LES PROPRIÉTÉS PSYCHOMÉTRIQUES DE L'INVENTAIRE DU LEADERSHIP POSITIF (ILP)

Introduction

L'*inventaire du leadership positif* (ILP) a été développé pour évaluer la prévalence de pratiques associées au leadership positif dans les milieux de travail. L'ILP fournit aux leaders des résultats quantitatifs au sujet de leurs forces dans chacun des cinq sous-domaines du leadership positif (les vertus du leadership en action, la communication positive, les aptitudes à dynamiser, les connaissances et compétences motivationnelles, et les tâches opérationnelles).

L'ILP est composé de descriptions courtes et claires de 30 pratiques de leadership habituellement présentes dans des milieux de travail positifs. Chacune des descriptions est en lien avec un des sous-domaines décrit ci-dessus. Il y a six pratiques dans chacun des cinq sous-domaines. Pour chacune de ces pratiques, les répondants doivent indiquer jusqu'à quel point elles sont présentes dans leur milieu de travail à l'aide d'une échelle Likert à cinq points où 1 = *Pas du tout*, 3 = *Parfois*, et 5 = *Très souvent*.

Methodes

Une analyse factorielle exploratoire (AFE) a été effectuée à partir des données d'une mise à l'essai de l'ILP. L'AFE a mené à un raffinement de quelques énoncés. L'ILP a ensuite été complété par 612 personnes. Une analyse factorielle confirmatoire (AFC) a alors été faite afin de valider la structure factorielle théorique de l'ILP. Le modèle complet contenant les 30 énoncés du questionnaire a été vérifié. La cohérence interne de chaque échelle (ILP total et chacune des 5 sous-échelles) a été vérifiée et les résultats rapportés à l'aide du coefficient alpha de Cronbach.

Résultats

La structure factorielle Le tableau 1 présente les indices de l'AFC pour l'ILP.

Tableau 1 : Indices de l'AFC pour l'ILP

Modèle	<i>df</i>	χ^2	Paramètres	RMSEA (90% IC)	CFI	TLI	SRMR
ILP complet	399	1165.210*	95	.056 (.052-.060)	.93	.92	.032

* < 0.001

Cohérence interne Les valeurs du coefficient alpha de Cronbach pour le modèle complet de l'ILP avec les 30 énoncés ainsi que pour chacun des cinq sous-domaines sont présentées dans le tableau 2.

Tableau 2 : Valeurs du coefficient alpha de Cronbach pour le modèle complet (30 énoncés) et chacun de ses cinq sous-domaines.

ILP complet (.977)	
Les vertus du leadership en action	(.909)
La communication positive	(.879)
Les aptitudes à dynamiser	(.838)
Les connaissances et compétences motivationnelles	(.909)
Les tâches opérationnelles	(.921)

Interprétation

La structure factorielle

Le χ^2 est un indice d'ajustement absolu. Un résultat non-significatif suggère que le modèle est bien ajusté. Puisque cette statistique est très sensible à la taille de l'échantillon (plus l'échantillon est grand plus le test devient significatif) il est recommandé d'utiliser d'autres indices afin de compléter le χ^2 .

CFI / TLI : Des valeurs au-dessus du seuil de 0.90 indiquent un ajustement adéquat du modèle (Bentler, 1990) tandis que des valeurs au-dessus du seuil de 0.95 indiquent un bon ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999).

RMSEA: Des valeurs < 0.05 suggèrent un très bon ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999) tandis que des valeurs < 0.08 suggèrent un ajustement raisonnable du modèle (Byrne, 1998; Steiger, 1989).

SRMR : Des valeurs < 0.05 indiquent un bon ajustement du modèle (Hu & Bentler, 1999).

La cohérence interne

La cohérence interne de l'ensemble de l'ILP (30 énoncés) est très élevée, $\alpha = .977$. Un coefficient alpha supérieur à .60 est considéré acceptable pour des nouveaux instruments de mesure (Kline, 2000). Comme le fait voir le tableau 2, toutes les valeurs du coefficient alpha de Cronbach dépassent grandement le seuil de .60.

Conclusion

L'interprétation des indices d'ajustement obtenus d'une analyse factorielle confirmatoire gagne à être holistique. En effet, une telle interprétation doit tenir compte de l'information fournie par tous les indices de l'analyse au lieu de seulement un indice en particulier (Hoyle & Panter, 1995). Ainsi, en plus du χ^2 qui était significatif étant donné la taille de notre échantillon, nous avons utilisé deux indices d'ajustement absolu (RMSEA et SRMR) et deux indices d'ajustement confirmatoire (CFI et TLI). Cette approche permet d'évaluer l'ajustement des modèles testés en ayant une vision plus holistique et non-biaisée.

Les résultats de l'AFC démontrent que l'ILP a un très bon ajustement par rapport à son modèle théorique. Nous pouvons donc conclure que l'ILP peut être utilisé en toute confiance pour mettre en évidence les forces et les endroits qui nécessitent plus de développement en ce qui a trait aux pratiques du leadership positif dans des milieux de travail.

Références

Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*, 238-246.

Byrne, B.M. (1998). Structural equation modelling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 158–176). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hu, L. & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*, 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118.

Kline, P. (2000). Psychometrics primer. London: Free Association Books.

Steiger, J.H. (1989). EzPATH: A supplementary module for SYSTAT and SYSGRAPH (Computer Software). Evanston, IL: SYSTAT, Inc.