

ÉTUDE DE L'UTILISATION DES TYPES PSYCHOLOGIQUES POUR LA COMPOSITION DES ÉQUIPES DANS UN COURS UNIVERSITAIRE D'INTRODUCTION À LA COMPTABILITÉ FINANCIÈRE

Monique Levesque (étudiante)

Robert Baudouin

Faculté des sciences de l'éducation – Université de Moncton

Egbert McGraw

Faculté d'administration – Université de Moncton

L'utilisation de l'ITMB pour composer des équipes dans un cours de comptabilité n'a pas relevé de différences significatives aux évaluations des étudiants et à leur taux de satisfaction à l'égard du travail d'équipe. Des difficultés ont été relevées qui pourraient diminuer la portée des résultats ou fournir une interprétation alternative.

Using the MBTI to make up teams in an accounting course does not indicate significant differences in student's results nor to their degree of satisfaction towards teamwork. However, difficulties have been noted which could lessen the scope of the results or yet provide an alternative interpretation.

Plusieurs professeurs et professeurs du cours d'initiation à la comptabilité préconisent une approche pédagogique favorisant les échanges entre les étudiantes et les étudiants en classe et à l'extérieur de la classe par le biais du travail d'équipe. Toutefois, l'utilisation du travail d'équipe soulève plusieurs questions dont celle de la composition des équipes. L'objectif de cette recherche consiste à étudier si une méthode adoptée pour la composition des équipes peut influencer les résultats d'évaluations individuelles et collectives des étudiantes et des étudiants de même que leurs taux de satisfaction à l'égard du travail d'équipe. Pour présenter cette recherche, l'article est divisé en quatre temps. Premièrement, la problématique fait un survol des écrits portant sur le travail d'équipe et les types psychologiques et présente les hypothèses de la recherche. Deuxièmement, le cadre méthodologique est expliqué. Troisièmement, l'analyse des résultats est présentée et nous terminons avec la conclusion.

La Problématique

Le TRAVAIL D'ÉQUIPE

L'utilisation de la méthodologie du travail d'équipe vise à offrir aux étudiantes et aux étudiants l'occasion d'atteindre des objectifs formalisés, ou non, tels que partager leurs connaissances et échanger leurs questions avec leurs collègues de classe afin de pouvoir en apprendre davantage et développer les habiletés du travail d'équipe de plus en plus nécessaires dans le monde des affaires. Au niveau postsecondaire, les objectifs visés sont l'acquisition de connaissances génériques qui intègrent l'efficacité et la compétence dans les études (Bruffee, 1999; Henri et Lundgren-Cayrol 2001).

Pour constituer les équipes, Clarke, Wideman et Eadie (1992) en identifient cinq types : informel, de base, combiné, reconstitué et représentatif. Le groupe informel est équivalent à un groupe constitué de façon spontanée, alors que le groupe de base est formé de façon structurée. Les trois derniers types de groupes, quant à eux sont structurés à partir des membres des équipes déjà en place ou des équipes elles-mêmes.

Quant à Proulx (1993) il distingue six dichotomies de critères qui peuvent définir ou aider dans la constitution des équipes et ce, selon les objectifs visés ou la nature des groupes. Les équipes peuvent être constituées à partir d'un seul critère ou faire appel à plusieurs, voire à tous, afin de distinguer les particularités de chaque groupe. Ces dichotomies sont : 1) membres nombreux ou restreints, 2) critères de constitution définis ou non-définis, 3) homogène ou hétérogène, 4) en classe ou hors de la classe 5) permanent ou temporaire, et 6) de discussion ou d'exécution.

Toujours selon Proulx (1993), il note également qu'il est généralement plus souhaitable de proposer quelques critères définis pour la constitution d'équipes. La composition des équipes peut être effectuée par les étudiantes et les étudiants eux-mêmes ou par la professeure ou le professeur, en utilisant divers critères. La professeure ou le professeur peut chercher l'homogénéité ou l'hétérogénéité chez les membres de l'équipe. Les ressemblances ou les différences peuvent être établies en fonction des caractéristiques personnelles de ces membres ou des besoins particuliers selon les contextes. On pose alors la question de savoir s'il est préférable que les membres se ressemblent ou se différencient pour obtenir de meilleurs résultats ?

Les TYPES PSYCHOLOGIQUES

Depuis plusieurs décennies, la théorie des types psychologiques de Carl G. Jung, mise en opération par Katherine Cook Briggs et sa fille Isabel Briggs Myers, est utilisée comme cadre théorique de recherche pour la communication interpersonnelle et pour le travail d'équipe. Cette théorie avance que nous possédons des préférences stables et prévisibles dans notre façon d'agir (fonctions) et dans notre façon d'être (attitudes). Ces préférences, fonctions et attitudes, sont organisées en quatre dimensions bipolaires.

Il faut noter que bien que l'individu exerce une priorité entre les pôles, ils sont tous accessibles. La combinaison des quatre dimensions donne lieu à seize types psychologiques et possédant des caractéristiques différentes. Les dimensions peuvent être étudiées en combinaison ou séparément.

La première dimension réfère à l'orientation de l'énergie comme à une attitude à l'égard de la vie qui s'effectue par l'extraversion (E) et l'introversion (I). Il s'agit de l'attitude que les personnes adoptent face au monde extérieur ou au monde intérieur. L'extraverti s'oriente vers le monde extérieur pour y puiser son énergie. Cependant, il ne faut surtout pas associer l'extraversion à la sociabilité. De leur part, les introvertis puisent leur énergie à l'intérieur, c'est-à-dire dans les sentiments et les réflexions. La deuxième dimension est la fonction de perception ou la cueillette de l'information. La perception permet aux individus de prendre conscience des choses, des personnes, des événements ou des idées soit en utilisant ses sens (S) ou son intuition (N). La perception par l'utilisation des cinq sens implique que les individus se concentrent sur l'immédiat ou la réalité. Les caractéristiques qui leurs sont associées sont un grand sens de

l'observation de même qu'un bon sens pratique. Les gens qui préfèrent percevoir par l'intuition préfèrent une perception par le biais de l'inconscient, de l'incorporation d'idées ou d'associations subconscientes. On dit de ces personnes qu'elles sont imaginatives et continuellement en quête de nouveautés.

Le jugement et la prise de décision, également une fonction, constituent la troisième dimension. Celle-ci permet d'organiser les informations perçues pour en arriver à des conclusions. Les préférences peuvent être la pensée logique et analytique (T) ou le sentiment et les valeurs personnelles (F). Les personnes utilisant un processus logique se concentrent sur l'analyse des rapports de cause à effet et sur l'atteinte des objectifs. À l'autre pôle, nous retrouvons les personnes qui préfèrent décider à partir des valeurs personnelles et subjectives reliées à la situation. Elles se préoccupent de l'aspect humain des situations, ont une capacité de compassion et désirent l'harmonie.

La dernière dimension est celle qui caractérise les personnes, soit leur interaction avec le milieu ou leur style de vie. Cette attitude, définie davantage par Myers et Briggs que par Jung, se caractérise par une préférence pour la fonction jugement (J) ou pour la fonction perception (P), dans l'interaction avec le milieu. Les personnes caractérisées par une attitude basée sur le jugement auront tendance à se préoccuper de la planification, de l'organisation et de la finalité. Les individus caractérisés par la perception sont stimulés par les informations qui leurs arrivent et préfèrent être ouverts à de nouvelles informations ou à des options de dernières minutes.

Dans ce projet, nous nous concentrons sur les deux fonctions, soit la perception et le jugement. Les fonctions se répartissent selon les quatre différentes combinaisons de perception et de jugement.¹ Casas (1990) résume les particularités qui se rattachent à chacune par les épithètes suivantes : Sensation-pensée (ST) - Les types pragmatiques réalistes ; Sensation-sentiment (SF) - Les types sympathiques et amicaux ; Intuition-sentiment (NF) - Les types enthousiastes et perspicaces et ; Intuition-pensée (NT) - Les types logiques et ingénieux.

Bradley et Hebert (1997) ont étudié les effets des types psychologiques sur le travail de deux équipes, dans le but d'identifier des éléments qui influencent la productivité d'une équipe à l'intérieur d'un contexte de développement de systèmes d'information. Dans leur présentation des types psychologiques, ces chercheurs résument la contribution des fonctions de perception et de jugement, au sein d'une équipe de travail, en soulignant que les individus sensation « S » apportent des faits pertinents et le « qu'est-ce que », alors que les intuitifs « N » fournissent de nouvelles possibilités de même que des idées de « ce qui pourrait être ». Les penseurs « T » présentent une analyse logique de la situation exigeant une prise de décision, alors que les

1

JUGEMENT	PERCEPTION	
	Sens (S)	Intuition (N)
Pensée logique (T)	<i>Sensation-Pensée (ST)</i> -les types pragmatiques réalistes	<i>Intuition-Pensée (NT)</i> -les types logiques et ingénieux
Sentiment et valeurs personnelles (F)	<i>Sensation-Sentiment (SF)</i> -les types sympathiques et amicaux	<i>Intuition-Sentiment (NF)</i> -les types enthousiastes et perspicaces

sentiments « F » offrent des aperçus de la manière dont les sentiments des autres membres du groupe et des clients pourraient influencer sur la situation. Toujours selon ces chercheurs, quatre facteurs critiques assurent l'efficacité des équipes : la communication, la cohésion, le leadership et l'hétérogénéité des membres. Même si l'étendue de leur recherche ne leur permet pas de tirer des conclusions, ils insistent tout de même sur l'importance de considérer la composition de l'équipe afin d'en maximiser son fonctionnement de même que sa performance.

La recherche que Brocato et Seaberg (1987) ont menée auprès des directeurs de districts et d'écoles de vingt-cinq districts scolaires, dans les États américains du Sud-Ouest, vise à vérifier la prédiction découlant de la présomption que des équipes complémentaires accompliront deux différents types de tâches plus efficacement et d'une manière plus efficiente que des équipes compatibles. En ce qui concerne cette recherche, l'efficacité se mesure d'après le temps accordé à la tâche et l'efficacité, selon le succès remporté par les équipes dans leurs travaux. On compose les équipes d'après les types psychologiques et les caractéristiques suivantes : les membres des équipes complémentaires ont des types psychologiques différents, alors que ceux qui composent les équipes compatibles ont des types psychologiques identiques. Les auteurs concluent que lorsqu'une tâche est ambiguë les équipes complémentaires sont plus efficaces et les équipes compatibles, plus efficientes, dans leurs solutions au problème découlant de la situation.

Dans le cadre d'un cours de Gestion de la production avancée de la Virginia Polytechnic Institute and State University, Blaylock (1983) compose dix-sept équipes en utilisant les types psychologiques. Des constats présentés en conclusion à sa recherche, nous en retenons deux. Premièrement, pour ce qui est de la particularité des fonctions des individus « NT » et « NF », ces derniers apprécient la simulation jusqu'à ce qu'il y ait de la répétition. Lorsque la nouveauté s'estompe, ils deviennent las et se retirent du processus de simulation, ce qui transforme certaines équipes complémentaires en équipes compatibles. Deuxièmement, les équipes complémentaires surpassent en efficacité les équipes compatibles.

Les types psychologiques permettent d'établir des ressemblances et des différences entre les individus. La composition d'équipes qui utilise les types psychologiques offre essentiellement trois possibilités selon trois règles de composition. Premièrement, on peut composer une équipe identique ou homogène, à l'intérieur de laquelle tous les membres sont du même type psychologique. Deuxièmement, il est possible de composer une équipe complémentaire ou hétérogène, où tous les membres sont de types différents, voire opposés. Troisièmement, on peut également composer une équipe aléatoire, c'est-à-dire, dans ce cas, le hasard détermine la distribution des types psychologiques. Ce dernier modèle d'équipe correspond à une situation où les types psychologiques n'auraient pas été considérés.

Les HYPOTHÈSES

L'objectif de cette recherche consiste à étudier si une méthode adoptée pour la composition des équipes peut influencer les résultats d'évaluations individuelles et collectives des étudiantes et des étudiants de même que leurs taux de satisfaction à l'égard du travail d'équipe. Ainsi, pour composer les équipes, les fonctions des types psychologiques de la combinaison perception et

jugement sont utilisées puisque les travaux d'équipe exigés demandent de recueillir l'information concernant des problèmes ou des mises en situation et, par la suite, de porter un jugement et de prendre des décisions. Les connaissances préalables en comptabilité des étudiantes et des étudiants de même que leurs perceptions du cours et du travail d'équipe sont considérées dans cette étude à titre de variables de contrôle. Nous avons formulé les hypothèses suivantes :

H1 : Compte tenu de leurs connaissances et perceptions préalables, les étudiantes et les étudiants membres des équipes de type hétérogène ont des résultats d'évaluations individuelles et collectives plus élevés que leurs collègues qui sont membres des équipes de types homogène et aléatoire.

H2 : Compte tenu de leurs connaissances et perceptions préalables, les étudiantes et les étudiants membres des équipes de type homogène ont un degré de satisfaction à l'égard du travail d'équipe plus élevé que leurs collègues qui sont membres des équipes de types hétérogène et aléatoire.

Le Cadre Méthodologique

Cette recherche utilisait trois instruments de mesure ainsi que les résultats individuels et collectifs des étudiantes et des étudiants obtenus aux évaluations du cours. Un premier instrument, le Questionnaire I, portait sur les éléments suivants : 1) leur statut étudiant, 2) leurs perceptions du travail d'équipe, 3) leurs perceptions envers le cours ADCO1010 et, 4) leurs connaissances de base en comptabilité.

Le deuxième instrument de mesure, le Questionnaire II comprenait deux volets : dans un premier temps, il permettait à chaque participante et participant d'évaluer la contribution des membres de son équipe, y compris son propre apport, aux travaux et aux activités d'apprentissage de l'équipe. Deuxièmement, il offrait un moyen d'évaluer l'équipe dans son ensemble.

L'Indicateur des types Myers Briggs (ITMB), version G, constituait le troisième instrument de mesure. Dans l'étude de la standardisation de la version française, Casas (1990) rapporte des coefficients de fidélité test-retest supérieurs à ,70 et des coefficients d'homogénéité supérieurs à ,77. Plus spécifiquement, à l'Université de Moncton, sa validité a été vérifiée auprès de 943 étudiantes et étudiants (Baudouin 1989).

La population de cette recherche était composée des 181 étudiantes et étudiants qui étaient inscrits aux quatre classes du cours régulier ADCO1010 - Comptabilité financière I, de l'automne 2001, à l'Université de Moncton Campus de Moncton. Vingt-cinq étudiantes et étudiants de cette population n'avaient pas complété un des questionnaires, soit parce qu'elles et ils étaient absents au moment de l'administration ou encore ont abandonnés le cours, ce qui résulte en un échantillon de 156.

Le nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants par classe était de 48, étant donné que l'environnement physique, c'est-à-dire le nombre de chaises et de tables, l'imposait. Une

professeure, soit la première auteure et un professeur, le troisième auteur, qui constituaient l'équipe professorale, se partageaient l'enseignement en ayant deux groupes chacun.

Ce projet de recherche s'est effectué en sept étapes. La première étape était lors du premier cours. Les objectifs de la recherche ont été expliqués et le consentement des étudiantes et des étudiants à participer au projet de recherche a été obtenu. La chercheuse a aussi administré le Questionnaire I dans les quatre groupes.

La deuxième étape s'est déroulée dans les jours suivant la date limite fixée pour l'abandon de cours sans mention au dossier. À cette date, l'ITMB, a été administré, en début de cours. Les résultats ont été compilés par le second auteur et les équipes composées selon la procédure décrite ci-dessous. Il est à noter que, durant tout le semestre, l'équipe professorale n'avait aucune connaissance du type psychologique des étudiantes et des étudiants ou des critères de la composition des équipes.

Les équipes ont été constituées de quatre membres, selon les trois conditions suivantes : types psychologiques homogènes, types psychologiques hétérogènes et types psychologiques aléatoires. Étant donné le contingentement de 48 étudiantes et étudiants pour chaque groupe, il était possible de créer 12 équipes par groupe. Ainsi, dans chaque groupe, des équipes hétérogènes ont été formées en choisissant un membre pour chaque fonction (« ST », « SF », « NT » et « NF »), ensuite, un nombre d'équipes homogènes a été constitué en choisissant quatre membres d'une même fonction (« ST », « SF », « NT » ou « NF »). Finalement, les étudiantes et les étudiants qui n'avaient pas été choisis pour faire partie d'une équipe hétérogène ou homogène ont été placés aléatoirement en équipe. De plus, les étudiantes et les étudiants qui n'avaient pas complété l'ITMB, ont été placés dans ces équipes aléatoires.

La formation des équipes représentait la troisième étape de la procédure. Les étudiantes et les étudiants ont été regroupés selon les consignes reçues et au même moment, les informations concernant le premier travail d'équipe ont été données aux étudiantes et aux étudiants. Quant à la quatrième étape elle consistait, pour les équipes, à remettre leur premier travail d'équipe qui représentait la première partie de l'analyse d'un rapport annuel.

La cinquième étape était réservée à l'évaluation des équipes et à l'épreuve de mi-semestre. Tout d'abord, avant l'épreuve, les étudiantes et les étudiants ont complété le Questionnaire II, soit l'évaluation du fonctionnement de l'équipe et de leur satisfaction relative au travail d'équipe. Les étudiantes et les étudiants avaient été avisés au préalable de la tenue de cette évaluation. Par la suite, l'épreuve de mi-semestre a été administrée.

Après la semaine d'étude et jusqu'à la fin du semestre, les équipes ont eu trois travaux d'équipe à remettre tel qu'il était stipulé dans le plan de cours. Ces travaux comprenaient la deuxième partie de l'analyse entamée précédemment ainsi que deux problèmes de comptabilité. Un travail individuel a été remis par les étudiantes et les étudiants. Il s'agissait de la sixième étape.

La dernière étape eut lieu lors de l'épreuve finale. Premièrement, les étudiantes et les étudiants ont complété une version abrégée du Questionnaire I et rempli le Questionnaire II – 2e évaluation. Par la suite, elles et ils ont complété l'épreuve finale.

Pour ce qui est des résultats obtenus lors des évaluations, les points accordés aux travaux individuels et aux travaux d'équipes ont été remis aux étudiantes et aux étudiants des quatre groupes, par l'équipe professorale, au cours du semestre. Toutes les évaluations étaient les mêmes pour les quatre groupes et ont été corrigées ensemble.

L'Analyse

Le profil des participantes et des participants à cette recherche permet de constater que 73,72 % d'entre eux sont inscrits à la Faculté d'administration et le cours ADCO1010 est obligatoire dans leur programme habituellement suivi dès leur première année à la Faculté. Ce cours est également obligatoire pour des étudiantes et des étudiants de d'autres facultés qui représentent 13,46 % de cet échantillon. Pour les autres (12,82 %), le cours est soit une option à l'intérieur de leur programme, soit un choix personnel. Les étudiantes et les étudiants se sont inscrits à ce cours selon leur horaire et selon la disponibilité des places au sein du cours. Nous pouvons donc considérer que la répartition des fonctions par groupe s'est faite au hasard selon des variables n'ayant pas d'effet sur la recherche.

La fonction « ST » s'avère la plus importante pour les groupes de l'échantillon (39,10 %). La deuxième en importance est la fonction « NT » (23,08 %). Ensemble, les types pensée représentent 62,18 % de l'échantillon. En contrepartie, les types sentiment, représentés par les « SF » (21,79 %) et les « NF » (10,26 %), ne constituent que 32,05 % de l'échantillon. Ces proportions sont représentatives de différents groupes similaires (Casas 1990).

Les variables dépendantes de cette recherche sont les résultats d'évaluations individuelles et collectives des étudiantes et des étudiants ainsi que leur degré de satisfaction à l'égard du travail d'équipe. Ces variables composées sont mesurées selon des échelles d'intervalles. La variable indépendante représente la méthode de composition de l'équipe. Cette variable est de type nominal. Les variables de contrôle regroupent les connaissances de base en comptabilité et les perceptions qu'avaient les étudiantes et les étudiants au début du semestre à l'égard du cours ADCO1010 et du travail d'équipe. Ces variables composées sont mesurées selon des échelles d'intervalles, tirées des réponses des étudiantes et des étudiants à des questions portant sur la comptabilité et leurs perceptions du cours et du travail d'équipe.

Les résultats des étudiantes et étudiants correspondent aux notes des évaluations. La note maximale pour les résultats individuels est de 75 points, alors qu'elle est de 25 points pour les résultats collectifs. Quant aux degrés de satisfaction à l'égard du travail d'équipe, ils ont été recueillis en fin de semestre. Les étudiantes et les étudiants ont choisi, sur une échelle de type Likert de cinq niveaux leur taux de satisfaction aux énoncés.

L'INTERPRÉTATION DES HYPOTHÈSES

Deux hypothèses ont été avancées pour répondre à la question de recherche et, celles-ci débutent avec l'énoncé « compte tenu de leurs connaissances et perceptions préalables ». Tel qu'assumé, l'analyse révèle qu'il n'existe pas de relation significative entre les variables de contrôle et la variable indépendante.

L'hypothèse I avance que « Compte tenu de leurs connaissances et perceptions préalables, les étudiantes et les étudiants membres des équipes de type hétérogène ont des résultats d'évaluations individuelles et collectives plus élevés que leurs collègues qui sont membres des équipes de types homogène et aléatoire ». La moyenne des résultats nous indique que les résultats collectifs des équipes hétérogènes sont plus élevés que ceux des deux autres types de composition d'équipes. Par contre, l'analyse de variance nous démontre, au tableau 1, que la composition d'équipe n'a pas d'effet significatif sur les résultats individuels ou collectifs ou sur le total des résultats en considérant les connaissances et perceptions préalables des participantes et des participants.

Tableau 1

Les résultats des étudiantes et des étudiants selon la composition des équipes

Résultats	Individuels ¹					Collectifs ¹							
	N	Moy.	É.T.	Asym.	Kurt.	Min.	Max.	Moy.	É.T.	Asym.	Kurt.	Min.	Max.
Homogènes	78	44,00	12,27			11,59	66,30	19,85	2,66			9,80	23,60
Hétérogènes	36	45,75	14,16			13,70	73,70	19,97	3,73			13,65	24,40
Aléatoires	42	45,97	12,49			17,75	67,00	19,17	1,96			13,35	22,35
Total	156	44,93	12,74	-,45	-,36	11,59	73,70	19,70	2,79	-,65	-,35	9,80	24,40
Totaux													
	N	Moy.	É.T.	Asym.	Kurt.	Min.	Max.						
Homogènes	78	63,85	13,30			30,59	89,10						
Hétérogènes	36	65,73	15,41			32,74	97,10						
Aléatoires	42	65,14	13,21			36,85	87,15						
Total	156	64,63	13,72	-,34	-,38	30,59	97,10						

¹F (153, 2) = 2,45 p > ,01 ²F (153, 2) = 1,36 p > ,01 ³F (153, 2) = 2,07 p > ,01

La deuxième série de variable dépendante représente la satisfaction des étudiantes et des étudiants à l'égard du travail d'équipe afin de déterminer si l'hypothèse II avancée se confirme. L'hypothèse est la suivante : « Compte tenu de leurs connaissances et perceptions préalables, les étudiantes et les étudiants membres des équipes de type homogène ont un degré de satisfaction à l'égard du travail d'équipe plus élevé que leurs collègues qui sont membres des équipes de types hétérogène et aléatoire. »

Les statistiques descriptives ont indiqué que l'asymétrie n'était pas en valeur absolue de 1 ou moins pour ces variables. Les moyennes des réponses aux variables fluctuent de 3,91 à 4,56, ce qui démontre qu'une proportion importante des étudiantes et des étudiants ont répondu qu'ils étaient plutôt en accord ou tout à fait en accord avec les éléments d'évaluation proposés pour déterminer leur satisfaction.

Le tableau 2 présente l'analyse des résultats des réponses des étudiantes et des étudiants quant aux éléments d'évaluation de leur satisfaction à l'égard du travail d'équipe au cours du semestre, en considérant leurs connaissances et perceptions préalables. Tout comme pour l'hypothèse I, l'analyse de variance des variables ne démontre pas d'écart significatif et, du même fait, ne confirme pas l'hypothèse que les équipes homogènes ont un taux de satisfaction plus élevé que les équipes hétérogènes et aléatoires. Alors, les deux hypothèses à la base de cette recherche ont été rappelées et leur analyse ne démontre pas d'écart significatif, ce qui infirme les hypothèses avancées.

Tableau 2

Le degré de satisfaction des étudiantes et des étudiants à l'égard du travail d'équipe selon la composition des équipes

Degré de satisfaction	Efficace ^{1a}			Fonctionne ^{2b}				Communiquent ^{3c}					
	N	Moy.	É. T.	Asym.	Kurt.	Moy.	É. T.	Asym.	Kurt.	Moy.	É. T.	Asym.	Kurt.
Homogènes	78	3,96	1,28			3,91	1,30			4,14	1,16		
Hétérogènes	36	4,14	1,20			4,22	1,10			4,56	,65		
Aléatoires	42	4,04	1,03			4,10	1,08			4,36	,88		
Total	156	4,04	1,20	-1,24	,70	4,03	1,20	-1,19	,61	4,29	1,00	-1,53	1,73
	Satisfaite ^{4d}			Total ^{5e}									
	N	Moy.	É. T.	Asym.	Kurt.	Moy.	É. T.	Asym.	Kurt.				
Homogènes	78	3,99	1,22			16,00	4,56						
Hétérogènes	36	4,08	1,32			17,00	3,27						
Aléatoires	42	4,07	1,11			16,62	3,53						
Total	156	4,03	1,21	-1,24	,75	16,40	4,03	-1,17	,63				

¹F (153, 2) = 1,43 p > ,01^a Cette équipe est efficace

²F (153, 2) = 1,24 p > ,01^b Cette équipe fonctionne bien

³F (153, 2) = 1,27 p > ,01^c Les membres communiquent bien entre eux

⁴F (153, 2) = 1,46 p > ,01^d L'équipe est satisfaite de la qualité du travail ⁵F (153, 2) = 1,59 p > ,01^e Total des réponses

La Conclusion

Cette recherche voulait explorer l'effet de la composition d'équipes sur les résultats d'évaluations individuelles et collectives des étudiantes et des étudiants ainsi que leur degré de satisfaction à l'égard du travail d'équipe. Des difficultés ont été relevées qui pourraient diminuer la portée des résultats ou fournir une interprétation alternative. Trois ont été identifiées soit : de un, la non-connaissance par les participantes et les participants de leurs types psychologiques, de deux, la structure du cours qui ne permettait pas d'inclure le fonctionnement du travail en équipe à titre de sujet développé et suivi et de trois, l'isolement de l'activité de cette recherche par rapport à l'ensemble des cours suivis par les étudiantes et les étudiants. Par ailleurs, des abandons se sont produits au cours du semestre, soit avant la date de retrait ou à d'autres moments.

À la lumière des différents écrits utilisés dans le cadre de cette recherche, il est possible d'établir plusieurs liens avec des problématiques similaires soit : les différentes possibilités pour la composition des équipes, l'affectation des tâches ou des travaux pour analyser des résultats, le nombre minime de recherches effectuées dans le secteur, l'évaluation du taux de satisfaction du travail en équipe et la non-connaissance par les étudiantes et les étudiants de leur type psychologique ainsi que de celui des autres membres de l'équipe.

Le peu de recherche effectuée sur des éléments menant à la composition d'équipes permettant aux étudiantes et aux étudiants de tirer le plus d'avantages possibles de leurs expériences de travail d'équipe, dans un contexte d'étude postsecondaire, ouvre des pistes pour la poursuite des recherches. L'utilisation du travail d'équipe et la reconnaissance des avantages qui en découlent, tant du point de vue des résultats que du degré de satisfaction plus élevé, font partie d'un

discours courant. Alors, pourquoi les moyens de composer des équipes sont-ils toujours si peu connus et si peu validés ?

Références

Baudouin, Robert, "L'intégration et la persistance des étudiantes et des étudiants à l'Université de Moncton," Moncton : Université de Moncton, 1996.

Blaylock, Bruce K., "Teamwork in Simulated Production Environment," *Research in Psychological Type*, 6, (1983) 32-37.

Bradley, John H., & Hebert, Frederic J., "The effect of personality type on team performance," *The Journal of Management Development*, 16(5), (1997), 337-353.

Brocato, Frank C., & Seaberg, John J., "Psychological Type and Task Accomplishment in the Public School Management Team," Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, (1987, April), Washington, DC.

Bruffee, Kenneth A., *Collaborative Learning Higher Education, Interdependence and the Authority of Knowledge* (2nd ed.), Baltimore, MD : The Johns Hopkins University Press, 1999.

Casas, Eduardo, *Les types psychologiques jungiens : manuel et guide pour l'Indicateur des types*, Edmondton, Alta : Psychometrics, 1990.

Clarke, Judy, Wideman, Ron, & Eadie, Susan, *Apprenons ensemble : l'apprentissage coopératif en groupes restreints*, Montréal, Qc : Les Éditions de la Chenelière Inc, 1992.

Henri, France, & Lundgren-Cayrol, Karin, *Apprentissage Collaboratif à distance – pour comprendre et concevoir les environnements d'apprentissages virtuels*, Sainte-Foy, Qc : Presses de l'Université du Québec, 2001.

Proulx, Jean, *Enseigner mieux. Stratégies d'enseignement*, Trois-Rivières : Cégep de Trois-Rivières, 1993.