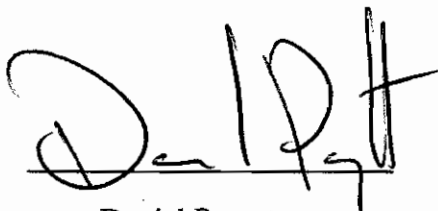


Leadership des dirigeants et efficacité collective de l'équipe
Daniel Payette
24088364

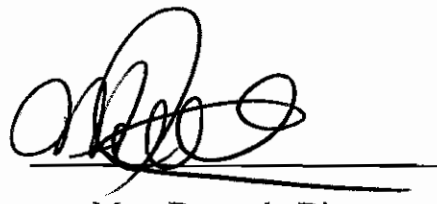
RÉSUMÉ

Le travail d'équipe est la pierre angulaire de toute bonne organisation. Plusieurs facteurs peuvent influencer le rendement des équipes et la présente étude s'intéresse à l'un de ces facteurs, l'efficacité collective. Bandura (2003) définit l'efficacité collective comme la croyance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour produire un niveau de réalisation. Il identifie quatre sources principales (expériences actives, vicariantes, persuasion verbale et l'état physiologique et émotionnel) influençant l'efficacité collective alors que certains auteurs (Chen & Bliese, 2002; Gully, Incalcaterra, Joshi & Beaubien, 2002; Hoyt, Murphy, Halverson & Watson, 2003; Taggar & Seijts, 2003; Walumbwa, Wang, Lawler & Shi, 2004; Watson Chemers & Preiser, 2001) soulignent que le leadership du dirigeant peut affecter cette croyance. Lorsqu'il est question de leadership, la littérature identifie deux approches importantes pour son étude, il s'agit des approches transactionnelle et transformationnelle. Le leadership transactionnel, fortement inspiré des théories béhavioristes, constitue un leadership de proximité alors que le leadership transformationnel est davantage distal. Selon Bass (1985), un leader efficace est à la fois un leader transactionnel et transformationnel. Il identifie ce type de dirigeant comme un leader transformatif. La présente étude tente donc de vérifier la relation entre le leadership transformatif d'un dirigeant de PME et l'efficacité collective de son équipe de travail. La méthode utilisée pour vérifier cette relation est de type corrélacionnelle. Les participants à l'étude sont 487 enseignants de 40 écoles secondaires publiques et

francophones choisies au hasard. Ces organisations sont considérées comme des PME de services éducatifs. L'échantillon est majoritairement du sexe féminin avec 57.2% des répondants, comparativement à 42.8% pour les hommes. La variable dépendante, l'efficacité collective, est évaluée à l'aide d'une version canadienne française de l'échelle d'efficacité collective de Goddard (2002). De son côté, la variable indépendante, le leadership transformatif, est évaluée avec l'échelle du leadership transformatif de Dussault, Valois et Frenette (en arbitrage). Les résultats des analyses montrent des corrélations de $r = .51$ ($p < .01$) pour la dimension transactionnelle et de $r = .64$; ($p < .01$) pour la dimension transformationnelle. De plus, les analyses secondaires, des analyses de régression, montrent que le leadership transformationnel augmente significativement la variance expliquée de l'efficacité collective ($F = 8.564$, $p < 0.05$). Ces résultats confirment donc l'hypothèse de recherche. L'étude discutera de ces résultats à la lumière, notamment, des théories du leadership transformatif (Bass, 1985) et de l'efficacité collective (Bandura, 2003).



Daniel Payette



Marc Dussault, Directeur

29 août 2005