

Revue Scientifique du



laboratoire
Ville Société Territoire
(laboVST)

Le Journal des Sciences Sociales

N°24-Décembre 2022

ISSN 2073-9303

LE JOURNAL DES SCIENCES SOCIALES

CONSEIL SCIENTIFIQUE

- Prof Simplicie Y. Affou, Directeur de Recherches (Institut de Géographie
Tropicale, IGT, Abidjan) Tel : Cel : (00225) 0707 70 85 57,
E-mail : syaffou@yahoo.fr ou affou@ird.ci
- Prof Alphonse Yapi-Diahou, Professeur Emérite de Géographie (Université Paris 8),
Cel : 0033668032480 ; Email : yapi_diahou@yahoo.fr
- Prof Brou Emile Koffi Professeur Titulaire de Géographie, (Université Alassane
Ouattara.), Cel.: (00225) 0103589105 ; E-mail : koffi_brou@uao.edu.ci
- Prof Roch Gnabéli Yao, Professeur Titulaire de Sociologie, (Université Félix
Houphouët Boigny) ; Cel : 07 08 18 85 96 Email roch.gnabeli@laasse-
socio.org
- Prof Jonas Guéhi. Ibo, Directeur de Recherches (Université Nangui Abrogoua),
Cel : (00225) 0505 68 48 23 E-mail : ibojonas@yahoo.fr
- Prof René Joly Assako Assako, Professeur Titulaire de Géographie, Université
Yaoundé, Cameroun ; Email rjassako@yahoo.fr
- Prof Ferdinand A. Vanga, Professeur Titulaire de Sociologie (Université Péléforo
Gon Coulibaly), Tel : (00225) 01 03 48 91 60 / 05 05 083 702
E-mail : ferdinand.vanga@upgc.edu.ci af_vanga@yahoo.fr

COMITE EDITORIAL

Directeur de Publication

Simplice Y. Affou, Directeur de Recherches (Institut de Géographie Tropicale, IGT, Abidjan) Tel: Cel: (00225) 07 07 70 85 57 E-mail : syaffou@yahoo.fr
ou affou@ird.ci

Rédacteur en Chef

Alphonse Yapi-Diahou, Professeur titulaire de Géographie (Université Paris 8)
Cel : 0033668032480 ; Email : yapi_diahou@yahoo.fr

Rédacteur en Chef Adjoint

Jonas Guéhi. Ibo, Directeur de Recherches (Université Nangui Abrogoua)
Cel : (00225) 05 05 68 48 23 E-mail : ibojonas@yahoo.fr

Secrétariat du Comité de Rédaction

Assué Yao Jean-Aimé, Maître de Conférences, Université Alassane Ouattara,
Bouaké, (00225)0103192952, Email assueyao@yahoo.fr
Konan Kouakou Attien Jean-Michel, Maître assistant, Université Alassane
Ouattara, Bouaké, (00225)0707117755, E-mail : attien_2@yahoo.fr
Yapi Atsé Calvin, Maître assistant, Université Alassane Ouattara, Bouaké,
(00225)0707996683, E-mail : atsecalvinyapi@gmail.com
Yassi Gilbert Assi, Maître de Conférences de Géographie, Ecole Normale
Supérieure d'Abidjan, Cel.: (00225) 07 75 52 62; E-mail:
yassiga@gmail.com

Secrétaire aux finances

Bohoussou N'Guessan Séraphin, Maître de Conférences de Géographie, Université
Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire, (00225)0505483129,
E-mail : bohounse@yahoo.fr

COMITE DE LECTURE

- Abdoul Azise SODORE, Maître de Conférences de Géographie/aménagement, Burkina Faso
- Adaye Akoua Assunta, Maître de Conférences de Géographie, Université Félix Houphouët Boigny, Abidjan
- Allaba Ignace, Maître de Conférences d'études germaniques, Université Felix Houphouët Boigny, Abidjan, Côte d'Ivoire
- Assué Yao Jean-Aimé, Maître de Conférences de Géographie, Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire
- Bally Claude Kore, Maître de Conférences de Sociologie des organisations, université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Beka Beka Annie, Maître de Conférences de géographie, École Normale Supérieure, Gabon
- Biyogbe Pamphile, Maître de Conférences de Philosophie, Ecole Normale Supérieure, Gabon
- Bohoussou N'Guessan Séraphin, Maître de Conférences de Géographie (Université Alassane Ouattara)
- Christian Wali Wali, Maître-Assistant de Géographie, Université Omar Bongo de Libreville, Gabon
- Coulibaly Salifou, Maître-Assistant de Géographie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Diarrassouba Bazoumana, Maître de Conférences de Géographie, environnementaliste, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Dja Armand Josué, Maître de Conférences de Géographie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Dosso Yaya, Maître-Assistant de Géographie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Eleanor FUBE MANKA'A, Maître-Assistant de Géographe, ENS/Université de Yaoundé I, géographie des aménagements ruraux
- Gokra Dja André, Maître de Conférences, Sciences du Langage et de Communication, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire
- Hugo PILKINGTON, Maître de Conférences, Géographie de la santé, université de Paris 8, France
- Kadet G Bertin, Professeur Titulaire de Géographie, Ecole Normale Supérieure (ENS), Abidjan
- Koffi-Didia Adjoba Marthe, Maître de Conférences de Géographie, Université Félix Houphouët Boigny,

Koffi Yeboue Stéphane, Maître de Conférences de Géographie, Université Peloforo Gon Coulibaly, Korhogo

Kouadio M'bra, Kouakou Dieu-Donne, Maître de Conférences de sociologie de la santé, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Kouame Konan Hyacinthe, Maître de Conférences de Géographie, Université Peloforo Gon Coulibaly, Korhogo

Kra Kouamé Antoine, Maître de Conférences d'Histoire, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Kramo Yao Valère, Maître-Assistant de Géographie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Loukou Alain François, Professeur Titulaire de Géographie TIC, Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire

Moatila Omad Laupem, Maître-Assistant de Géographie, Université Marien Ngouabi (Brazzaville- Congo)

Ndzani Ferdinand, Maître-Assistant de Géographie, Ecole normale supérieure, université Mariën Ngouabi, République du Congo.

Ngouala Mabonzo Médard, Maître-Assistant de Géographie, Ecole normale supérieure, université Mariën Ngouabi, République du Congo.

N'guessan Adjoua Pamela, Maître-Assistant de Sociologie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Soro Debegnoun Marcelline, Maître-Assistante de Sociologie, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Yao Célestin Amani Maître de Conférences de Bioanthropologie, Université Félix Houphouët Boigny, UFR SHS - ISAD

Yassi Gilbert Assi, Maître de Conférences de Géographie (Ecole Normale Supérieure Abidjan)

SOMMAIRE

		Pages
Yayo née N'cho Amalatchy Jacqueline	Production et valorisation artisanale des petits pélagiques par les ghanéens en Côte d'Ivoire	9
Sinaly TRAORÉ Mamadou FOFANA	Facteurs de crispation des relations de cohabitation et recomposition des dynamiques de solidarité autour du parc national du Mont Péko	21
Gbougnon Martine Karamoko Vasseko	Le métier d'éducateur dans l'enseignement secondaire public en Côte d'Ivoire	30
Aimé MOUDJEGOU MOUSSAVOU	Grèves, crises politiques et formation des corps professionnels dans le secteur public gabonais	47
Dany Daniel BEKALE	Enseigner la mémoire collective au Gabon : une tâche problématique dans l'école moyenne	59
Marcel BAGARE Dognon Lucien BATCHO Esther Delwendé KONSIMBO	Communication politique et non-violence en période électorale : cas des élections couplées d'octobre 2020 au Burkina Faso à travers le media en ligne " <i>lefaso.net</i> "	71
Ounone KPANTE	La formation initiale a la fonction de chef d'établissement scolaire au Togo : un outil de gestion professionnalisante	83
Yemboaro Pacôme LOMPO Kiss-Wend-Sida Romaine ZANGRE/ KONSEIGA Yisso Fidel BACYE	Les personnes déplacées internes (pdi) face à la covid-19 dans la ville de Ouagadougou (Burkina Faso) : vulnérabilité et résilience.	96
Abdoulaye GUINDO Issa DIALLO Biramapho LY	L'alcoolisme des jeunes filles comme un problème de santé publique au Mali : cas de la commune IV du district de Bamako	110
Yves Arnaud YOUMA Lucien OUÉDRAOGO Gabriel SANGLI Konan Jérôme	Services écosystémiques de la forêt classée de Tiogo dans le Centre-Ouest du Burkina Faso en déforestation	123
	Le système de protection du parc national de la Comoé	138

KOUAKOU M'Bra Kouakou Dieu-Donné KOUADIO Kouassi Kan Adolphe KOUADIO	(Côte d'Ivoire) : un dispositif à la hauteur des enjeux ?	
Bertin YANGA NGARY Bertrand D NDOMBI BOUNDZANGA Djeneric SAKA ALANDJI	Ressources humaines et offre de soins médicaux en zone rurale. Problèmes actuels et perspectives au Gabon	150
Géraud AHOUANDJINO Ousmane BEREPA Patrick AFFOIGNON Laurinda AKLOBO	Communication familiale et comportements sexuels à risque chez les collégiens du Couffo (Bénin)	162
Alain BOUSSOUGOU	La sédentarisation des populations dans la région d'Ekouk (Gabon)	174
Aaron FOUNDHO	Parrainage et situation des élèves à Banikoara	187
Mangliwè ENETEM Ayemi Akessime LAWANI	Analyse de la contribution de la société civile dans l'amélioration des centres d'accueil des enfants vulnérables au Togo : cas du projet d'accompagnement de l'ONG Creuset Togo	201
HOUEDJISSI Fingbe Ghislain	Gouvernance des pesticides et enjeux de coulisses dans les espaces peri-urbains et ruraux : cas des départements de Bouaké et de Tiebissou	216
Affoué Rachel KOFFI Kra Valérie KOFFI	Maintien des usages de l'eau du barrage à Taabo : la communication de lutte contre les schistosomiasés à l'épreuve	230
Kouakou Albert YAO Kouakou G. Barnabas KONAN	La sexualité des femmes en situation de handicap et vivant avec le VIH/Sida dans les villes d'Abidjan, Bouaké, Daloa et Yamoussoukro en Côte d'Ivoire	243
Régis Ollomo Ella	Détermination nominale et construction génitive en	255

shiwa, langue Bantu du Gabon

Sadji N’Gbansonhfi GBANDEY Kodjo SOSOE	Engagement affectif et comportements de citoyenneté organisationnelle des agents de l’école supérieure d’administration et de gestion notre dame de l’église (esag-nde)	266
Michael MARAS	Écoles coraniques itinérantes, « Mahadjiris » et scolarisation aux écoles conventionnelles dans le Département du Logone et Chari, Extrême-nord Cameroun	277
Simon Pierre TIBIRI ZONGO Mathias Siaka GUE	Enseignement-apprentissage de la lecture courante dans l’enseignement primaire au Burkina Faso : les pratiques enseignantes sont-elles un frein ?	286
TCHANTIPO Sai Sotima M Gniré KORA GUERRA	Fondements de la dépigmentation cosmétique volontaire de la peau par les filles et femmes de Cotonou	297
E ZUO EPSE DIATE Sabine A TONAN T Yao ADOU Axel D D NASSA	Analyse des conflits fonciers entre les jeunes, les chefs de familles et l’état dans la mise en valeur des terrains périurbains de la métropole abidjanaise	309
SABLÉ Léhoua P ANGAMAN Kadio Mathieu	La question du statut épistémologique de la médecine : De Claude Bernard à Georges Canguilhem	322
Mama DJAUGA Sanni S SABI OROU BOGO François ALLOGNON	Cartographie des poches de criminalité transfrontalière dans la commune de Pèrèrè au Bénin (Afrique de l’Ouest)	333
Z MENIE OVONO O ISSA BOUYEBI Marie T ITONGO Jean B MOMBO	Apport de l’imagerie satellitale optique et radar a la caractérisation des inondations dans le grand Libreville (Gabon)	346

Engagement affectif et comportements de citoyenneté organisationnelle des agents de l'école supérieure d'administration et de gestion notre dame de l'église (esag-nde)

Sadji N'Gbansohfi GBANDEY

Université de Lomé (Togo)

Email : ggsadji@gmail.com

Kodjo SOSOE

Université de Lomé (Togo)

Email : sosoe.kodjo@gmail.com

Résumé : Aujourd'hui, une importance particulière est accordée par les chercheurs et gestionnaires des organisations aux facteurs pouvant contribuer à l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle. C'est pourquoi, nous avons essayé d'analyser la contribution de l'engagement affectif dans l'explication des CCO.

Nous avons émis l'hypothèse que les comportements de citoyenneté organisationnelle trouvent leur origine dans l'engagement affectif vis-à-vis de l'organisation et vis-à-vis des collègues de travail. Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons mené une enquête auprès de 39 agents de la l'ESAG-NDE, grâce à trois (3) échelles : l'échelle de J. Meyer et N. Allen (1997) pour l'engagement affectif envers l'organisation, l'échelle de F. Stinglhamber et al. (2002) pour l'engagement affectif envers les collègues et l'échelle de W. C. Borman, D. E. Buck et al. (2001) pour les CCO.

Nous sommes parvenus à la conclusion que : le faible engagement affectif envers l'organisation est lié aux CCO négatifs ($r = .25$; $p < .33$) ; le faible engagement affectif envers les collègues est lié aux CCO négatifs ($r = .27$; $p < .22$).

Mots clés : Comportement de citoyenneté organisationnel, Engagement affectif, Organisation, Collègues

Abstract: Today, a particular importance is given by researchers and organizations managers to the factors that can contribute to the adoption of organizational citizenship behaviors (OCB). This is why we tried to analyze the contribution of affective commitment in the explanation of OCBs.

We hypothesized that organizational citizenship behaviors are rooted in affective commitment to the organization and to co-workers. In order to verify this hypothesis, we conducted a survey of 39 ESAG-NDE agents using three (3) scales: the scale of J. Meyer and N. Allen (1997) for affective commitment to the organization , the scale of Stinglhamber et al. (2002) for affective commitment to co-workers and the scale of W. C. Borman, D. E. Buck et al. (2001) for OCBs.

We concluded that : low affective commitment to the organization is related to negative OCBs ($r = .25$; $p < .33$); low affective commitment to co-workers is related to negative OCBs ($r = .27$; $p < .22$

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Affective Commitment, Organization, Co-workers

Introduction

Si D. Organ (1988) est le premier à avoir défini le concept de comportements de citoyenneté organisationnelle, plusieurs travaux antérieurs au sien avaient déjà jeté les bases de la compréhension des principes de ce nouveau concept, notamment les travaux sur la « volonté de coopération » de C. Barnard en 1933 et ceux de D. Katz en 1966 sur la « psychologie sociale » (R. Fisher, R. McPhail et G. Menghetti, 2010, p. 399). Ces derniers chercheurs soutenaient déjà que les comportements « spontanés et innovants » des employés, qui vont au-delà des rôles prescrits, sont essentiels à l'efficacité organisationnelle (J. Lavelle et al., 2007; C. Vandenberghe et K. Bentein, 2009).

En 2003, après avoir analysé l'ensemble des définitions proposées dans la littérature, D. Turnipseed en propose une définition générale. Selon lui, les CCO sont des comportements individuels spontanés et discrétionnaires résultant des caractéristiques innées d'un individu ou des caractéristiques de l'emploi et de l'organisation, ou des relations avec ses supérieurs. Ces comportements sont dirigés vers l'organisation et/ou les collègues, avec comme résultat une amélioration de l'efficacité organisationnelle, que ce soit par le biais de l'influence directe de l'emploi ou par l'influence indirecte des relations sociales (indirect social route) basées sur l'amélioration des relations interpersonnelles. Les comportements de citoyenneté n'apparaissent pas dans les descriptions formelles des tâches ou de l'emploi et ne sont pas récompensés de façon formelle.

En 2000, P. Podsakoff et al. ont regroupé les différents CCO selon sept dimensions : l'altruisme (helping), la sportivité (sportsmanship), la loyauté organisationnelle (organizational loyalty), la conformité organisationnelle (organizational compliance), l'initiative individuelle (individual initiative), le civisme (civic virtue) et le développement personnel (self-development). La première dimension, soit celle de l'altruisme, signifie apporter de l'aide de façon volontaire à un(e) collègue concernant un problème et agir de façon à prévenir les problèmes au travail. La dimension de la sportivité comprend : ne pas se plaindre quand on est dérangé par les autres, conserver une attitude positive lorsqu'on est frustré, avoir la volonté de sacrifier ses intérêts personnels pour le bien du groupe, et ne pas être offensé personnellement quand les autres n'acceptent pas nos idées. La loyauté organisationnelle inclut des actions visant à promouvoir l'organisation auprès de gens de l'externe, à la défendre contre des menaces et à demeurer dédié à celle-ci même dans des situations extrêmes. La dimension de conformité organisationnelle fait référence à des comportements qui démontrent une adhérence rigide aux règles et aux politiques de l'organisation, et ce, même en l'absence de surveillance.

Ces comportements reflètent une acceptation et une internalisation des règles de l'entreprise. Celle du civisme (ou de la vertu civique, tout dépendant de la traduction utilisée), est considérée comme un engagement envers l'organisation à un niveau macro, qui se présente comme une volonté d'être actif dans les activités de gouvernance de l'entreprise, de placer les intérêts de celle-ci en premier et de procéder à une veille environnementale de menaces potentielles ou d'opportunités. Quant à la dimension du développement personnel, elle représente l'adoption d'actions volontaires afin d'améliorer son savoir, ses habiletés et ses capacités.

Enfin, les comportements d'initiative personnelle sont considérés comme des CCO uniquement lorsqu'ils concernent l'engagement dans des comportements qui vont au-delà

du minimum requis et au-delà du niveau de performance attendu, à un degré tel qu'ils apparaissent volontaires. La créativité et l'innovation sont considérées comme des initiatives personnelles.

Agir comme un bon citoyen organisationnel, c'est adopter volontairement, sans opportunisme et sans espoir d'être récompensé, un comportement caractérisé par l'altruisme, le professionnalisme, la tolérance, la prévenance et le civisme (D. Organ, 1988).

Le rôle que doit jouer les agents dans une organisation est composé, entre autres, d'attitudes et de comportements qui sont définis par le concept de comportements de citoyenneté organisationnelle. Bien qu'ils soient discrétionnaires, ces éléments favorisent l'efficacité et l'efficacité de l'organisation (D. Organ, 1988).

Au cours d'une mission de diagnostic organisationnel que nous avons effectué à l'Ecole Supérieure d'Administration de Gestion notre Dame de l'Eglise (ESAG-NDE) en prélude au processus d'accréditation par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), nous avons fait plusieurs constats liés aux agents, constats qui tendent à nous faire croire qu'il y aurait un problème lié à leurs comportements de citoyenneté organisationnel. Nous avons noté une lenteur dans l'exécution des tâches ; des désertions de postes juste après l'entretien des salles et des bureaux (ce constat concerne principalement les agents de ménage permanents qui ne sont pas censés quitter leurs postes).

Il nous a semblé par ailleurs que certains agents n'étaient pas totalement investis dans leurs tâches. Ceci nous a naturellement amené à nous poser des questions sur leur engagement et plus précisément sur leur engagement affectif.

En 1991, J. Meyer et N. Allen proposent trois formes d'engagement organisationnel : l'engagement affectif, normatif et continu. L'engagement affectif fait référence à l'attachement émotionnel d'un individu à son organisation ; l'engagement normatif reflète le sentiment d'obligation de l'individu à demeurer membre de cette dernière. Quant à l'engagement continu, il représente l'intention de l'employé de demeurer membre de l'organisation, intention qui est basée sur sa perception des coûts liés à son départ et des bénéfices à en demeurer membre. Les employés ayant un haut niveau d'engagement affectif demeurent en poste parce qu'ils veulent le faire. L'engagement affectif apparaît comme une dimension importante de l'engagement organisationnel pouvant prédire l'apparition de comportements de citoyenneté organisationnelle. En conséquence, l'étude prévoit que l'engagement affectif constitue un meilleur prédicteur de la citoyenneté organisationnelle des agents.

D'où notre question générale de recherche qui se formule comme suit : existe-t-il une relation entre l'engagement affectif et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) ? Plus spécifiquement : (i) le faible engagement affectif envers l'organisation entraîne-t-elle des CCO faibles ? (ii) le faible engagement affectif vis-à-vis des collègues entraîne-t-elle des CCO faibles ?

Nous avons formulé l'hypothèse principale de l'existence d'une relation entre l'engagement affectif et les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Plus précisément : (i) Plus l'engagement affectif envers l'organisation est faible, plus les CCO sont faibles ; (ii) Plus l'engagement affectif vis-à-vis des collègues est faible, plus les CCO sont faibles.

1. Méthodes

Nous présentons dans les lignes qui suivent, notre démarche méthodologique : participants, instruments de mesure et méthodes d'analyse des données.

1.1 Site et Participants

Cette recherche veut établir les liens entre l'engagement affectif et les comportements de citoyenneté organisationnelle. Nous avons mené l'étude à l'Ecole Supérieure d'Administration de Gestion notre Dame de l'Eglise (ESAG-NDE). La population à l'étude est donc constituée de l'ensemble des agents de l'ESAG NDE, soit 53 agents. Cette population d'étude n'étant pas importante, nous n'avons pas procédé à un échantillonnage. Cependant, nous avons eu un retour de 39 questionnaires renseignés. Nous avons donc procédé à nos analyses sur cette population de 39 répondants. Ci-dessous, quelques caractéristiques : le sexe et le statut.

Tableau 1 : Répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Masculin	30	76,9
Féminin	9	23,1
Total	39	100

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Le tableau ci-dessus montre que sur 39 sujets enquêtés, 30, soit 76,9%, sont des hommes et 9, soit 23,1%, sont des femmes.

Tableau 2 : Répartition des enquêtés selon leur statut au sein de la structure

Statut	Effectifs	Pourcentage (%)
Permanents	16	41,1
Contractuels	23	58,9
Total	39	100

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

D'après ce tableau, parmi les 39 répondants, 23, soit 58,9%, sont contractuels (liés par un contrat à durée déterminée) et 16 soit 41,1 % ont un statut de permanent (liés par un contrat à durée indéterminée).

1.2. Instruments de mesure

Pour mesurer les CCO, nous sommes appuyés sur l'échelle de W. C. Borman, D. E. Buck et al. (2001). Chaque participant doit se situer sur une échelle de Likert en quatre points, allant de 1 ("jamais") à 4 ("souvent"). L'échelle est constituée de dix-neuf (19) énoncés.

Pour la mesure de l'engagement affectif envers l'organisation, nous avons utilisé la version révisée de l'échelle de J. Meyer et N. Allen (1997) à 21 items dont 7 pour l'engagement affectif. Ces items ont été évalués à l'aide d'une échelle de Likert en quatre points s'étendant de « Pas du tout d'accord » = 1 à « Tout à fait d'accord » = 4. A titre indicatif, cet instrument de mesure a été conçu pour être modifié et adapté à différentes populations. Cette version révisée offre une meilleure cohérence interne (de 0.90 à 0.91) contre 0.86 et 0.88 pour les échelles de 1991. (R. Culpepper, 2000).

Nous nous sommes appuyé sur l'engagement affectif auto-rapporté pour mesurer l'engagement affectif envers les collègues. L'engagement affectif auto-rapporté représente le niveau auto-rapporté d'engagement envers son partenaire (D. Weigel, 2010). L'engagement auto-rapporté perçu reflète la perception d'une des parties au sujet du niveau d'engagement de l'autre (D. Weigel, 2010). Nous avons utilisé les six énoncés d'engagement auto-rapporté de l'instrument de mesure français de Stinglhamber et al. (2002). (par exemple « J'éprouve de la considération envers mon collègue »; « J'apprécie personnellement mon collègue »).

1.3 Méthodes d'analyse

Pour traiter les données recueillies les statistiques ont été utilisées pour calculer notamment des corrélations. Nous avons calculé la corrélation de Spearman étant donné que nous avons des données ordinales. La corrélation de Spearman ou rho de Spearman, est un test d'inférence statistique entre deux facteurs ou variables. Elle est généralement utilisée lorsque les deux semblent corrélées sans que la relation entre les deux soit de type affine. La corrélation de Spearman consiste à trouver un coefficient de corrélation entre les rangs des valeurs. Elle permet de dire si la relation entre les facteurs peut être décrite par une fonction monotone. Une corrélation de Spearman peut être parfaite c'est-à-dire avoir une valeur de +1 ou -1. Pour pouvoir effectuer ces analyses, nous avons utilisé le logiciel SPSS version 20.0.

2. Résultats et discussion

Dans cette section, les résultats du traitement et de l'analyse des données colligées émergeant des questionnaires sont présentés selon deux rubriques : Résultats et Discussion.

2.1 Résultats

2.1.1 Les niveaux d'engagement affectif et de CCO de nos répondants

Tableau 3 : Répartition des répondants en fonction de leurs niveaux d'engagement affectif envers l'organisation

	Effectifs	Pourcentage (%)
Engagement Affectif Faible	24	61,5
Engagement Affectif Fort	15	38,5
Total	39	100

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Le tableau 3 présente l'effectif des répondants en fonction de leurs niveaux d'engagement affectif envers l'organisation. L'analyse de ce tableau nous permet de dire que 24 agents, soit 61,5 % ont un engagement affectif faible et 15, soit 38,5% ont un engagement affectif fort. Le niveau d'engagement affectif envers l'organisation est globalement faible.

Tableau 4 : Répartition des répondants en fonction de leurs niveaux d'engagement affectif envers leurs collègues

	Effectifs	Pourcentage (%)
Engagement Affectif Faible	23	58,9
Engagement Affectif Fort	16	41,1
Total	39	100

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Nous obtenons des résultats similaires à ceux du tableau 4. Vingt-trois (23) répondants, ont un engagement affectif faible vis-à-vis de leurs collègues et 16, ont un engagement affectif fort. Le niveau d'engagement affectif vis-à-vis des collègues est globalement faible.

Tableau 5 : Répartition des répondants en fonction de leurs CCO

	Effectifs	Pourcentage (%)
CCO Faible	27	69,2
CCO Fort	12	30,8
Total	39	100

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Le tableau 5 ci-dessus présente la répartition des répondants en fonction de leur niveau de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO). Nous constatons que 27 répondants soit 69,2 % ont des CCO faibles et seulement 12 personnes soit 30,8 % ont un niveau de CCO élevé.

2.1.2 Relation entre les niveaux d'engagement affectif et de CCO de nos répondants

Tableau 6 : Relation entre engagement affectif envers l'organisation et les CCO

		Engagement affectif vis-à-vis de l'organisation		CCO
Rho de Spearman	Engagement affectif vis-à-vis de l'organisation	Coefficient de corrélation	1,000	,252
		Sig. (unilatérale)	.	,033
		N	39	39
CCO	CCO	Coefficient de corrélation	,25	1,000
		Sig. (unilatérale)	,033	.
		N	39	39

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Nous constatons dans ce tableau que le coefficient de corrélation est positif (Rho = 0,25). Ce qui signifie que plus les agents ont tendance à avoir un engagement faible, plus faible est le niveau de CCO. On peut donc conclure que les variables : engagement vis-à-vis de l'organisation et CCO sont liés.

Tableau 7 : Relation entre engagement affectif envers les collègues et les CCO

		Engagement affectif vis-à-vis des collègues		CCO
Rho de Spearman	Engagement affectif vis-à-vis des collègues	Coefficient de corrélation	1,000	,271
		Sig. (unilatérale)	.	,022
		N	39	39
CCO	CCO	Coefficient de corrélation	,271	1,000
		Sig. (unilatérale)	,022	.
		N	39	39

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

La corrélation est positive et significative ($p > .02$) entre l'engagement affectif envers les collègues et les CCO. Plus l'engagement est faible et plus on observe des CCO négatifs.

Tableau 8 : Relation entre le statut des agents et les CCO

Statut	CCO		
	Fort	Faible	Total
Permanents	2	14	16
Contractuels	10	13	23
Total	12	27	10
	X² = 2,92	ddl = 1	DNS

Source : Enquête de terrain, décembre 2021

Les statistiques du tableau 8 nous renseignent sur l'existence d'une relation entre le statut des agents et leurs CCO. Le Khi-carré calculé n'est pas significatif. Il n'y a donc pas de relation entre ces deux variables. Cependant, un constat nous amène à nous interroger : sur les 16 agents permanents, 14 ont des CCO faibles. Ces agents se sont-ils installés dans un confort qui expliquerait cela ? Quant aux contractuels, le constat est plus mitigé.

3. Discussion

L'objectif de cette recherche est d'étudier l'influence de l'engagement affectif sur les comportements de citoyenneté organisationnelle des agents de l'ESAG-NDE. Parmi les trois formes d'engagement les plus étudiées (c.-à-d. engagement affectif, normatif et continu), c'est la forme affective qui a été privilégiée, car il a été démontré que c'est celle ayant le plus d'impact sur les comportements de citoyenneté. Deux cibles de l'engagement affectif des employé(e)s ont été étudiées, soit l'engagement envers l'organisation elle-même, et envers les collègues. Quant aux comportements de citoyenneté, ils ont également été étudiés selon leurs cibles respectives : les comportements d'aide, la conformité organisationnelle, et l'initiative individuelle.

Les résultats obtenus (tableau 6) montrent que l'engagement affectif envers l'organisation est lié aux comportements de citoyenneté organisationnelle. J. Meyer et al. (2002) étaient déjà parvenus aux mêmes conclusions. Nos résultats montrent aussi que les agents permanents ont un niveau de CCO plus faible que les agents contractuels.

Sur le premier point, nous notons que l'ESAG NDE utilise une approche nécessitant une identification de tout le personnel à l'endroit des objectifs et des valeurs de l'Ecole. On peut penser que cet aspect de la culture organisationnelle n'ayant pas encore été bien intégré, cela influence négativement les CCO.

Les résultats du tableau 7 nous montrent que le faible engagement affectif envers les collègues est lié au faible niveau de CCO. Nous pouvons expliquer cela par le fait que s'engager envers autrui est une entreprise risquée impliquant dépendance et vulnérabilité. Penser que l'autre a le même point de vue que soi-même ne va pas de soi et ne favorise pas un sentiment de sécurité et de prévisibilité. A priori, les agents n'ont pas pris conscience de leur interdépendance, dans ces conditions, chacun agit et interagit en fonction du ressenti

qu'il éprouve envers l'autre, mais aussi en fonction de la perception qu'il a des comportements que l'autre adopte envers lui. Conformément au principe de réciprocité, nous savons que les individus adaptent leurs comportements au profit de la cible avec laquelle ils sont en relation d'échange social et que lorsqu'il y a présence d'attitude positive, elle peut se traduire par l'apparition de CCO positifs et vice versa (J. Lavelle et al., 2007; C. Vandenberghe et K. Bentein, 2009). Dans ce cas, sur le plan pratique, il conviendrait de miser sur une bonne qualité relationnelle entre les employés. Cela passe par l'instauration d'un climat de travail positif générant une relation de confiance et de soutien de part et d'autre. Ainsi, la perception de support fera en sorte que l'employé sera motivé et engagé, ce qui favorisera l'adoption de comportements conséquents souhaités chez l'employé.

En ce qui concerne l'effet du statut des agents, il est possible que la stabilité des emplois explique le degré d'engagement et les CCO observés. En effet, la sécurité d'emploi peut amener certains agents à ne pas penser aux coûts associés à un changement d'emploi, voire à ne pas envisager un tel changement et par voie de conséquence, avoir un plus faible niveau d'engagement affectif et de CCO. Cela semble être le cas des agents permanents de l'ESAG-NDE.

Conclusion

Les comportements de civisme organisationnel semblent correspondre à un aspect informel de la performance au travail. Ces comportements ne font généralement pas partie du travail prescrit, mais ils permettraient de pallier l'organisation formelle du travail et/ou de participer à la performance de l'équipe de travail et de l'organisation. L'idée est donc d'élargir la notion de performance au travail afin de prendre en compte des aspects indispensables, voire « vitaux pour l'organisation » selon D. Katz (1964).

Aujourd'hui, une importance particulière est accordée par les chercheurs et gestionnaires des organisations aux facteurs pouvant contribuer à l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle. C'est pourquoi, nous avons essayé d'analyser la contribution de l'engagement affectif dans l'explication des CCO.

Cette recherche s'est donc inscrite dans le cadre d'une étude sur l'engagement affectif au sein de la relation de travail entre acteurs d'une même organisation et l'engagement de ces acteurs vis-à-vis de leur organisation. Elle vise à déterminer i) l'effet de l'engagement affectif envers l'organisation sur les comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et ii) l'effet de l'engagement affectif envers les collègues sur les comportements de citoyenneté organisationnelle. De la sorte, nous avons testé à la fois le modèle de J. Meyer et N. Allen (1997) et celui proposé par D. Weigel (2010) pour décrire le phénomène d'engagement affectif dans un contexte organisationnel.

Dans cette recherche, une démarche hypothético-déductive a été privilégiée. Le devis de recherche de type corrélationnel a été mené auprès d'un échantillon composé d'employés de l'École Supérieure d'Administration et de Gestion Notre Dame de l'Église (ESAG-NDE). La collecte de données a été administrée par questionnaires : nous avons utilisé les échelles de J. Meyer et N. Allen (1997), de Stinglhamber et al. (2002) et de W. C. Borman, D. E.

Buck et al. (2001). Ainsi, une recherche empirique a été conduite auprès d'un échantillon de 39 agents.

Les résultats obtenus confirment l'existence d'une relation entre :

-le faible engagement affectif envers l'organisation et les CCO négatifs ($r = .25$; $p < .33$) ;

-le faible engagement affectif envers les collègues et les CCO négatifs ($r = .27$; $p < .22$).

Il serait intéressant de voir, dans le cadre d'études ultérieures, l'influence des autres formes d'engagement (normatif et de continuité) sur les CCO.

Références bibliographiques

- CULPEPPER Robert, 1991, « A Test of Revised Scales for the Meyer and Allen (1991) Three-Component Commitment Construct ». *Educational and Psychological Measurement*, Vol 60, Issue 4, Washington, 2000, pp 604-616.
- FISHER Ron, MCPHAIL Ruth et MENGHETTI Gemma, 2010, « Linking employee attitudes and behaviors with business performance : A comparative analysis of hotels in Mexico and China », *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3) : pp. 397-404.
- KATZ Daniel, 1964, « The Motivational Basis of Organizational Behavior », *Behavioral Science*, 9, p. 131-133.
- LAVELLE James, KONOVSKY Mary, PRICE Kenneth, BROCKNER Joel, 2009, « Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior : a multifoci analysis », *Journal of Organizational Behavior*, 30 (3), pp. 337-357.
- MEYER John, STANLEY David, HERSCOVITCH Lynne, TOPLOLNYTSKY Laryssa, 2002, « Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences », *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp 20-52.
- MEYER John & ALLEN Natalie, 1997, « Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application », Thousand Oaks: Sage, pp 164.-173.
- MEYER John & ALLEN Natalie, 1991, « A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment », *Human Resource Management Review*, vol. 1,1, pp. 61-89.
- ORGAN Dennis, 1988, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA, Lexington Books.
- ORGAN Dennis et LINGL Andreas, 1995, « Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior », *Journal of Social Psychology*, 135, p. 339-350.
- PODSAKOFF Philip, MacKENZIE Scott, PEINE Julie, BACHRACH Daniel, 2000, « OCB: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research », *Journal of Management*, 26(3), p. 513-563.
- PODSAKOFF Philip, et MACKENZIE Scott, 1995, « An Examination of Substitutes for Leadership within a Levels of Analysis Framework », *Leadership Quarterly*, 6, p. 289-328.
- STINGLHAMBER Florence et al., 2002, « L'engagement envers l'organisation et le supérieur : un examen de leurs antécédents », *Psychologie du travail et des organisations*, 8(2), pp 137-165.
- TURNIPSEED David, 2003, « Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality and Tourism Industry ». In *Managing Employee Attitudes and Behavior in the Tourism and Hospitality Industry*, K. SALIH (Ed), pp. 247-262, Nova Science Publishers, New York.

VANDENBERGHE Christian, BENTEIN Kathleen, 2009, « A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), pp. 331–348.