rubenstein (1965) auprès de 81 chimistes, ingénieurs et administrateurs en arriva aux mêmes conclusions. Toutefois, contrairement à la pensée

5

traditionnelle, l'étude révèle que les notions de cosmopolites et de locaux ne sont pas situées aux deux extrémités d'un même continuum. Les auteurs observent que les deux notions de localisme et de cosmopolitisme sont séparées et indépendantes, sans être mutuellement exclusives. Par exemple, un individu qui a une attitude cosmopolite envers sa profession peut avoir soit une attitude cosmopolite, soit une attitude locale face à son organisation.

Harris (1971) entame alors une recherche afin d'éclairer cette situation. L'auteur avance comme hypothèse l'existence d'une troisième dimension au modèle cosmopolite-local. Cette dimension, nommée "General Institutional Orientation" (GIO) englobe les attitudes d'un individu face aux organisations en général et non spécifiquement à celle qui l'emploie.

Au terme de sa recherche auprès de 233 employés de dix organisations, Harris (1971) observe que l'intensité du cosmopolitisme est une caractéristique de l'individu alors que l'intensité du localisme est fonction de la congruence entre les objectifs de l'individu et ceux de l'organisation. (p. 23)

Enfin la recherche de Berger et Grimes (1973) ainsi que celle de Flango et Brumbaugh (1974) viennent confirmer l'existence distincte du type cosmopolite et du type local.

La considération du cadre conceptuel de Gouldner tel qu'opérationnalisé par Harris allié à celui de French et Caplan nous servira d'ailleurs de

fondement à la formulation de la problématique ainsi qu'à l'élaboration d'un ensemble d'hypothèses de recherche en dernière partie de ce chapitre.

### 3. Problématique

Tel qu'avancé antérieurement, la littérature sur le stress en administration s'avère des plus fragmentaire. Par surcroît, elle nous semble incomplète à quatre points de vue. Nous avons en effet noté:

- premièrement, une insuffisance marquée d'études au niveau de la variable "personnalité";
- deuxièmement, une sérieuse carence de recherches au niveau du personnel de cadre;
- troisièmement, une absence quasi-totale de recherches pertinentes au domaine de l'administration <sup>éducative</sup> éducative;
- quatrièmement, l'inexistence complète d'une recherche où l'on a mis en relation une théorie du stress avec la théorie des rôles latents.

L'absence de recherche au niveau de la variable personnalité est intrigante d'autant plus que la littérature a démontré l'importance de cette variable lorsque l'individu est en situation de stress. Toutefois à l'exception des recherches de Rosenman et al. (1966), de Caplan (1971) et de House (1972), peu d'auteurs ont exploré cette variable afin

de répondre à la question: pourquoi deux individus dans une même situation de stress peuvent-ils réagir différemment?

Plus important encore, les recherches à ce niveau se limitent uniquement à la personnalité psychologique de l'individu, délaissant complètement sa personnalité sociologique, aspect des plus important dans l'organisation.

La carence de recherches sur l'impact du stress chez le personnel de cadre est surprenante. Les têtes dirigeantes des organisations, ces cadres, ces "exécutifs", ont la responsabilité de veiller au fonctionnement efficace et efficient de ces dernières. En conséquence, ils doivent exercer les fonctions de leadership et d'autorité, de prise de décision et de solution de problèmes, de contrôle et d'évaluation prescrites par leur rôle. De plus, le cadre est toujours à la fine pointe du changement, indépendamment de son origine. Le cadre est souvent âgé de 35 à 49 ans, période assez critique selon Levinson (1975). "For most people, attainment of executive rank coincides with the onset of middle age, that vast gulf which begins about thirty-five." (p. 276)

De plus, il ajoute qu'à cette période, de profonds changements physiologiques et psychologiques s'opèrent. Ces changements sont reflétés dans les indices de santé. Les recherches démontrent en effet que des symptômes tels fatigue excessive, troubles digestifs, douleurs abdominales et autres, abondent chez les jeunes cadres supérieurs. Ce phénomène

s'explique d'une part par le style de vie adopté par ce nouvel exécutif et d'autre part, par l'état d'esprit dans lequel il travaille. (p. 277)

L'absence quasi-totale de recherches auprès du personnel de cadre dans le domaine scolaire est à déplorer. Exception faite de celles de Everson (1975) et de Purvis (1975), il n'existe à notre connaissance aucune autre recherche sur le stress au niveau du personnel de cadre dans un contexte d'administration éducationnelle.

Enfin la revue des écrits n'a pu dévoiler une seule recherche où l'on a tenté de mettre en relation une théorie du stress et la théorie des rôles latents. Pourtant Gouldner (1957) et Harris (1971) démontrent clairement que l'ensemble des attitudes d'un individu envers sa profession et l'organisation qui l'emploie influence son comportement.

Ces difficultés énumérées, nous en arrivons maintenant à l'énoncé proprement dit du problème de recherche.

A la lumière du cadre conceptuel de French et Caplan qui affirment que la personnalité détermine la façon de s'adapter au stress, et à la lumière de celui de Gouldner qui avance que l'adaptation à une situation dépend de la manière de s'identifier d'une façon latente à des rôles au sein d'une organisation, nous formulons la question de recherche suivante:

Est-ce que le niveau de localisme et de cosmopolitisme d'un individu exerce une influence sur sa façon de réagir aux situations de stress au travail?

L'articulation de cette question de recherche nous invite maintenant à formuler des hypothèses spécifiques qui seront soumises à l'épreuve empirique.

#### 4. Hypothèses de recherche

Pour les besoins de cette recherche, les cadres scolaires sont représentés par les directeurs et directeurs-adjoints d'écoles secondaires. De plus, local supérieur, local inférieur ainsi que cosmopolite supérieur, cosmopolite inférieur désignent la position occupée par l'individu sur un continuum en raison de son score sur les mesures de localisme et de cosmopolitisme.

Ainsi, en nous basant sur les données conceptuelles exposées dans ce premier chapitre, nous nous proposons dans cette recherche de vérifier dans un contexte d'administration scolaire, les deux hypothèses suivantes:

1. Il y a une différence entre les niveaux de tension manifestés par les locaux supérieurs et les locaux inférieurs en situations analogues de stress au travail.
2. Il y a une différence entre les niveaux de tension manifestés par les cosmopolites supérieurs et les

cosmopolites inférieurs en situations analogues  
de stress au travail.

Dans ce premier chapitre, nous avons tenté de formuler un ensemble d'hypothèses de recherche propices à l'étude empirique. Cette démarche nous invite maintenant à structurer, dans le prochain chapitre, un plan de recherche dont l'objet principal d'analyse serait l'étude de la relation qui existe entre le niveau de localisme et de cosmopolitisme des cadres scolaires et les niveaux de tension reliés à l'exercice de leurs fonctions.

## CHAPITRE II

### LE CADRE EXPERIMENTAL

Ce chapitre a pour but de décrire le procédé par lequel les hypothèses qui ont été posées furent soumises à l'épreuve empirique. Il comporte quatre sections. La première décrit les caractéristiques de l'échantillon; la deuxième renferme l'analyse détaillée de l'instrument de mesure utilisé; la troisième partie aborde la méthode de cueillette des données; enfin, le plan d'analyse statistique apparaît dans la quatrième section.

#### 1. Caractéristiques de l'échantillon

Afin de vérifier d'une façon empirique les hypothèses qui précèdent et puisque nous voulions donner un certain caractère universel aux résultats de notre recherche, le choix des individus pour l'expérimentation fut d'une importance primordiale. Parmi les nombreux postes de cadre dans un système scolaire, il nous semblait que, par expérience, les postes de directeur et de directeur-adjoint d'une école secondaire sont ceux qui favorisent le plus l'apparition de situations de stress. Pour cette raison, nous avons décidé de retenir comme sujets d'expérimentation tous les directeurs d'écoles secondaires anglaises de l'Ontario, exception faite des directeurs d'écoles spéciales. Ainsi les 554 directeurs

notés dans l'Annuaire de l'Administration Scolaire en Ontario, édition 1977-78, furent retenus comme sujets d'expérimentation.

L'instrument de mesure fut envoyé par la poste de le 1er mai aux 554 sujets de l'expérimentation selon le tableau 1.

Quoique chaque questionnaire ait été envoyé au directeur de l'école, ce dernier avait l'option de demander à un de ses adjoints de le compléter s'il se voyait dans l'impossibilité de faire ce travail lui-même.

Ainsi, un total de 330 questionnaires furent retournés, soit 59.56% des questionnaires distribués. De ce nombre, 10 questionnaires durent être rejetés pour réponses incomplètes.

Parmi les questionnaires retournés et retenus, 85% furent complétés par le directeur d'école et 15% par un adjoint. Agé en moyenne de 46 ans, le répondant détenait soit un baccalauréat (48%), soit une maîtrise (50%). L'appendice A contient des données biographiques supplémentaires sur cet échantillon.

Avant de procéder à l'analyse de l'instrument de mesure, notons que nous utiliserons pour les besoins de cette recherche, les définitions opérationnelles suivantes:

Cadre scolaire: tout individu occupant un poste de directeur ou de directeur-adjoint dans une école secondaire anglaise de la province de l'Ontario.

Cosmopolitisme: variable qui reflète une attitude

Tableau 1  
Répartition géographique des sujets d'expérimentation

Région de l'Ontario	Nombre de Questionnaires distribués	Nombre de Questionnaires retournés
Centre	213	147
Est	42	19
Moyen-nord	26	17
Mid-ouest	52	24
Nord-est	21	10
Niagara	61	39
Nord-ouest	22	12
Ottawa	52	26
Ouest	65	36
Totaux	554	330

CADRE EXPERIMENTAL

positive de l'individu face: 1) aux objectifs, aux standards et à l'idéologie de sa profession; 2) aux méthodes, procédures et habiletés de sa profession; 3) à l'expertise comme base de l'autorité; 4) au statut élevé au sein de la communauté professionnelle; 5) à la reconnaissance et à l'approbation par les membres de sa profession; 6) à l'avancement sur l'échelle professionnelle; et 7) à la loyauté envers sa profession.

Cosmopolite supérieur: l'individu qui, sur notre instrument de mesure obtient un score d'au moins 30 points; (sous-test I).

Cosmopolite inférieur: l'individu qui, sur notre instrument de mesure obtient un score de 26 points ou moins; (sous-test I).

Localisme: variable qui se réfère à l'attitude positive de l'individu face: 1) aux standards, aux objectifs et à l'idéologie de l'organisation; 2) aux méthodes et aux procédures de l'organisation; 3) à la position hiérarchique comme base de l'autorité; 4) au statut au sein de l'organisation; 5) à la reconnaissance et l'approbation de ses supérieurs; 6) à l'avancement dans l'organisation; et 7) à la loyauté envers l'organisation.

Local supérieur: l'individu qui, sur notre instrument de mesure, obtient un score d'au moins 44 points: (sous-test III)

Local inférieur: l'individu qui, sur notre instrument de mesure, obtient un score de 39 points ou moins; (sous-test III).

Tension psychologique: désigne un état qui se manifeste chez un individu par 1) l'insatisfaction; 2) l'anxiété et 3) l'image négative du moi.

Tension physiologique: désigne un état qui se manifeste chez un individu par un ensemble de désordres physiques.

Stress au travail: conditions de travail caractérisées par des situations 1) d'ambiguïté de rôle; 2) de surcharges quantitatives et qualitatives de travail et 3) responsabilités de supervision.

## 2. L'instrument de mesure

L'instrument de mesure utilisé pour cette recherche est essentiellement composé de sept instruments de mesure regroupés dans un seul questionnaire sous forme de sous-tests. Les aspects mesurés par chaque sous-test sont les suivants:

- Sous-test I      Données biographiques et mesure du niveau de cosmopolitisme;
- Sous-test II     Mesure de tensions physiologiques;
- Sous-test III    Mesure de localisme;
- Sous-test IV     Mesure de situations de stress au travail;

- Sous-test V      Mesure de satisfaction au travail;  
Sous-test VI     Mesure d'anxiété au travail;  
Sous-test VII    Mesure d'image du moi.

Chaque sous-test est entièrement basé sur l'auto-évaluation des sujets. L'instrument de mesure contient en tout 114 items du type objectif. (Appendice B). Tous les sous-tests à l'exception du deuxième, furent utilisés dans au moins une recherche doctorale antérieure. Parmi ces dernières notons que Gouldner (1957) employa les sous-test I et III alors que Caplan (1971) incorpora les sous-test IV, V, VI et VII à sa recherche. Nous présentons dans les pages qui suivent, les données techniques pour chaque sous-test de notre instrument.

Les items du sous-test I furent utilisés en tout ou en partie dans les recherches de Gouldner (1957), Blau et Scott (1962), Goldberg (1965), Volomer (1966), et surtout Harris (1971). L'analyse factorielle effectuée par Harris (1971) confirme la validité de ce sous-test ainsi qu'un taux de consistance interne élevé. Les réponses aux items de ce sous-test étant reliées aux données personnelles, le calcul du coefficient de fidélité devient alors superflu puisque les réponses devraient être sensiblement les mêmes lors de l'administration répétée de ce sous-test. Tout comme Harris, il nous est tout de même permis d'avancer que le sous-test a un taux de consistance interne élevé.

Le sous-test II contient 10 items servant à mesurer l'incidence de certaines tensions physiologiques. Le sous-test fut développé par l'auteur de la présente recherche suite à la revue des écrits ainsi qu'à l'examen de quelques instruments existants.

Le sous-test III contient 11 items lesquels visent à mesurer le niveau d'orientation locale d'un cadre. Le sujet doit indiquer son degré d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 5 points. Le score maximum possible est donc de 55 points.

Les items retenus pour ce sous-test proviennent soit de la recherche de Gouldner (1957), soit de celle de Harris (1971). Ce dernier obtient un taux de consistance interne de .80 avec ce sous-test auprès d'une population de scientifiques et d'administrateurs du secteur public.

Le sous-test IV contient 23 items qui servent à mesurer le niveau de situations de stress dans le milieu de travail du cadre. Tous les items de ce sous-test furent utilisés dans la recherche de Caplan (1971). Le sujet doit indiquer sur une échelle de 5 points si l'aspect énoncé est présent dans son travail. Le score maximum possible est donc de 115 points. Le taux de fidélité de ce sous-test calculé à l'aide de la méthode de bipartition est de .86.

Le sous-test V contient 19 items et a pour but de mesurer la satisfaction du cadre au travail. Le sujet doit

inscrire, sur une échelle de 4 points, son degré de satisfaction comparativement à un autre travail qu'il pourrait effectuer. Les 19 items retenus furent tous utilisés dans la recherche de Caplan (1971). Le taux de consistance interne de ce sous-test est de .89.

Le sous-test VI est composé de 15 items servant à mesurer le niveau d'anxiété de l'individu. Basé sur une échelle de 5 points, le score maximum possible est de 75. Tous ces items furent utilisés dans la recherche de Caplan (1971). Le coefficient de consistance interne observé est .92.

Composé de 14 items, le sous-test VII sert à mesurer l'image du moi (self-esteem) du cadre. Tous les items furent utilisés dans la recherche de Caplan (1971). Ce sous-test a un taux de consistance interne de .89.

Le tableau 2 résume les différents éléments mesurés par notre questionnaire, de même qu'il sert à exposer certaines données techniques pertinentes pour chaque sous-test. Finalement nous présenterons au chapitre trois les résultats de quelques analyses supplémentaires qui confirment la validité et la fidélité de l'instrument de mesure dans un contexte d'administration scolaire.

Tableau 2  
Données descriptives du questionnaire

Sous-test	Dimension Mesurée	# Items	Type d'Echelle	Validité du contenu	Fidélité (consistance interne)
I	Données biographiques et orientation cosmopolite	22	intervalle et nominale	Gouldner; Blau et Scott; Goldberg; Volmer; Harris.	élevé
II	Troubles physiologiques	10	intervalle	Caplan; Hall.	.80
III	Orientation locale	11	intervalle	Gouldner; Harris.	.80
IV	Stress au travail	23	intervalle	Caplan; French.	.86
V	Insatisfaction	19	intervalle	Caplan; French.	.89
VI	Anxiété	15	intervalle	Caplan; French.	.92
VII	Image négative du moi	14	dichotomique et intervalle	Caplan; French.	.89

### 3. La cueillette des données

Suite à l'administration de l'instrument de mesure aux sujets de l'expérimentation, les réponses furent transcrites sur feuilles mécanographiques pour ensuite être enregistrées sur ruban magnétique et cartes à l'aide d'un lecteur optique.

A l'aide de l'ordinateur, l'on a procédé à la correction de chacun des sous-tests, ainsi qu'aux analyses statistiques qui s'imposaient. Les résultats de ces analyses sont présentés en appendice C.

### 4. Le plan de l'analyse statistique des données

Avant de procéder aux analyses propices à l'épreuve proprement dite de nos hypothèses de recherche, nous avons regroupé nos sujets en fonction de leurs scores sur les échelles de localisme et de cosmopolitisme afin d'identifier nos groupes supérieurs et nos groupes inférieurs pour chacune de ces variables. Afin d'éviter toute forme de contamination entre le groupe supérieur et le groupe inférieur, un certain nombre de sujets ont été éliminés selon la méthode décrite en appendice D.

Ainsi donc, nous avons retenu pour fin d'analyse, 157 sujets répartis au tableau 3.

Tableau 3

Répartition des sujets d'expérimentation selon  
les niveaux de cosmopolitisme et de localisme

		COSMOPOLITISME		
		SUPERIEUR	INFERIEUR	
supérieur	Localisme	38	44	82
inférieur	Localisme	33	42	75
		71	86	N = 157

A l'aide du programme FRMLM (Full Rank Multivariate Linear Model),<sup>1</sup> nous avons effectué l'analyse multivariée des scores obtenus aux quatre sous-tests de tensions (troubles physiologiques, insatisfaction, anxiété, image négative du moi) par les sujets dans chacune des quatre cellules.

Toutefois avant de procéder à la description des résultats de ces analyses au chapitre quatre du rapport de recherche, nous présentons dans le prochain chapitre, les résultats d'analyses supplémentaires de validité et de fidélité effectuées sur l'instrument de mesure suite à son administration aux 330 cadres scolaires. Ces analyses ont pour but de confirmer les caractéristiques observées par d'autres auteurs.

---

<sup>1</sup> Carlson, J. et N. Timm, Program Manuals: FRULM and FRMLM Computer Programs, University of Pittsburgh, May 1974.

### CHAPITRE III

#### SPECIFICATIONS TECHNIQUES ADDITIONNELLES DE L'INSTRUMENT DE MESURE

Ce chapitre a pour but de présenter les résultats d'analyses statistiques complémentaires effectuées sur l'instrument de mesure utilisé lors de cette étude. Il comprend deux sections. Dans la première nous présentons les données relatives à la validité de l'instrument alors que dans la seconde, nous retrouvons les résultats relatifs à sa fidélité.

Tel qu'énoncé au chapitre précédent, l'instrument de mesure retenu pour cette recherche est essentiellement composé de sept instruments de mesure regroupés sous forme de sous-tests dans un seul questionnaire de 114 items. Tous les sous-tests ont été construits de façon systématique et conformément aux techniques docimologiques reconnues. A l'exception du sous-test II, tension physiologique, tous les sous-tests furent utilisés lors de recherches doctorales antérieures. Néanmoins nous avons décidé de répéter certaines analyses de validité et de fidélité afin de recueillir d'une part les données techniques requises pour le deuxième sous-test et d'autre part, confirmer la validité et la fidélité de notre questionnaire dans un contexte d'administration éducationnelle.

Ainsi, trois types d'analyses furent effectuées:

- a) l'analyse d'items pour les 114 items du questionnaire;
- b) l'analyse de validité des trois premiers sous-tests,
- et c) l'analyse de fidélité des sous-tests deux à sept inclusivement.

Nous présentons dans les pages qui suivent les résultats de ces analyses.

### 1. Résultats de l'analyse de validité

#### a) Les résultats de l'analyse d'items

Puisque chaque item est considéré comme un test miniature en soi, l'analyse d'un item est l'étude de sa validité et de sa fiabilité. Nous avons donc dans un premier temps examiné chaque item afin de nous assurer de sa clarté et de sa concision. Par la suite nous avons examiné la distribution des réponses pour chacun des items en regardant d'une façon plus particulière, l'efficacité des leurres ainsi que le pourcentage d'omissions. Enfin l'indice de discrimination fut calculé pour les items 23 à 114 inclusivement, les autres étant reliés aux données personnelles du répondant. Le tableau 4 présente l'étendue des coefficients de discrimination pour chacun des sous-tests ainsi que la moyenne de ces coefficients. Un coefficient élevé indique une forte discrimination.

Tableau 4

Coefficients de discrimination des  
items 23 à 114 inclusivement

Sous-test	Nombre d'items	Etendue des coefficients	Moyenne des coefficients
Tension physiologique	10	.37 à .74	.55
Localisme	11	.34 à .70	.54
Situations de stress	23	.16 à .62	.47
Insatisfaction	19	.51 à .77	.61
Anxiété	15	.62 à .83	.73
Image négative du moi	14	.44 à .77	.66

Suite à ces analyses, seul l'item 51 du sous-test IV fut rejeté en raison de son ambiguïté et de la confusion qu'il a semblé susciter chez les répondants.

b) Le calcul des coefficients de validité

L'analyse de validité nous permet d'établir jusqu'à quel point notre instrument, en l'occurrence le sous-test, mesure bien ce qu'il doit mesurer. Quoique les validités prédictive et concourante d'un instrument ne sont pas à négliger, nous avons préféré concentrer nos efforts sur la vérification de la validité du contenu des sous-test I, II et III. La technique de l'analyse factorielle fut utilisée lors de cette démarche.

L'analyse factorielle du sous-test I, niveau de cosmopolitisme, nous révèle que trois facteurs se dégagent. Le premier facteur a une valeur latente (eigenvalue) de 1.38, le second 1.07 et le troisième 1.02. Les deux premiers sont reliés aux activités professionnelles telles participation à des séminaires, lecture de périodiques, appartenance à diverses associations etc., alors que le troisième facteur se rapporte à la mobilité de l'individu. Ces résultats corroborent les analyses effectuées par d'autres chercheurs lors de travaux antérieurs et appuient la thèse de Gouldner voulant que les cosmopolites aient une orientation professionnelle élevée.

De plus, nous avons noté une inter-relation entre les trois facteurs tel que le démontre le tableau 5.

En ce qui concerne le deuxième sous-test, tensions physiologiques, deux facteurs émergent suite à l'analyse factorielle. Le premier facteur a une valeur latente de 4.29 et le second, 1.01. Le premier facteur regroupe les huit items se rapportant à l'incidence purement physiologique des tensions telle les troubles digestifs, les migraines, les déman-gaisons etc., alors que le second facteur est relié aux deux items mesurant l'état de fatigue ressenti par l'individu. Toutefois, même si deux facteurs se dégagent de cette analyse, nous pouvons affirmer que ce sous-test mesure effectivement l'incidence des tensions physiologiques puisque nous avons observé un coefficient de corrélation de .85 entre ces deux facteurs.

Finalement un seul facteur se dégage de l'analyse factorielle du sous-test trois, niveau de localisme. Ce facteur a une valeur latente de 1.12 et se rapporte aux items relatifs à la loyauté de l'individu envers l'organisation et à l'importance accordée par l'individu à être bien vu de ses superviseurs.

En résumé, il nous est permis d'avancer que suite aux analyses factorielles, les trois premiers sous-tests sont valides et mesurent effectivement ce qu'ils prétendent mesurer. De plus, puisque les mêmes facteurs émergent, il nous

Tableau 5  
Inter-relation entre les facteurs 1, 2, et 3

Facteur(s)	Coefficient de Corrélacion
1 et 2	.92
1 et 3	.65
2 et 3	.54

est permis d'avancer que les deux populations sont comparables.

## 2. Résultats de l'analyse de fidélité

La fidélité d'un instrument de mesure correspond à la stabilité ou à la concordance des résultats obtenus. Par exemple un test ne peut pas être considéré comme un instrument de mesure valable si sa fidélité est faible. Même si la fidélité de nos sous-tests avait été établie lors d'études antérieures, nous voulions répéter ces dernières afin d'assurer que ces résultats étaient toujours acceptables dans un contexte scolaire.

La méthode de bipartition fut utilisée pour évaluer la fidélité de tous les sous-tests à l'exception du premier, niveau de cosmopolitisme, étant donné que ce dernier possède déjà une fidélité élevée puisqu'il est basé entièrement sur des données personnelles. Suite à l'administration de l'instrument, la méthode de bipartition consiste à diviser les items en deux (habituellement en items pairs et impairs), ce qui permet d'obtenir deux notes pour chaque candidat. Le coefficient de corrélation des deux ensembles de notes est ensuite calculé au moyen de la formule Pearson. Étant donné que cette méthode donne le coefficient de fidélité pour la moitié du test seulement, il faut également appliquer la formule de Spearman-Brown afin de pouvoir déterminer la

fidélité du test en entier. Le tableau 6 présente les résultats de l'application de cette méthode pour six des sept sous-tests de notre questionnaire.

Ces résultats confirment donc la consistance interne relativement élevée des différents sous-tests de notre questionnaire.

Confiant de la validité et de la fidélité de l'instrument de mesure, nous présentons dans le prochain chapitre les résultats de la vérification des deux hypothèses de cette recherche.

Tableau 6

Comparaison des coefficients de fidélité des six sous-tests du questionnaire selon les auteurs et suite à son administration lors de cette recherche

Sous-test	Coefficient de fidélité (consistance interne)	
	Avant	Après
II tension physiologique	.80	.80
III localisme	.80	.80
.IV situations de stress	.86	.86
V insatisfaction	.89	.92
VI anxiété	.92	.96
VII image négative du moi	.89	.90

## CHAPITRE IV

### ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Nous présentons dans ce chapitre les données nécessaires à la vérification des deux hypothèses de recherche énoncées à la fin du premier chapitre.

Ce chapitre est divisé en quatre parties. Nous présenterons d'abord une description globale des données pertinentes obtenues à l'aide de notre instrument de mesure. Deuxièmement, nous procéderons à l'épreuve proprement dite des hypothèses de recherche, puis en troisième partie, à l'interprétation des résultats obtenus. Un résumé, ainsi que quelques propositions de recherches ultérieures, suivront en dernier lieu.

#### 1. Vue d'ensemble des résultats

Le but de cette recherche étant de vérifier s'il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les populations identifiées par "supérieurs" et par "inférieurs" sur les échelles de cosmopolitisme et de localisme, la moyenne pour chaque type de tension a été calculée. Ces moyennes apparaissent au tableau 7 sous la codification suivante: tensions physiologiques; insatisfaction; anxiété; image négative du moi.

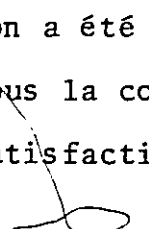


Tableau 7

Résultats aux quatre sous-tests de tensions en fonction du niveau de localisme et de cosmopolitisme: moyenne (M) et écart-type (E.T.)

Niveau de cosmopolitisme	Inférieur		Supérieur	
	Inférieur N=42	Supérieur N=44	Inférieur N=33	Supérieur N=38
Tension physiologique:				
Moyenne	14.66	13.84	17.18	15.15
E.T.	2.94	1.79	4.61	3.47
Insatisfaction:				
Moyenne	54.73	62.36	56.63	60.86
E.T.	11.62	9.12	8.96	7.59
Anxiété:				
Moyenne	48.11	59.45	47.06	57.39
E.T.	13.40	10.40	11.00	11.06
Image négative du moi:				
Moyenne	25.47	21.29	24.33	24.02
E.T.	15.06	13.62	13.92	10.42

## 2. Epreuve des hypothèses de recherche

## a) Première hypothèse

Au départ, l'analyse multivariée de la variance à deux facteurs (2. x 2) a démontré qu'il n'y avait aucune interaction significative entre cosmopolitisme et localisme puisque le lambda de Wilks est égal à 0.972 alors que pour un alpha 4, 1, 153, il doit être inférieur à 0.938 pour être significatif.

Notre première hypothèse soutient qu'il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les locaux supérieurs et les locaux inférieurs lorsqu'en situations analogues de stress au travail.

Les données nécessaires à la vérification de cette première hypothèse sont présentées dans le tableau 8. Elles représentent le total des moyennes des cellules 1 et 2 (localisme supérieur) et des cellules 3 et 4 (localisme inférieur).

Les résultats de l'analyse multivariée effectuée à l'aide du programme FRMLM démontrent qu'il y a une différence significative entre les niveaux de tensions manifestées par les locaux supérieurs et les locaux inférieurs. Le  $\Lambda$  doit être inférieur à la valeur critique de 0.938 (où  $\alpha = 0.05$ , et degrés de liberté 4, 1, 153) pour qu'il y ait une différence significative. Or puisque le  $\Lambda = 0.815$ ,

Tableau 8

Données requises à la vérification de la première hypothèse:  
moyennes aux quatre sous-tests de tension

Type de tension	Localisme supérieur	Localisme inférieur	Contraste <sup>1</sup>	Erreur standard de contraste
Tension physiologique	14.49	15.92	- 1.43	.52
Insatisfaction	61.61	55.68	5.93*	1.53
Anxiété	58.42	47.58	10.84*	1.86
Image négative du moi	22.66	24.90	- 2.24	2.15

\* Significatif à  $p < 0.05$

<sup>1</sup> Contraste = Moyenne du groupe supérieur (N=82) moins la moyenne du groupe inférieur (N=75).

L'évidence empirique supporte cette première hypothèse.

L'analyse post hoc de ces données nous permet d'observer que deux sous-tests, insatisfaction et anxiété, contribuent le plus à cette différence.

b) Deuxième hypothèse

La deuxième hypothèse soutient qu'il y a une différence significative entre les niveaux de tensions manifestés par les cosmopolites supérieurs et les cosmopolites inférieurs lorsqu'en situations analogues de stress au travail. Les données nécessaires à la vérification de cette deuxième hypothèse sont présentées au tableau 9.

Les données représentent les moyennes des cellules 1 et 3 (cosmopolitisme supérieur) et des cellules 2 et 4 (cosmopolitisme inférieur).

Les résultats de l'analyse multivariée démontrent qu'il y a une différence significative entre les niveaux de tensions manifestées par les cosmopolites supérieurs et les cosmopolites inférieurs. Le  $\Lambda$  doit être inférieur à la valeur critique de 0.938 (où  $\alpha = 0.05$  et degrés de liberté 4, 1, 153) pour qu'il y ait une différence significative. Or puisque le  $\Lambda = 0.916$ , la deuxième hypothèse est supportée.

L'analyse post hoc nous permet d'observer que le sous-test tensions physiologiques, contribue le plus à cette différence.

Tableau 9

Données requises à la vérification de la deuxième hypothèse:  
moyennes aux quatre sous-tests de tension

Type de tension	Cosmopolitisme supérieur	Cosmopolitisme inférieur	Contraste <sup>1</sup>	Erreur standard de contraste
Tension physiologique	16.17	14.25	1.92*	.52
Insatisfaction	58.75	58.55	0.20	1.53
Anxiété	52.22	53.78	-1.56	1.86
Image négative du moi	24.17	23.38	0.79	2.15

\* Significatif à  $p < 0.05$

<sup>1</sup> Contraste = moyenne du groupe supérieur (N=71) moins la moyenne du groupe inférieur (N=86).

Nous procéderons, dans les pages qui suivent, à une brève discussion des résultats de la vérification des deux hypothèses de recherche. Puisque le cadre conceptuel de Gouldner nous a permis d'avancer que les niveaux de cosmopolitisme et de localisme d'un individu influençaient son comportement sans toutefois prédire la direction de ce comportement, l'examen qui suit se veut uniquement une explication plausible des résultats obtenus. La justesse de ces explications pourra être confirmée ou infirmée, en tout ou en partie, par des recherches ultérieures.

Afin de nous aider dans cette démarche, nous nous inspirerons du modèle sociologique de Getzel et Guba dans l'analyse de la première hypothèse, et d'un modèle psychologique de la motivation, pour la seconde.

### 3. Discussion des résultats

#### a) Première hypothèse

Notre première hypothèse de recherche soutenait qu'il y avait une différence significative dans les niveaux de tensions manifestées par les locaux supérieurs et les locaux inférieurs lorsqu'en situations analogues de stress au travail. Or l'analyse des données présentées au tableau 8 nous a permis de supporter cette hypothèse. De plus les analyses nous ont permis d'observer que dans le cas des quatre types

de tensions mesurées, tensions physiologiques, insatisfaction, anxiété et image négative du moi, les locaux supérieurs ont manifesté moins de tensions que les locaux inférieurs. Or puisque le niveau de localisme est selon Harris (1971), "a matter of agreement between the individual's and the organization's goals" (p. 23), il nous semble plausible d'avancer qu'il semble y avoir une plus grande intégration du local supérieur à l'organisation que le local inférieur. Selon Getzel et Guba (1957), plus l'intégration est parfaite, moins il y a de conflits et moins il y a de tensions.

Getzel et Guba (1957), s'inspirant largement des écrits de Parsons et Weber, nous proposent un modèle sociologique des organisations, où la notion de conflit occupe une place importante. Le modèle est axé sur les dimensions socio-psychologiques de la nature humaine et sur la dynamique interne des organisations.

Le modèle, présenté à la figure 4, est composé de deux dimensions: d'une part, l'institution (organisation) avec ses rôles et ses attentes, et d'autre part, l'individu avec sa personnalité et ses besoins.

Selon Getzel et Guba (1968), l'intégration de la dimension nomothétique et de la dimension idiographique est essentielle afin de réduire les sources de conflits et de tensions qui en résultent.

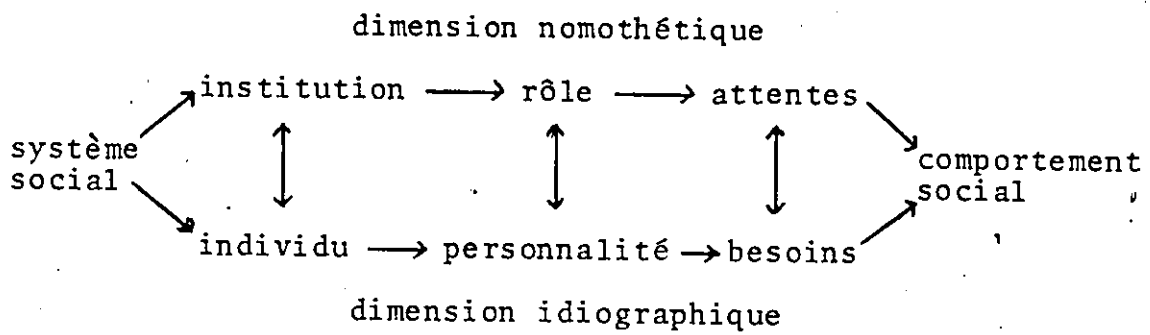


Figure 4. Modèle de Getzel et Guba (1968)

L'unique tâche de l'administration est d'intégrer les attentes de l'organisation aux besoins de l'individu de sorte que l'individu aussi bien que l'organisation soient satisfaits. (p. 119)

Lorsqu'un individu se comporte conformément aux attentes prescrites par son rôle, . . . il s'est adapté à son rôle. Lorsque les besoins de l'individu sont satisfaits, il s'actualise. Il existe alors une congruence entre l'individu et l'organisation. (p. 119)

Malheureusement, cette situation ne se rencontre que très rarement. Une congruence parfaite entre les attentes de l'organisation et les besoins de l'individu n'est qu'utopique. C'est la relativité de cette congruence qui occasionne des conflits et des tensions au sein de l'organisation. (p. 119)

Il serait donc intéressant de vérifier dans une recherche ultérieure si, effectivement, il y a une plus grande congruence entre les attentes de l'organisation et les besoins des individus chez les locaux supérieurs que chez les locaux inférieurs et de voir également si il y a diminution de tensions avec l'augmentation de la congruence.

#### b) Deuxième hypothèse

Notre deuxième hypothèse de recherche soutenait qu'il y avait une différence significative dans les niveaux de

tensions manifestées par les cosmopolites supérieurs et les cosmopolites inférieurs en situations analogues de stress au travail. L'analyse des données recueillies lors de l'expérimentation et présentées au tableau 9 nous a permis de supporter cette hypothèse. De plus il a été observé que dans le cas des tensions physiologiques, de l'anxiété et de l'image négative du moi, les cosmopolites supérieurs ont manifesté plus de tensions que les cosmopolites inférieurs; par contre, ils étaient légèrement plus satisfaits que ces derniers.

Puisque selon Harris (1971), "the strength of cosmopolitanness is a characteristic of the individual" (p. 23), est-il possible que le cosmopolite supérieur ait des attentes plus fortes et plus élevées que le cosmopolite inférieur? Est-il possible que le cosmopolite supérieur ait un besoin d'actualisation plus grand que le cosmopolite inférieur? Est-il possible qu'en raison de cette recherche du dépassement et de la perfection, le cosmopolite se fixe un idéal du moi plus sévère et exigeant?

Sans réagir d'une façon formelle à ces questions, il nous semble néanmoins plausible d'avancer que le cosmopolite supérieur a un sens du dépassement plus grand que le cosmopolite inférieur et, par voie de conséquence, il est normal que dans certains cas, l'image du moi soit dévalorisé puisqu'il ne devient rarement réel; qu'il y ait insatisfaction, ses besoins étant trop grands; qu'il somatise puisqu'il perd

conscience de ses limites; et finalement, qu'il en sorte toujours angoissé puisqu'il n'arrive jamais à faire tout ce qu'il devrait faire.

Il serait sans doute utile de vérifier ces intuitions dans des recherches ultérieures.

## RESUME ET CONCLUSIONS

Le but de cette recherche était de vérifier la relation entre le niveau de localisme et de cosmopolitisme d'un individu et l'incidence des tensions physiologiques et psychologiques manifestées en situations de stress au travail. Les cadres conceptuels présentés au premier chapitre nous ont amenés à soutenir les deux hypothèses suivantes:

1. Il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les locaux supérieurs et les locaux inférieurs en situations analogues de stress au travail.
2. Il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les cosmopolites supérieurs et les cosmopolites inférieurs en situations analogues de stress au travail.

Un instrument de mesure de 114 items fut administré à 330 directeurs ou directeurs-adjoints d'écoles secondaires anglaises de l'Ontario afin de recueillir les données nécessaires à la vérification de ces deux hypothèses.

Il importe d'abord de souligner que cette étude s'inscrit dans un contexte bien précis, et qu'une généralisation sans discernement des résultats serait probablement audacieuse. Cependant, certaines conclusions se dégagent de cette étude.

Relativement à la première hypothèse, nous avons observé:

1. une différence significative ( $p < 0.05$ ) dans les niveaux de tensions manifestées entre les locaux supérieurs et les locaux inférieurs en situations analogues de stress au travail;
2. dans le cas des quatre types de tensions, les locaux supérieurs ont manifesté moins de tensions que les locaux inférieurs;
3. les résultats des deux sous-tests portant sur l'insatisfaction et l'anxiété contribuent le plus à cette différence.

En ce qui a trait à la seconde hypothèse, nous avons noté:

1. une différence significative ( $p < 0.05$ ) dans les niveaux de tensions manifestées par les cosmopolites supérieurs et les cosmopolites inférieurs en situations analogues de stress au travail;
2. dans le cas des tensions physiologiques, de l'image négative du moi et de l'anxiété, les cosmopolites supérieurs ont manifesté plus de tensions que les cosmopolites inférieurs; par contre ils étaient légèrement plus satisfaits que ces derniers;
3. le sous-test, tensions physiologiques, contribue le plus à cette différence significative.

Ce qui nous a le plus étonné dans la description des résultats, a été de prendre conscience que plus le degré de

cosmopolitisme est élevé chez un individu dans une organisation, plus les manifestations symptomatiques sont accentuées. Une telle constatation tout en nous rendant quelque peu perplexe, a néanmoins suscité chez nous plusieurs tentatives d'explications. Nous serions enclin d'adapter les théories axées sur l'auto-actualisation et la transcendance pour interpréter un tel phénomène. C'est pour cette raison que nous croyons primordial d'entreprendre certaines études dans une telle orientation.

En plus des possibilités de recherches énoncées antérieurement, il serait intéressant de reprendre cette étude auprès d'une population plus représentative d'un système scolaire, c'est-à-dire composée de cadres des secteurs élémentaire et secondaire ainsi qu'aux administrations centrales.

Il serait également intéressant de retracer l'étiologie de la personnalité cosmopolite et locale et d'explorer la relation entre ces facteurs et les types A et B de personnalité proposés par Rosenman et al. (1966).

Enfin, l'amélioration de l'instrument de mesure afin d'en arriver à une analyse en profondeur de chaque sous-test pourrait sans doute éclairer l'interprétation des résultats de toute étude.

Toutes ces recherches éventuelles, quelles qu'en soient les composantes, pourraient nous aider à mieux comprendre le phénomène du stress chez les administrateurs scolaires et

contribuer ainsi à élargir les frontières de la connaissance dans ce domaine.

## BIBLIOGRAPHIE

- Aronson, C. F. The Relation Between Self-Concept and Reaction to Stress. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université de la Floride, 1955.
- Ayers, A. W., Burr, W. H., et W. B. Tuttle. Personality Concomitants of Peptic Ulcer Among Managerial, Supervisory, and Presupervisory Personnel. Journal of Occupational Medicine, 1975, 2, 252-258.
- Bates, E. M., et Moore, B. W. Stress in Hospital Personnel. Medical Journal of Australia, 1975, 2, 765-767.
- Beehr, A. T. Role Ambiguity as a Role Stress: Some Moderating and Intervening Variables. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université du Michigan, 1974.
- Benson, H. Your Innate Asset for Combating Stress. Harvard Business Review. July-August 1974, 49-60.
- Berger, P., et Grimes, J. Cosmopolitan-Local: A Factor Analysis of the Construct. Administrative Science Quarterly. 1973, 18(2), 223-235.
- Blau, P., et Scott, W. Formal Organizations. San Francisco: Chandler, 1962.
- Brozek, J., Keys A., et Blackburn, H. Personality Differences Between Potential Coronary and Non Coronary Subjects. Annals of the New York Academy of Science, 1966, 134, 1057-1064.
- Blythe, P. Stress: The Modern Sickness. London: Par Books, 1975.
- Caplan, R. D. Organizational Stress and Individual Strain: A Social-Psychological Study of Risk Factors in Coronary Heart Disease Among Administrators, Engineers and Scientists. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université du Michigan, 1971.
- Carlson, J., et Timm, N. Program Manuals: FRJLM and FRMLM Computer Programs. University of Pittsburgh, May 1974.
- Chin, A., et Mandel, H. The Two Faces of Stress: A New Look at the Enemy. A Pioneering Project Wires up Executives at Work and Finds Some Surprising Reactions to Pressure. Impetus, Nov. 16-19, 1973, 53-59.

- Cutsumbis, M. N. Level of Aspiration and Social Stress. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université Ohio State, 1965.
- Dunn, J. P., et Cobb, S. Frequency of Peptic Ulcer Among Executives, Craftsmen and Foremen. Journal of Occupational Medicine, 1962, 4, 343-348.
- Eaton, M. T. Executive Stresses Do Exist: But They Can Be Controlled. Personnel, 1963, 40, 8-18.
- Everson, R. L. The Position of the Assistant Secondary School Principal for Discipline and Job Related Stress. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université d'Etat de la Georgie, 1975.
- Flango, V., et Brumbaugh, R. The Dimensionality of the Cosmopolitan-Local Construct. Administrative Science Quarterly, 1973, 19(2), 198-210.
- Flindt, R. An Investigation of the Relationship Between Defense Effectiveness and Ego Strength Under Simulated Stress Conditions. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université de l'Arizona, 1964.
- French, J., et Caplan, R. Organization Stress and Individual Strain. Dans A. J. Marrow, The Failure of Success. New York: Amacom, 1972.
- Friedman, M., et Rosenman, R. Type A Behavior and Your Heart. Greenwich, Conn.: Fawcett Publications, 1974.
- Getzels, J., Lipham, J., et Campbell, R. Educational Administration as a Social Process. New York: Harper and Row, 1968.
- Goldberg, L., Baker, P., et Rubenstein, A. Local-Cosmopolitan: Unidimensional or Multidimensional. American Journal of Sociology, 1965, 70, 704-710.
- Gouldner, A. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. Administrative Science Quarterly, 1957-58.
- Guilford, J. P. Psychometric Methods. New York: McGraw-Hill, 1954.
- Hall, J. Stress. Travail non publié présenté à la conférence des Sociétés Savantes, Fredericton, N.B., le 6 juin 1977.

- Harris, A. W. A Model of Cosmopolitan, Local, and General Institutional Orientations of R and D Employees. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université du Oregon, 1971.
- Hermann, M. G. Stress, Self-Esteem and Defensiveness in an Inter-Nation Simulation. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université Northwestern, 1965.
- Himler, L. E. Early Recognition and Management of Emotional Distress in Executives. Journal of Occupational Medicine, 1967; 9, 336-338.
- House, J. S. The Relationship of Intrinsic and Extrinsic Work Motivations to Occupational Stress and Coronary Heart Disease Risk. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université du Michigan, 1972.
- Howard, J., Rechnitzer, P., et Cunningham, D. Le Stress chez les cadres. Médecine du Québec, 1975, 10(2), p. 48.
- Jacques, E. Executive Organization and Individual Adjustment. Journal of Psychosomatic Resources, 1966, 10, 77-82.
- Janis, I. L. Psychological Effects of Warnings. Dans G. Baker et D. Chapman, Man and Society in Disaster. New York: Basic Books, 1962.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Smoek, J., et Rosenthal, R. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. New York: Wiley, 1964.
- Katz, D., et Kahn, R. The Social Psychology of Organizations. New York: Wiley, 1966.
- Krebs, G. E. Toward a Theory of Psychological Stress. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université Cornell, 1969.
- Lee, R., et Schneider, R. Hypertension and Arteriosclerosis in Executive and Non-Executive Personnel. Journal of the American Medical Association, 1958, 1447-1450.
- Lessee, S. Psychosomatic Mechanisms of Emotional Illness in Executives. International Journal of Social Psychiatry. 1964, 12, 24-28.
- Levinson, H. Executive Stress (7th ed.). New York: Harper and Row, 1975.

- Mann, F., et Hoffman, L. Automation and the Worker. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1960.
- Marcson, S. The Scientist in American Industry. New York: Harper, 1960.
- Miller, J. G. Information Input Overload and Psychopathology. American Journal of Psychiatry, 1960, 116, 695-704.
- Morris, J., Kagan, A., Pattison, D., et Gardner, M. Incidence and Prediction of Ischaemic Heart Disease in London Busmen. The Lancet, 1966, 2, 1966, 553-559.
- Naismith, C. D. Stress among Managers as a Function of Organizational Change. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université George Washington, 1975.
- Neil, R. G. Nervous Stress in the Industrial Situation. Personnel Psychology, 1955, 8, 405-415.
- Orloff, H. Physiological and Psychological Factors in Stress. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université Texas Christian, 1971.
- Purvis, C. A Study of Job-Related Stress among Secondary School Principals whose Duties and Responsibilities Were other than Discipline. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université de l'Etat de la Georgie.
- Rojek, G. D. Social Status, Psychological Stress and Behavior: A Model of the Stress Response Sequence. Thèse de doctorat non publiée présentée à l'Université du Wisconsin.
- Rosenman, R., Friedman, M., Straus, R., Wurm, M., Jenkins, C., Messinger, M., Kositchek, R., Hahn, W., et Werthesson, N. Coronary Heart Disease in the Western Collaborative Group Study. Journal of the American Medical Association, 1966, 195, 86-92.
- Schalan, C. L. Performance Following Failure Stress as a Function of Level of Self-Esteem. Thèse de doctorat présentée à l'Université du Iowa, 1966.
- Selye, H. The Stress of Life. Toronto: McGraw-Hill, 1956.
- Selye, H. Stress and the Executive. Executive Health, 1973, 9(4), 4.
- Singer, H. A. The Management of Stress. Advanced Management, Sept. 11-13, 1960, 25.

- Sutkus, B. J. Intellectual and Cognitive Factors in the Production of Psychological Stress Reactions. These de doctorat non publiée présentée à l'Université de Southern California, 1968.
- Taylor, G. C. Executive Stress. International Psychiatric Clinic, 1969, 6, 307-316.
- Useem, J., et Useem, P. Social Stresses and Resources in Management Men. Dans E. G. Jaco, Patients, Physicians and Illness, Sound Behavioral Science and Medicine. Alencoe, Ill., 1958.
- Vollmer, H. Professional Adaptation to Organizations. Dans H. M. Vollmer et D. L. Mills, Professionalization. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1966.
- Webber, R. A. The Roots of Organizational Stress. Personnel, 1966, h 3/5, 32-39.

APPENDICE A

CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Nous présentons, à l'aide du tableau 10, les caractéristiques de nos 320 sujets d'expérimentation. Les données proviennent des réponses fournies par chaque sujet aux 10 premiers items de l'instrument de mesure. Il est à noter qu'en raison de certaines omissions, le total des réponses n'est pas toujours égal à 320. Afin d'éviter toute ambiguïté, nous avons contourné ce problème en présentant dans chaque tableau, les pourcentages ajustés.

Tableau 10  
Caractéristiques des 320 sujets d'expérimentation

Variable	Catégories	Fréquence	%
Occupation N = 318	directeur	241	85
	dir-adjoint	47	15
Type d'école N = 318	secondaire	200	63
	district	39	12
	professionnelle	25	8
	"collegiate"	32	10
	autre	22	7
Sexe N = 320	masculin	309	97
	féminin	11	3
Age N = 314	25-34	3	1
	35-40	60	19
	41-45	89	28
	46-50	71	23
	51 ou plus	91	29
Population étudiante N = 309	0 - 500	36	12
	501-1,000	104	34
	1,001 - 1,500	123	40
	1,500 ou plus	46	15
Population professorale N = 318	0 - 25	21	7
	26 - 50	79	25
	51-75	121	38
	76 ou plus	97	31
Responsable de discipline N = 318	oui	223	70
	non	96	30
Formation académique N = 314	moins d'un baccalaureat	1	1
	baccalauréat	151	48
	maîtrise	156	50
	doctorat	5	1
	autre	1	-
Condition physique N = 320	excellente	73	23
	bonne	234	73
	piètre	13	4
Expérience traumatique N = 317	oui	68	21
	non	249	79

APPENDICE B

L'INSTRUMENT DE MESURE

Dear Principal:

My doctoral dissertation at the University of Ottawa involves a study of the relationship between one's attitude towards his organization and profession and the incidence of physiological and psychological strains exhibited when faced with occupational stresses such as role ambiguity and work overload. It is generally recognized that principals and vice-principals of secondary schools operate in a setting where such factors are a reality of daily existence.

In order to proceed with the study, I must obtain information about yourself, your job and your employing organization. With your cooperation, I hope to establish reliable quantitative and qualitative data on many factors both within the individual and within his working environment which may serve to minimize the effects of stress among administrators.

I can assure you that your answers will be kept strictly confidential and used for research purposes only. They will be included with the answers of approximately 600 school administrators in the Province of Ontario. No individual analysis of any one respondent will be made. Complete and candid answers to each question should not require more than 40 minutes of your time.

I understand that because of your workload or other valid reasons, you may not be able to participate in the study. In such a situation, I would be most grateful if you could ask one of your vice-principals to complete the questionnaire.

I hope that through this type of study we can learn about how to build the type of stimulating work environment in which your well-being and that of your colleagues are maximized. A pre-addressed return envelope is included for your convenience.

I thank you in advance for your assistance and prompt reply.

Sincerely,

Maurice Carrier B.A., B.Ed., M.Ed.

## SECTION ONE

BIOGRAPHICAL INFORMATION

1. OCCUPATION:  
 a) \_\_\_\_\_ principal  
 b) \_\_\_\_\_ vice principal
2. TYPE OF SCHOOL: (check one)  
 a) \_\_\_\_\_ Secondary or High School  
 b) \_\_\_\_\_ District High School  
 c) \_\_\_\_\_ Vocational School or Institute  
 d) \_\_\_\_\_ Collegiate Institute  
 e) \_\_\_\_\_ other, specify
3. SEX:  
 a) \_\_\_\_\_ male  
 b) \_\_\_\_\_ female
4. AGE: (YEARS)  
 a) \_\_\_\_\_ 25-34  
 b) \_\_\_\_\_ 35-40  
 c) \_\_\_\_\_ 41-45  
 d) \_\_\_\_\_ 46-50  
 e) \_\_\_\_\_ 51 or more
5. NUMBER OF STUDENTS IN YOUR SCHOOL:  
 a) \_\_\_\_\_ 0-500  
 b) \_\_\_\_\_ 501-1000  
 c) \_\_\_\_\_ 1001-1500  
 d) \_\_\_\_\_ 1501 or more
6. NUMBER OF TEACHERS IN YOUR SCHOOL INCLUDING ADMINISTRATIVE AND SUPPORT STAFFS:  
 a) \_\_\_\_\_ 0-25  
 b) \_\_\_\_\_ 26-50  
 c) \_\_\_\_\_ 51-75  
 d) \_\_\_\_\_ 76 or more
7. ARE YOU PRESENTLY RESPONSIBLE FOR DISCIPLINE IN YOUR SCHOOL?  
 a) \_\_\_\_\_ Yes  
 b) \_\_\_\_\_ No
8. WHAT IS THE HIGHEST ACADEMIC DEGREE YOU HOLD?  
 a) \_\_\_\_\_ below bachelor's degree  
 b) \_\_\_\_\_ bachelor's degree or equivalent  
 c) \_\_\_\_\_ master's degree  
 d) \_\_\_\_\_ doctoral degree  
 e) \_\_\_\_\_ other, please specify
9. DO YOU CONSIDER YOURSELF IN:  
 a) \_\_\_\_\_ excellent physical condition  
 b) \_\_\_\_\_ good physical condition  
 c) \_\_\_\_\_ poor physical condition
10. IN THE PAST YEAR, HAVE YOU KNOWN ANY TRAUMATIC EXPERIENCE IN YOUR PRIVATE LIFE SUCH AS DEATH OF SPOUSE, ILLNESS, CHANGE IN LIVING CONDITIONS, ETC?  
 a) \_\_\_\_\_ Yes  
 b) \_\_\_\_\_ No
11. IF YES, COULD YOU SPECIFY? (OPTIONAL)
12. ARE YOU A MEMBER OF A PROFESSIONAL ORGANIZATION ORIENTED TOWARDS YOUR PROFESSION?  
 a) \_\_\_\_\_ Yes  
 b) \_\_\_\_\_ No  
 If yes, please specify the number:  
 a) \_\_\_\_\_ one  
 b) \_\_\_\_\_ two  
 c) \_\_\_\_\_ three or more
13. WHEN DID YOU FIRST JOIN THIS (THESE) ORGANIZATIONS?  
 a) \_\_\_\_\_ while still in college  
 b) \_\_\_\_\_ during the first year after leaving college  
 c) \_\_\_\_\_ more than one year after leaving college
14. HOW MANY ORGANIZATIONS HAVE YOU WORKED FOR SINCE RECEIVING YOUR HIGHEST DEGREE?  
 a) \_\_\_\_\_ one  
 b) \_\_\_\_\_ two  
 c) \_\_\_\_\_ three  
 d) \_\_\_\_\_ four or more
15. DO YOU HAVE MORE CLOSE FRIENDS:  
 a) \_\_\_\_\_ inside the organization?  
 b) \_\_\_\_\_ outside the organization?

16. HOW MANY YEARS OF WORK EXPERIENCE DO YOU HAVE IN:
- a) the organization you work for now? \_\_\_\_\_ yrs
  - b) all organizations you have worked for since your highest degree, including the organization you work for now? \_\_\_\_\_ years
17. PLEASE INDICATE HOW MANY COURSES, WORKSHOPS OR SEMINARS YOU HAVE ATTENDED IN THE PAST TWO YEARS.
- a) \_\_\_\_\_ none
  - b) \_\_\_\_\_ one
  - c) \_\_\_\_\_ two
  - d) \_\_\_\_\_ three or more
18. HOW MANY MEETING OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS DID YOU ATTEND IN THE PAST TWO YEARS?
- a) \_\_\_\_\_ none
  - b) \_\_\_\_\_ one
  - c) \_\_\_\_\_ two
  - d) \_\_\_\_\_ three or more
19. DURING THE PAST TWO YEARS, HOW MANY FRIENDS OR COLLEAGUES DID YOU ENCOURAGE TO APPLY FOR POSITIONS WITH THE ORGANIZATION YOU WORK FOR?
- a) \_\_\_\_\_ none
  - b) \_\_\_\_\_ one
  - c) \_\_\_\_\_ two
  - d) \_\_\_\_\_ three or more

20. HOW OFTEN DO YOU READ PUBLICATIONS WHICH PRIMARILY DEAL WITH THE MANAGEMENT OF YOUR SCHOOL?
- a) \_\_\_\_\_ nearly every day
  - b) \_\_\_\_\_ once a week
  - c) \_\_\_\_\_ once a month
  - d) \_\_\_\_\_ almost never
21. WHERE DO YOU GET MOST OF YOUR INTELLECTUAL STIMULATION? (CHECK ONE)
- a) \_\_\_\_\_ colleagues inside my organization
  - b) \_\_\_\_\_ supervisors
  - c) \_\_\_\_\_ colleagues outside my organization
  - d) \_\_\_\_\_ periodicals, books or other publications
22. HAVE YOU EVER WRITTEN AN ARTICLE FOR A PERIODICAL OR A JOURNAL DEALING WITH SCHOOL MANAGEMENT OR OTHER RELATED TOPICS?
- a) \_\_\_\_\_ never
  - b) \_\_\_\_\_ one
  - c) \_\_\_\_\_ two
  - d) \_\_\_\_\_ three or more

SECTION TWO

BELOW ARE SOME DESCRIPTIONS OF VARIOUS PHYSICAL REACTIONS YOU MAY HAVE EXPERIENCED IN THE PAST THREE MONTHS. FOR EACH ITEM, WRITE THE NUMBER THAT WOULD BE MOST TRUE OF YOU.

	Not at all	A little bit	Quite a bit	Extremely
23. Headaches.....	1	2	3	4
24. Faintness or dizziness.....	1	2	3	4
25. Heart or chest pains.....	1	2	3	4
26. Itching.....	1	2	3	4
27. Feeling low in energy.....	1	2	3	4
28. Fatigue.....	1	2	3	4
29. Digestive problems.....	1	2	3	4
30. Trouble breathing.....	1	2	3	4
31. Lump in your throat.....	1	2	3	4
32. Insomnia.....	1	2	3	4

SECTION THREE

PLEASE INDICATE TO WHAT EXTENT YOU AGREE OR DISAGREE WITH THE FOLLOWING STATEMENT REGARDING THE ORGANIZATION YOU WORK FOR BY CIRCLING THE APPROPRIATE NUMBER (5, 4, 3, 2, OR 1). IN THIS SECTION, ORGANIZATION MEANS THE SCHOOL BOARD THAT EMPLOYS YOU.

	Strongly Disagree	Disagree	Undecided	Agree	Strongly Agree
33. In general the rules and regulations concerning work behavior in this organization are very fair.-----	1	2	3	4	5
34. Barring unforeseen circumstances, I would like to remain with this organization for many years to come.---	1	2	3	4	5
35. Some people do not appreciate the opportunities they have here.-----	1	2	3	4	5
36. I approve of most of the procedures and techniques now used in this organization.-----	1	2	3	4	5
37. This organization has very worthy goals.-----	1	2	3	4	5
38. I seem to fit into this organization quite well.-----	1	2	3	4	5
39. It is very rewarding to me to have my work recognized and approved by other members of this organization.-----	1	2	3	4	5
40. I would like to go into another administrative job in this organization.-----	1	2	3	4	5
41. It is very important to me to have other people in this organization look up to me.-----	1	2	3	4	5
42. The quality of work required of me in this organization is satisfactory to me.-----	1	2	3	4	5
43. There are quite a few people in this organization with whom I can share my professional interests.-----	1	2	3	4	5

SECTION FOUR

THIS SECTION DEALS WITH VARIOUS ASPECTS OF YOUR WORK. SOME QUESTIONS WILL ASK YOU TO INDICATE THE AMOUNT OF AN ASPECT PRESENT IN YOUR JOB SUCH AS THE AMOUNT OF TIME YOU HAVE. OTHER QUESTIONS WILL ASK ABOUT THE EXTENT TO WHICH A JOB CHARACTERISTIC SUCH AS DEMAND FOR HIGH QUALITY WORK ARE MADE IN YOUR JOB. INDICATE YOUR ANSWER TO EACH QUESTION BY CIRCLING THE APPROPRIATE ANSWER.

	Very little	Little	Some	Great	Very Great
44. The extent to which your work objectives are defined.-----	1	2	3	4	5
45. The extent to which the amount of information available to carry out your job is adequate.-----	1	2	3	4	5
46. The extent to which you can predict what others will expect of you tomorrow.-----	1	2	3	4	5
47. The extent to which you are clear on what others expect of you now.-----	1	2	3	4	5
48. The extent to which you are certain about what your responsibilities will be six months from now.-----	1	2	3	4	5
49. The number of projects or assignments you have.-----	1	2	3	4	5
50. The amount of time you spend in meetings.-----	1	2	3	4	5
51. The amount of time you have.-----	1	2	3	4	5
52. The number of conflicting demands you have.-----	1	2	3	4	5
53. The workload, the amount of things that have to be done.-----	1	2	3	4	5
54. The quantity of work you are expected to do.-----	1	2	3	4	5
55. The extent to which you feel you never have any time.-----	1	2	3	4	5
56. The number of phone calls you have during a day.-----	1	2	3	4	5
57. The number of office visits you have during the day.-----	1	2	3	4	5
58. The rate at which things seem to be getting more and more complex.-----	1	2	3	4	5
59. The quality of work you are expected to do.-----	1	2	3	4	5
60. The demands of the job.-----	1	2	3	4	5
61. The difficulty of assignments you get.-----	1	2	3	4	5
62. The quality of work expected by your immediate supervisor.-----	1	2	3	4	5
63. The quality of work expected by your subordinates.-----	1	2	3	4	5
64. The responsibility you have for supervising others.-----	1	2	3	4	5
65. The responsibility you have for the future of others.-----	1	2	3	4	5
66. The responsibility you have for the well being of the people in your school.-----	1	2	3	4	5

SECTION FIVE

RATE THE FOLLOWING ITEMS ON THE EXTENT TO WHICH THEY REPRESENT ASPECTS OF YOUR WORK WHICH ARE MORE SATISFYING TO YOU ON THIS JOB THAN THEY WOULD BE ON OTHER JOBS YOU COULD BE IN. USE THE FOLLOWING 4 - POINT SCALE FOR YOUR RATING.

- 1 = NOT BETTER THAN ON OTHER AVAILABLE JOBS
- 2 = HARDLY BETTER THAN ON OTHER AVAILABLE JOBS
- 3 = SOMEWHAT BETTER THAN ON OTHER AVAILABLE JOBS
- 4 = A GREAT DEAL BETTER THAN ON OTHER AVAILABLE JOBS

	Not better	Hardly better	Somewhat better	A great deal better
67. The status and importance of my position in this organization.-----	1	2	3	4
68. The extent to which I can structure my work as I like it.-----	1	2	3	4
69. My salary.-----	1	2	3	4
70. The competence of those I work with.-----	1	2	3	4
71. The support and understanding of those I work with.-----	1	2	3	4
72. The security of my job.-----	1	2	3	4
73. The importance of the problems at work on the overall goal of this organization.-----	1	2	3	4
74. The amount of recognition I receive.-----	1	2	3	4
75. The opportunities I have of being creative and innovative.-----	1	2	3	4
76. The opportunities I have to help and be of service to others.-----	1	2	3	4
77. The complexity of the work that faces me.-----	1	2	3	4
78. The challenging problems I have to work on.-----	1	2	3	4
79. The responsibilities given to me for supervising the work of others.-----	1	2	3	4
80. The responsibilities given to me for managing the school.-----	1	2	3	4
81. The opportunities I have for using my knowledge, skills and abilities to their fullest.-----	1	2	3	4
82. The extent to which I can handle relationships with other persons in a skilled manner.-----	1	2	3	4
83. The quantity of work I have done.-----	1	2	3	4
84. The quality of work I have done.-----	1	2	3	4
85. The amount of success I experience on this job.-----	1	2	3	4

## SECTION SIX

IN THIS SECTION PLEASE INDICATE HOW WELL YOU WILL BE ABLE TO MEET YOUR OWN NEEDS FOR GOOD HEALTH, FEELINGS OF PRIDE AND SELF WORTH, FREEDOM FROM TENSION AND SECURITY, IF THESE ASPECTS OF YOUR JOB KEEP UP THE WAY YOU HAVE INDICATED.

	If this aspect keeps going as it is, I'll be able to meet my own needs...				
	Very poor	2	Neither poor/well	4	Very well
86. The amount of work to be done.....	1	2	3	4	5
87. The quality of work demanded.....	1	2	3	4	5
88. Your immediate superior's relationship with you....	1	2	3	4	5
89. The amount of recognition you receive.....	1	2	3	4	5
90. The opportunity for you to develop skills and abilities to their fullest.....	1	2	3	4	5
91. The responsibilities you have for others.....	1	2	3	4	5
92. The responsibilities you have for job accomplishment.....	1	2	3	4	5
93. The responsibilities for budget and expenditures....	1	2	3	4	5
94. The responsibilities you have for equipment.....	1	2	3	4	5
95. The/resources you have available for effectively carrying out your responsibilities.....	1	2	3	4	5
96. The rate at which the organization and the profession are getting complex.....	1	2	3	4	5
97. The amount of support you receive from your work group.....	1	2	3	4	5
98. The conflicting demands you have.....	1	2	3	4	5
99. The extent to which you are clear on what others expect of you.....	1	2	3	4	5
100. The overall amount of control you have over your job.....	1	2	3	4	5

SECTION SEVEN

THE FOLLOWING SCALES RUN CONTINUOUSLY FROM ONE LABELED EXTREME TO THE OTHER WITH VARYING DEGREES BEING INDICATED BY SPACE. PLEASE MARK BOTH AN X INDICATING YOUR PRESENT PICTURE OF YOURSELF AND AN O FOR YOUR ASPIRED PICTURE OF YOURSELF. PLACE YOUR MARKS IN THE MIDDLE OF THE SPACES, NOT ON THE BOUNDARIES. USE BOTH AND X AND AN O.

- |                             |   |                         |
|-----------------------------|---|-------------------------|
| 101. not admired by others  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | admired by others       |
| 102. not trusted by others  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | trusted by others       |
| 103. administrative ability | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | non administrative      |
| 104. hard working           | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | easy going              |
| 105. value myself high      | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | value myself low        |
| 106. methodical             | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | careless                |
| 107. intellect high         | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | intellect low           |
| 108. self-confidence        | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | lack of self-confidence |
| 109. liked                  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | unliked                 |
| 110. inventive              | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | non inventive           |
| 111. skillful with others   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | awkward with others     |
| 112. competent              | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | incompetent             |
| 113. knowledgeable          | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | uninformed              |
| 114. creative               | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>                          | non-creative            |

Thank you for completing the questionnaire.  
If you have any comments to add, please write them down on a separate sheet.

Please return completed questionnaire to:

Mr. Maurice Carrier  
P.O. Box 539  
Orléans, Ontario  
K1C 1S9

APPENDICE C

RESULTATS DE LA CORRECTION DES SOUS-TESTS.

Tableau 11

Résultats de la correction des 7 sous-tests  
de l'instrument de mesure: population totale

Sous-test	N	Etendue des Scores	Moyenne	Écart-type
Cosmopolitisme	285	12 - 45	28.03	5.55
Tension physiologique	306	10-36	14.76	3.24
Localisme	289	21-53	41.69	5.20
Situations de stress	262	42-110	79.92	9.96
Insatisfaction	255	24-76	60.43	8.73
Anxiété	270	15-75	55.88	10.70
Image négative du moi	259	3-84	22.84	13.82

Nous présentons au tableau 12 les données requises à la vérification des hypothèses de recherche.

TABLEAU 12

Données Requises à la Vérification des  
Hypothèses de Recherche : Résultats  
aux Sous-Tests de Tensions

GROUPE I, Cosmopolite Supérieur, Local Supérieur, N = 38

SUJET	TENSION PHYSIOLOGIQUE	INSATISFACTION	ANXIETE	IMAGE NEGATIVE DU MOI
1	20	60	44	36
2	10	71	62	27
3	15	67	63	16
4	18	55	52	32
5	17	66	70	26
6	22	64	57	23
7	21	58	40	46
8	15	69	71	11
9	14	55	51	24
10	11	49	51	03
11	14	59	43	39
12	15	66	60	31
13	13	52	56	38
14	12	57	64	31
15	14	63	54	27
16	14	73	73	31
17	19	59	46	30
18	19	59	49	13
19	14	47	59	20
20	13	61	63	23
21	12	59	58	12
22	14	67	66	20
23	17	51	34	40
24	17	69	67	34
25	13	62	62	20
26	11	54	65	12
27	14	48	43	28
28	14	62	56	20
29	13	72	73	36
30	12	56	58	14
31	20	74	75	26
32	13	69	70	32
33	13	67	69	14
34	25	69	40	23
35	14	60	61	11
36	12	61	61	02
37	20	59	33	28
38	12	44	62	14
M	15.15	60.86	57.39	24.02
E.T.	3.47	7.59	11.06	10.42

GROUPE II, Local Supérieur, Cosmopolite Inférieur, N = 44

SUJET	TENSION PHYSIOLOGIQUE	INSATISFACTION	ANXIETE	IMAGE NEGATIVE DU MOI
1	16	52	48	39
2	14	66	60	14
3	14	65	65	02
4	15	44	54	26
5	13	53	59	14
6	15	35	19	04
7	17	63	54	25
8	14	56	52	06
9	17	67	66	22
10	13	68	66	23
11	13	65	53	23
12	13	47	41	03
13	12	66	63	10
14	12	73	58	28
15	14	69	61	24
16	14	65	60	20
17	16	74	70	06
18	12	76	70	35
19	15	56	63	23
20	13	58	71	16
21	11	69	63	20
22	15	61	56	18
23	13	72	65	35
24	12	69	69	27
25	16	66	36	44
26	15	56	43	19
27	15	69	60	09
28	13	69	75	18
29	11	71	69	16
30	10	70	67	12
31	17	68	62	84
32	11	60	54	31
33	13	66	60	20
34	17	74	74	33
35	13	49	73	13
36	13	68	58	24
37	15	56	64	25
38	13	57	58	17
39	16	55	58	13
40	14	69	64	11
41	14	64	64	17
42	15	59	60	13
43	11	44	56	27
44	14	65	55	28
M	13.84	62.36	59.45	21.29
E.T.	1.79	9.12	10.40	13.62

Groupe III - Cosmopolite Supérieur, Local Inférieur, N = 33

SUJET	TENSION PHYSIOLOGIQUE	INSATISFACTION	ANXIETE	IMAGE NEGATIVE DU MOI
1	19	58	42	42
2	17	53	48	04
3	17	58	50	32
4	13	69	67	10
5	21	57	47	31
6	16	50	47	14
7	36	34	27	25
8	20	61	42	06
9	17	54	53	23
10	12	56	43	23
11	27	61	32	31
12	16	51	45	42
13	17	67	48	22
14	19	63	32	15
15	15	66	57	27
16	14	42	46	08
17	15	39	41	23
18	14	45	56	30
19	18	56	28	31
20	16	54	36	29
21	14	52	45	25
22	14	68	64	07
23	21	48	27	41
24	22	59	45	29
25	12	59	57	10
26	14	71	60	18
27	14	56	44	71
28	15	53	45	16
29	18	53	46	34
30	15	74	66	12
31	15	66	66	39
32	16	59	57	06
33	18	57	44	27
M	17.18	56.63	47.06	24.33
E.T.	4.61	8.96	11.00	13.92

Groupe IV - Cosmopolite Inférieur, Local Inférieur, N = 42

SUJET #	TENSION PHYSIOLOGIQUE	INSATISFACTION	ANXIETE	IMAGE NEGATIVE DU MOI
1	13	55	39	43
2	19	56	46	46
3	19	53	36	29
4	16	58	48	06
5	13	63	57	22
6	13	61	51	40
7	16	59	60	02
8	12	63	60	16
9	12	57	57	03
10	12	58	55	48
11	21	71	72	10
12	17	52	57	42
13	12	63	54	18
14	22	28	36	58
15	14	50	50	12
16	17	64	41	37
17	13	44	70	11
18	12	49	41	29
19	11	66	67	08
20	17	49	35	22
21	14	59	44	33
22	17	56	38	62
23	17	48	22	11
24	12	21	20	12
25	11	76	71	26
26	13	47	60	35
27	12	24	26	25
28	10	51	64	21
29	12	64	45	24
30	15	71	65	17
31	14	68	47	37
32	12	71	67	07
33	20	50	40	20
34	17	63	52	28
35	16	42	24	18
36	13	52	42	19
37	15	48	52	08
38	15	53	48	18
39	18	49	40	38
40	16	55	40	40
41	11	60	34	22
42	15	52	48	49
M	14.66	54.73	48.11	25.47
E.T.	2.94	11.62	13.40	15.06

APPENDICE D

DEMARCHE SUIVIE LORS DE LA FORMATION DES GROUPES SUPERIEURS  
ET DES GROUPES INFERIEURS SUR LES ECHELLES  
DE LOCALISME ET DE COSMOPOLITISME

La formation des groupes supérieurs et des groupes inférieurs sur les échelles de localisme et de cosmopolitisme était l'une des étapes cruciales de ce projet de recherche. Avant de soumettre nos deux hypothèses à l'épreuve empirique, il fallait nous assurer qu'il y avait le moins de contamination possible entre nos groupes supérieurs et nos groupes inférieurs. Il fallait donc structurer notre démarche afin de garantir, sur une échelle donnée, que d'une part l'individu qui obtenait le score maximum dans notre groupe inférieur n'appartenait pas en réalité au groupe supérieur et que d'autre part, l'individu qui obtenait le score minimum dans notre groupe supérieur n'appartenait pas au groupe inférieur. La démarche que nous avons adoptée a donc consisté à retirer de l'échantillon les sujets qui étaient situés dans cette zone de contamination. (Figure 5).

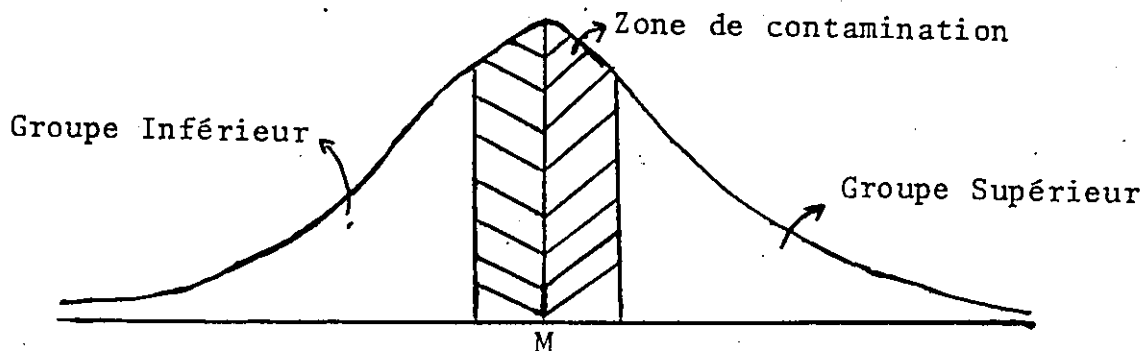


Figure 5. Formation des groupes supérieurs et des groupes inférieurs.

La procédure utilisée revenait à calculer l'erreur de mesure de notre instrument à partir de son écart-type et de sa fidélité puis à éliminer par la suite tout candidat dont le score se situait entre la moyenne plus ou moins 1 erreur de mesure.

L'erreur de mesure sur notre sous-test de localisme a été calculé à l'aide de la formule suivante:

$$S_m = S_t \sqrt{1 - r_{11}}$$

ou  $S_m$  = erreur de mesure

$S_t$  = écart-type

$r_{11}$  = coefficient de fidélité

Puisque l'écart-type à ce sous-test était de 5.20 et le coefficient de fidélité .80, l'erreur de mesure était de 2.3. Or tout score tombant à  $\pm 2.3$  points de la moyenne était éliminé. La moyenne à ce sous-test étant 41.69, il a été décidé de rejeter tout score de 40, 41, 42, ou 43 à ce sous-test. Cet écart de quatre points nous semblait suffisant pour éviter toute contamination possible entre le groupe supérieur et le groupe inférieur.

L'erreur de mesure pour le sous-test de cosmopolitisme a été calculée de la même façon, sauf que dans ce cas-ci, le coefficient de fidélité a été estimé à .88. Puisque la mesure du niveau de cosmopolitisme est basée sur des données d'ordre biographique, il nous était impossible d'en calculer le coefficient de fidélité. Toutefois les auteurs qui ont utilisé

ce sous-test, sans citer de coefficient, rapportent une fidélité élevée. (Harris, 1971)

En conséquence, l'erreur de mesure de ce sous-test, basée sur un écart type de 5.55, a été calculée à 1.88. Etant donné que la moyenne était de 28.03, il a été décidé d'éliminer tout individu dont le score était de l'ordre de 27, 28 ou 29 dans le cadre de ce sous-test.

Ayant complété cette démarche, nous nous retrouvons avec 157 sujets répartis comme suit:

Tableau 13  
Répartition des sujets<sup>1</sup>

Cellule I	Cosmopolite supérieur Local supérieur	38
Cellule II	Cosmopolite inférieur Local supérieur	44
Cellule III	Local inférieur Cosmopolite supérieur	33
Cellule IV	Cosmopolite inférieur Local inférieur	42
TOTAL		157

<sup>1</sup> Il est à noter que la répartition des sujets est le produit de l'analyse simultanée des scores aux deux sous-tests.

APPENDICE E

SOMMAIRE DE

Etude de la relation entre le niveau de localisme  
et de cosmopolitisme d'un cadre scolaire et  
l'incidence des tensions manifestées  
en situations de stress au travail

## SOMMAIRE DE

Etude de la relation entre le niveau de localisme  
et de cosmopolitisme d'un cadre scolaire et  
l'incidence des tensions manifestées  
en situations de stress au travail<sup>1</sup>

A la lumière du cadre conceptuel de French et Caplan qui affirment que la personnalité d'un individu détermine la façon dont celui-ci tentera de s'adapter au stress, et à la lumière de celui de Gouldner qui avance que l'adaptation à une situation dépend de la manière dont un individu s'identifiera d'une façon latente à des rôles au sein d'une organisation, nous avons formulé les deux hypothèses de recherche.

1. Il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les locaux supérieurs et ceux des locaux inférieurs en situations analogues de stress au travail;
2. Il y a une différence entre les niveaux de tensions manifestées par les cosmopolites supérieurs et ceux des cosmopolites inférieurs en situations analogues de stress au travail.

Un instrument de mesure de 114 items regroupés en sept sous-tests fut administré à 330 directeurs ou directeurs-adjoints d'écoles secondaires afin de recueillir les données

---

<sup>1</sup> Maurice Carrier, thèse de doctorat présentée à l'École des Etudes Supérieures de l'Université d'Ottawa, 1979, x-113 p.

nécessaires à la vérification de ces deux hypothèses.

Les données recueillies furent analysées à l'aide du programme FRMLM, analyse multivariée. Les résultats de ces analyses nous conduisent à accepter les deux hypothèses proposées et à conclure que les niveaux de localisme et de cosmopolitisme d'un individu exercent une influence sur ses réactions face au stress en situation de travail.