

# RÉSUMÉS

## NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC, TENSIONS DE RÔLE ET STRESS PROFESSIONNEL CHEZ LES CADRES DE SANTÉ

**Audrey RIVIÈRE**

Centre d'Etudes et de Recherche en Gestion (CERGAM)  
Montpellier

**Nathalie COMMEIRAS**

Laboratoire Montpellier Recherche Management (MRM)  
Université de Montpellier

**Anne LOUBÈS**

Laboratoire Montpellier Recherche Management (MRM)  
Université de Montpellier

**Résumé :** Depuis quelques décennies, la gestion des organisations hospitalières n'a cessé d'évoluer pour faire face, entre autres, à une crise de moyens humains et financiers. Ces changements ont eu des conséquences notamment sur le rôle des acteurs du soin. L'objectif de cet article est d'analyser les relations entre la perception des changements liés au Nouveau Management Public, les tensions de rôle perçues par les cadres de santé et leurs incidences sur le stress professionnel, en mobilisant la théorie des rôles et le modèle de Demerouti et al. (2001). Afin d'apporter des éléments de réponse, une étude empirique a été menée auprès de 445 cadres de santé d'établissements publics de santé français. Les résultats de la recherche indiquent que la perception des changements liés au Nouveau Management Public favorise dégressivement le conflit de rôle, la charge de travail quantitative, puis le conflit travail-famille. Par ailleurs, l'étude permet d'analyser le degré d'influence de chaque type de tensions de rôle en termes de stress au travail. Les résultats révèlent que c'est la charge de travail quantitative qui semble être le plus important prédicteur du stress professionnel des cadres de santé interrogés, alors que la charge de travail émotionnelle semble, quant à elle, diminuer le stress au travail.

**Mots-clés :** Tensions de rôle, Stress professionnel, Cadres de santé, Hôpital, Nouveau Management Public.

## LA FABRIQUE DU LEADERSHIP : QUEL RÔLE POUR LA MOBILITÉ INTERNE ?

**Gabriel MORIN**

LARGEPA (laboratoire en sciences de gestion de  
l'université Paris 2 Panthéon-Assas)  
Université de Paris 2 Panthéon-Assas

**Anne JANAND**

RITM EA 7360  
Université Paris-Sud

**Résumé :** Si le leadership constitue une thématique récurrente dans les grandes entreprises et un champ de recherche à part entière en GRH, il n'existe cependant pas de travaux qui s'attachent à comprendre finement le rôle joué par la mobilité interne dans la fabrication de cet attribut.

Cette recherche qualitative repose sur l'étude de cas de trois grands groupes internationaux et d'une institution française majeure utilisant la mobilité interne pour développer le leadership.

L'apport de la recherche réside dans l'émergence d'une grille de compétences de leadership que ciblent et développent les programmes de mobilité interne. L'existence de cette grille, qui se compose de quatre compétences clés (engagement organisationnel, sens des responsabilités, plasticité sociale et self-development), pose plusieurs questions cruciales qui sont examinées. La recherche aboutit à quatre préconisations managériales sur la capacité des organisations à fabriquer du leadership en fonction de leur culture et des évolutions qu'elles veulent stimuler.

**Mots-clés :** Leadership, Mobilité interne, Grille de compétences, Capital social, Culture organisationnelle.

---

## PROPOSITION D'UNE NOUVELLE ÉCHELLE DE MESURE MULTIDIMENSIONNELLE DES TENSIONS DE RÔLE AU TRAVAIL

**Mélia DJABI**

Réseaux Innovation Territoires et Mondialisation  
Université Paris Sud  
Université-Paris Saclay

**Serge PERROT**

PSL, CNRS, DRM  
Université Paris-Dauphine

**Nathalie JEANNEROD-DUMOUCHEL**

IRG (EA 2354), UPEC, UPEMLV, F-77454  
UPEM  
Cité Descartes  
Marne la Vallée

**Eric CAMPOY**

PSL, CNRS, DRM  
Université Paris-Dauphine

**Résumé :** Malgré l'identification d'une pluralité de tensions de rôle dans la littérature, l'échelle de mesure de Rizzo, House et Lirtzman (1970) – pourtant utilisée

dans la majorité des recherches – n'en reconnaît que deux : l'ambiguïté et les conflits de rôle. L'objet de cet article est de réduire l'écart entre le concept de tensions de rôle et sa mesure par la construction d'une échelle multidimensionnelle et intégrative. Construite à partir d'un pré-test qualitatif, de quatre pré-tests quantitatifs et d'une étude confirmatoire, cette échelle distingue quatre natures de tensions de rôle : celles liées aux attentes contradictoires, aux attentes en conflit avec celles de l'individu, aux attentes excessives et aux attentes ambiguës. Les items généralisables de cette échelle lui confèrent un potentiel de transférabilité permettant le cumul des recherches dans ce domaine.

**Mots-clés :** Tensions de rôle, Ambiguïté de rôle, Conflit de rôle, Surcharge, Conflit personne-rôle, Echelle de mesure.

---

# ABSTRACTS

## NEW PUBLIC MANAGEMENT, ROLE TENSIONS AND STRESS IN NURSE MANAGERS

**Audrey RIVIÈRE**

Centre d'Etudes et de Recherche en Gestion (CERGAM)  
Montpellier

**Nathalie COMMEIRAS**

Laboratoire Montpellier Recherche Management (MRM)  
Université de Montpellier

**Anne LOUBÈS**

Laboratoire Montpellier Recherche Management (MRM)  
Université de Montpellier

**Abstract:** In recent decades, the management of hospitals has continued to evolve in order to face to a crisis of human and financial resources. These changes have had consequences in particular on the role of care actors. The aim of this article is to analyse the relationships between the perception of changes in link with the New Public Management, the role tensions perceived by nurse managers, and their impact on job stress, by mobilizing the role theory and the model of Demerouti et al. (2001). In order to provide some answers, an empirical study was conducted among 445 nurse managers through several French public hospitals. The results of the research indicate that the perception of changes in link with the New Public Management favors digressively, the role conflict, the quantitative workload, then the work-family conflict. In addition, the study makes it possible to analyse the degree of influence of each type of role tensions in terms of job stress. The results reveal that the quantitative workload seems to be the most important predictor of the interviewed nurse managers' job stress, while the emotional workload seems to reduce the job stress.

**Keywords:** Role tensions, Job Stress, Nurse Managers, Hospital, New Public Management.

## THE MAKING OF LEADERSHIP: WHAT CONTRIBUTION OF INTERNAL MOBILITY?

**Gabriel MORIN**

LARGEPA (laboratoire en sciences de gestion de l'université Paris 2 Panthéon-Assas)  
Université de Paris 2 Panthéon-Assas

**Anne JANAND**

RITM EA 7360  
Université Paris-Sud

**Abstract:** While leadership is a recurring theme in large companies and a complete field of research in HRM, there is no research that seeks to understand precisely the role played by internal mobility in the making of leadership.

This qualitative research is based on the case study of 3 major international groups and of a major French institution, all using internal mobility to develop leadership.

The contribution of the research lies in the emergence of a grid of leadership skills that target and develop internal mobility programs. The existence of this grid, which consists of four key skills (organizational commitment, sense of responsibility, social plasticity and self-development) poses several crucial questions that are examined. The research leads to four managerial recommendations on the capacity of organizations to make a particular type of leadership based on a part of their organizational culture and on the other hand the evolutions they wish to stimulate.

**Keywords:** Leadership, Internal mobility, Skills grid, Social capital, Organizational culture.

## PROPOSAL FOR A NEW MULTIDIMENSIONAL MEASUREMENT SCALE OF ROLE STRAINS AT WORK

**Mélia DJABI**

Réseaux Innovation Territoires et Mondialisation  
Université Paris Sud  
Université-Paris Saclay

**Serge PERROT**

PSL, CNRS, DRM  
Université Paris-Dauphine

**Nathalie JEANNEROD-DUMOUCHEL**

IRG (EA 2354), UPEC, UPEMLV, F-77454  
UPEM  
Cité Descartes  
Marne la Vallée

**Eric CAMPOY**

PSL, CNRS, DRM  
Université Paris-Dauphine

**Abstract:** Despite the plurality of role strains identified in the academic literature, the Rizzo, House and Lirtzman (1970) measurement scale – yet used in

most research – recognizes only two: role ambiguity and role conflicts. The purpose of this article is to reduce the gap between the concept of role strains and its measurement, through the definition of a multidimensional and integrative scale. Constructed from a qualitative pre-test, four quantitative pre-tests and a confirmatory study, this scale distinguishes four natures of role strains: the contradictory expectations of the environment; the expectations of the environment in conflict with those of the individual; excessive expectations and ambiguous expectations. The generalizable nature of the items of this scale, gives it a great potential for transferability allowing the accumulation of research in this area.

**Keywords:** Role strain, Role ambiguity, Role conflict, Role overload, Person-role conflict, Scale.