

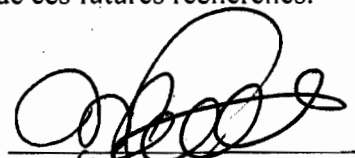
La relation entre l'auto-efficacité au leadership et le leadership transformatif
François Hallé
24866478

RÉSUMÉ

De nos jours, le leadership constitue la pierre d'assise de la performance des entreprises (Bennis & Nanus, 1985). L'apport des leaders dans les organisations est prépondérant et nombre de recherches s'intéressent aux impacts de ces derniers, tout comme aux antécédents du leadership. Le leadership présente, en effet, un champ d'étude très large et le concept demeure, malgré toutes ces recherches, encore imprécis. Bass (1985) explique cela en disant qu'il existe autant de définitions du leadership qu'il existe de personnes pour le définir. La présente étude s'intéresse aux antécédents du leadership transformatif de Bass (1985) et plus particulièrement à la relation entre la croyance d'efficacité personnelle qu'a le leader d'adopter les comportements d'un leader transformatif et la perception qu'en ont ses subalternes. L'analyse se base sur la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (1997) et sur celle du leadership transformatif de Bass (1985). À partir du cadre de référence et de la recension des écrits, une hypothèse de recherche et six sous-hypothèses découlant de cette hypothèse ont été formulées. L'hypothèse de recherche se lit ainsi : plus l'auto-efficacité au leadership du gestionnaire est grande, plus il pratiquera un leadership transformatif. Les six sous-hypothèses concernent les six facteurs reliant l'auto-efficacité au leadership et le leadership transformatif : le charisme, la stimulation intellectuelle, la reconnaissance personnelle, les récompenses contingentes, la gestion par exception et le leadership laisser-faire. La méthode mise en place pour analyser ces données est de type corrélationnel. Les données ont été collectées par voie de questionnaires. Un total de 696

questionnaires ont été envoyés dans 100 organisations différentes. Le questionnaire A (Questionnaire de l'auto-efficacité au leadership (Leroux, Dussault, Frenette, Hallé, Deschênes et Villeneuve, 2006)) a été distribué à 234 gestionnaires en fonction et le questionnaire B (Adaptation du questionnaire sur le leadership transformatif (Dussault, Valois et Frenette, en arbitrage)) à 462 de leurs subalternes. L'échantillon des gestionnaires est majoritairement masculin (89%), tout comme celui des subalternes (65%). La première variable, l'auto-efficacité au leadership, est la variable indépendante et correspond au résultat obtenu sur l'*Échelle de l'auto-efficacité au leadership* développée par Leroux et al. (2006). Le leadership transformatif constitue la variable dépendante. Il est défini par le résultat obtenu à l'adaptation de l'*Échelle du leadership transformatif* (Dussault et al., en arbitrage). Les résultats montrent deux relations significatives sur une possibilité de six. L'auto-efficacité aux récompenses contingentes et les récompenses contingentes ($r = .22, p > .05$) et l'auto-efficacité à la gestion par exception et la gestion par exception sont positivement corrélés ($r = .23, p > .05$). L'hypothèse de recherche ne peut donc pas être confirmée. Néanmoins, les gestionnaires s'évaluent très fortement par rapport à leur croyance d'efficacité (5.10 sur une échelle en six points) et leurs subalternes leur octroient également des résultats élevés (3.11 sur une échelle en quatre points). Ces résultats démontrent que ces gestionnaires sont de bons leaders transformatifs. Cette recherche présente plusieurs pistes de nouvelles recherches, en plus d'apporter des suggestions sur la conduite de ces futures recherches.


François Hallé


Marc Dussault, Directeur