

Le stress des administrateurs scolaires quant à leur niveau de cosmopolitisme et de localisme

Pierre E. Poirier, Jean-Claude Fortin and Maurice Carrier

Volume 6, Number 3, Fall 1980

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/900299ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/900299ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (print)

1705-0065 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Poirier, P. E., Fortin, J.-C. & Carrier, M. (1980). Le stress des administrateurs scolaires quant à leur niveau de cosmopolitisme et de localisme. *Revue des sciences de l'éducation*, 6(3), 487–497. <https://doi.org/10.7202/900299ar>

Article abstract

Quels sont les effets du localisme et du cosmopolitisme sur le comportement des administrateurs scolaires dans des situations de stress au travail? Ce problème fut élaboré dans le cadre des écoles secondaires de l'Ontario en utilisant un échantillon de 554 directeurs d'écoles. Un instrument de mesure fut utilisé pour identifier les degrés de localisme et de cosmopolitisme et le niveau de tension exprimée au travail. Il fut démontré avec certaines réserves que (1) les locaux supérieurs manifestent plus de tensions que les locaux inférieurs et que (2) les cosmopolites supérieurs manifestent également plus de tensions que les cosmopolites inférieurs dans des situations analogues de stress au travail.

Le stress des administrateurs scolaires quant à leur niveau de cosmopolitisme et de localisme

Pierre E. Poirier, Jean-Claude Fortin et Maurice Carrier*

RÉSUMÉ

Quels sont les effets du localisme et du cosmopolitisme sur le comportement des administrateurs scolaires dans des situations de stress au travail? Ce problème fut élaboré dans le cadre des écoles secondaires de l'Ontario en utilisant un échantillon de 554 directeurs d'écoles. Un instrument de mesure fut utilisé pour identifier les degrés de localisme et de cosmopolitisme et le niveau de tension exprimée au travail. Il fut démontré avec certaines réserves que (1) les locaux supérieurs manifestent plus de tensions que les locaux inférieurs et que (2) les cosmopolites supérieurs manifestent également plus de tensions que les cosmopolites inférieurs dans des situations analogues de stress au travail.

Introduction

L'interprétation de l'ensemble des observations émises par Levinson dans son ouvrage intitulé *Executive Stress*¹ nous permet de soutenir que les désordres physiologiques et psychologiques engendrés par le stress semblent s'accroître sensiblement chez les administrateurs.

Même si quelques spécialistes de la psychologie des organisations² affirment dans leurs écrits que les réactions des individus dans des situations de stress sont déterminées

* Poirier, Pierre E. et Fortin, Jean-Claude : professeurs, Université d'Ottawa.
Carrier, Maurice : Ministère de la Défense, Fonction publique canadienne.

par leur façon particulière de *s'intégrer* à leur rôle social, aucune vérification expérimentale de ces affirmations ne fut tentée dans le contexte scolaire.

D'où la pertinence d'une étude recherchant une réponse adéquate à la question suivante : *Est-ce que les réactions d'un administrateur scolaire dans des situations de stress au travail sont déterminées par sa manière idiosyncratique de s'intégrer à son rôle prescrit ?*

I — Schème théorique

La théorie des *rôles latents* de Gouldner³ a servi de schème théorique à l'explication conceptuelle de cette question de recherche et à la pertinence de sa formulation. En effet, suite à une présentation typologique des formes d'intégration à un rôle social élaborée en fonction d'un ensemble de critères *structuro-fonctionnels*, Gouldner et plusieurs de ses disciples ont souligné par rapport à certains indicateurs psycho-physiologiques, tels que le degré d'anxiété, l'image négative de soi, le niveau de tension physiologique, le sentiment d'insatisfaction..., les effets du localisme et du cosmopolitisme sur le comportement des individus dans des incidences de stress au travail.

II — Méthode

1. L'échantillon

La population comprenait tous les directeurs d'écoles secondaires 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 1977-1978*, furent retenus comme sujets d'expérimentation.

330 parmi ces directeurs soit 59.56% de la population totale ont répondu aux questionnaires portant sur *le niveau de localisme et de cosmopolitisme dans des situations de stress au travail*.

Pour chacune des régions de l'Ontario, le nombre total des directeurs et ainsi que le nombre des directeurs ayant répondu aux questionnaires distribués lors de l'expérimentation y sont représentés dans le tableau I.

2. L'instrumentation

Le questionnaire intitulé *Le niveau de localisme et de cosmopolitisme dans des situations de stress au travail* conceptualisé et adopté par Gouldner, Goldberg, Volomer, Harris et Caplan dans leurs recherches respectives fut utilisé pour mesurer :

2.1 *Niveau de cosmopolitisme* (sous-test I) : désigne une attitude 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.

Tableau I
Répartition géographique de la population

Régions de l'Ontario	Nombre total de directeurs	Nombre de directeurs ayant répondu au questionnaire
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

- a) *cosmopolite supérieur* : désigne un individu qui, dans ce sous-test obtient un score d'au moins 30 points ;
- b) *cosmopolite inférieur* : désigne un individu qui, dans ce sous-test obtient un score de 26 points ou moins.

2.2 *Tensions physiologiques* (sous-test II) : désigne un état qui se manifeste chez un individu par un ensemble de désordres physiques.

2.3 *Niveau de localisme* (sous-test III) : désigne une 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.

- a) *local supérieur* : désigne un individu qui, dans ce sous-test obtient un score d'au moins 44 points ;
- b) *local inférieur* : désigne un individu qui, dans ce sous-test obtient un score de 39 points ou moins ;

2.4 *Situations de stress au travail* (sous-test IV) : désigne des conditions de travail caractérisées par des situations 1) d'ambiguïtés de rôle ; 2) de surcharges quantitatives et qualitatives de travail et de 3) responsabilités de supervision.

2.5 *Tensions psychologiques* : désigne un état qui se manifeste chez un individu par 1) l'insatisfaction (sous-test V) ; 2) l'anxiété (sous-test VI) ; et 3) l'image négative du moi (sous-test VII).

Une étude pilote fut élaborée afin d'établir la validité et la fidélité de ce questionnaire quant à son utilisation dans un contexte d'administration scolaire.

3. *L'analyse statistique*

L'interprétation de la théorie des rôles latents de Gouldner nous a permis d'énoncer les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse I :

Il y a une différence entre le niveau de tension manifestée par les locaux supérieurs et celui des locaux inférieurs en situations de stress au travail.

Hypothèse II :

Il y a une différence entre le niveau de tension manifestée par les cosmopolites supérieurs et celui des cosmopolites inférieurs en situations de stress au travail.

Le programme de la multivariance de Carlson et Timm⁴ fut utilisé pour en assurer leur vérification.

III — Résultats

Formation des groupes supérieurs et des groupes inférieurs sur les échelles 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 telle qu'illustrée dans la Figure 1.

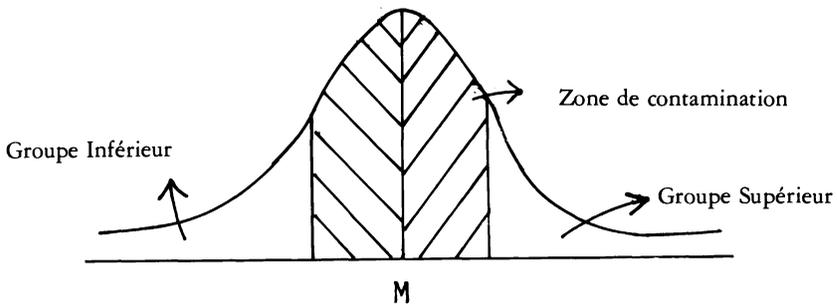


Figure 1 : Formation des groupes supérieurs et des groupes inférieurs.

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 calculée 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 ± 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.

En conséquence, l'erreur de mesure de ce sous-test, basée sur un écart-type de 5.55, a été calculée à 1.88. Étant donnée 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 retrouvions avec 157 sujets répartis tels que décrits dans le tableau II :

Tableau II

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

		Cosmopolitisme		
		supérieur	inférieur	
localisme	supérieur	38	44	82
	inférieur	33	42	75
		71	86	N 157

*Vérification des hypothèses :*a) *Vue d'ensemble des résultats :*

Le but de cette recherche étant de vérifier s'il y avait une différence entre le niveau de tension manifestée 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 III sous la codification suivante : tensions physiologiques ; insatisfaction ; anxiété ; image négative du moi.

b) *Hypothèse I :*

C'est ainsi, qu'en se basant sur les données générales présentées dans le tableau III, 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.

Tableau III
**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 Niveau de localisme	<i>Inférieur</i>		<i>Supérieur</i>	
	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

Notre première hypothèse soutient qu'il y a une différence entre le niveau de tension manifestée par les locaux supérieurs et celui des locaux inférieurs lorsqu'en situations de stress au travail.

Les données nécessaires à la vérification de cette première hypothèse sont présentées dans le tableau IV. 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 le niveau de tension manifestée par les locaux supérieurs et celui des locaux inférieurs. Le Λ 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 $\Lambda = 0.815$, l'évidence empirique supporte cette première hypothèse.

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

Type de tension	Localisme supérieur	Localisme inférieur	Contraste ¹	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 $p < 0.05$

¹ contraste = Moyenne de groupe supérieur (N = 82) moins la moyenne du groupe inférieur (N = 75).

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

c) *Hypothèse II :*

En se basant également sur les données du tableau III, nous avons pu soutenir qu'il y avait une différence significative entre le niveau de tension manifestée par les cosmopolites supérieurs et celui des cosmopolites inférieurs lorsqu'en situations de stress au travail. Les données nécessaires à la vérification de cette deuxième hypothèse sont présentées au tableau V.

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 le niveau de tension manifestée par les cosmopolites supérieurs et celui des cosmopolites inférieurs. Le Λ 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 V
Données requises à la vérification de la deuxième hypothèse :
moyennes aux quatre sous-tests de tension

Type de tension	Cosmopolitisme supérieur	Cosmopolitisme inférieur	Contraste ¹	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 $p < 0.05$

1. Contraste = Moyenne de groupe supérieur (N = 71) moins la moyenne du groupe inférieur (N = 86).

IV-Interprétation

Hypothèse I :

Notre première hypothèse de recherche soutenait qu'il y avait une différence significative dans le niveau de tension manifestée par les locaux supérieurs et celui des locaux inférieurs lorsqu'en situations de stress au travail. Or l'analyse des données présentées au tableau IV 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 :

- a) Puisque, selon Harris, le niveau de localisme est un « matter of agreement between the individual's and the organization goals »⁵, et :
- b) Puisque, selon Getzels et Guba, « plus l'intégration entre les besoins des individus et les exigences de l'organisation est parfaite, moins il y a de conflits et moins il y a de tensions »⁶

il nous semble donc plausible d'avancer dans le contexte de notre recherche que la confirmation de l'hypothèse I peut s'expliquer par le fait que les *directeurs d'écoles (décrits comme étant des locaux supérieurs) manifestent une plus grande intégration à leur école respective que les directeurs d'écoles (décrits comme étant des locaux inférieurs)*.

En effet, Getzels et Guba 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.

Ce *modèle*, présenté à la figure 2, 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.

De plus, Getzel et Guba soutiennent que 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 :

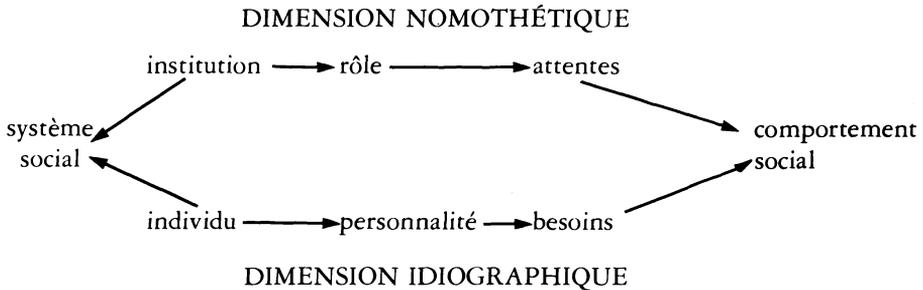


Figure 2 : Modèle de Getzels et Guba

L'unique tâche de l'administration consiste par conséquent à intégrer les attentes de l'organisation aux besoins de l'individu de sorte que celui-ci ainsi que l'organisation soient satisfaits.

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.

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

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 s'il y a une diminution de tensions avec l'augmentation de la congruence.

Hypothèse II :

Notre deuxième hypothèse de recherche soutenait qu'il y avait une différence significative dans le niveau de tension manifestée par les cosmopolites supérieurs et celui des cosmopolites inférieurs en situations de stress au travail. L'analyse des données recueillies lors de l'expérimentation et présentées au tableau V 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.

Or :

- 1) puisque, selon Harris, le niveau de cosmopolitisme est « a characteristic of the individual »⁷ et,

- 2) puisque, selon Gouldner, le cosmopolite supérieur semble « avoir des attentes plus élevées, un besoin d'actualisation plus grand et un idéal du moi plus sévère et exigeant que le cosmopolite inférieur »⁸

il nous semble donc vraisemblable d'avancer pour expliquer la confirmation de la deuxième hypothèse que les directeurs d'écoles (décrits comme étant des cosmopolites supérieurs) ont :

- a) *une image plus négative de leur moi* que les directeurs d'écoles (décrits comme étant des cosmopolites inférieurs) du fait qu'ils ont une vision trop idéalisée de la réalité et que, par conséquent, ils éprouvent des difficultés à prendre conscience des contraintes pouvant les empêcher d'atteindre leurs objectifs.
- b) *un niveau de somatisation plus élevé* que les directeurs d'écoles (décrits comme étant des cosmopolites inférieurs) parce qu'ils ont une prise de conscience mitigée de leurs limites personnelles.
- c) *un degré d'angoisse plus marqué* que les directeurs d'écoles (décrits comme étant des cosmopolites inférieurs) parce qu'ils ont tendance à ne jamais compléter totalement tout ce qu'ils désirent accomplir.

Conclusion

Même si les résultats nous ont permis de démontrer les effets du degré de localisme et du cosmopolitisme sur le comportement des directeurs d'écoles dans des incidences de stress au travail, nous suggérons l'élaboration de certaines études analogues considérant des éléments contextuels et méthodologiques différents tels qu'un échantillonnage plus différencié en fonction des niveaux d'éducation et des systèmes d'éducation, une sélectivité plus diversifiée des groupes analysés et une manipulation plus poussée de l'instrument de mesure employé.

Enfin, cette étude nous a permis de formuler certaines questions de recherche :

— En se basant sur un *modèle sociologique des organisations*, est-ce que le phénomène de l'intégration des besoins peut expliquer le fait que le directeur d'école décrit comme étant un local supérieur manifeste plus de tensions (telles que formulées dans ce projet) que le directeur d'école décrit comme étant un local inférieur ?

— En se basant sur un modèle *transpersonnaliste* de la personnalité, est-ce que le phénomène de l'auto-actualisation et de ses composants peuvent expliquer le fait que le directeur d'école décrit comme étant un cosmopolite supérieur ait plus de tensions (telles que formulées dans ce projet) que le directeur d'école décrit comme étant un cosmopolite inférieur ?

Voilà, selon nous, des questions spécifiques qui devront orienter nos recherches futures dans ce domaine de la psychologie des organisations.

NOTES ET RÉFÉRENCES

1. Levinson, H., *Executive Stress*, New York, Harper and Row, 1975.
2. Pour plus de détails, consulter la recension critique de la littérature dans Carrier, Maurice, *Étude 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*, Travail de recherche, Faculté d'Éducation, Université d'Ottawa (miméographie), Ontario, Canada, 1978, p. 1-34.
3. Gouldner, A., « *Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles* » dans *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, déc. 1957, p. 281-306, vol. 3, mars 1958, p. 444-480.
4. Carlson, James E. et Timm, Neil H., *Full Rank Multivariate Linear Model. Computer Program (FRMLM)*, University of Pittsburg, mai 1974.
5. Harris, A.W., *A Model of Cosmopolitan, Local and General Institutional Orientations of R. and D employees*, thèse de doctorat, Université d'Orégon, 1971, p. 23.
6. Getzels, J., Ligham, J., et Campbell, R., *Educational Administration as a Social Process*, New York, Harper and Row, 1968, p. 119.
7. Harris, op. cit., p. 23.
8. Gouldner, op. cit., p. 446-472.