

Effet du bien-être au travail sur la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin

Effect of well-being at work on the relationship between organizational commitment and innovative behaviors of public sector employees in Benin

DJOHOSSOU A. J. D.

Doctorant en Sciences de Gestion à la Faculté des Sciences Economique et de Gestion
(FASEG) Université d'Abomey-Calavi (UAC) / République du Bénin
Laboratoire de Recherches en Analyse Stratégique des Organisations (LARSO)
+229 95 96 37 03
mdjos2002@yahoo.fr

WOROU HOUNDEKON R. D.

Professeure Titulaire des Universités en Sciences de Gestion
Directrice du LARSO / Université d'Abomey Calavi (UAC) République du Bénin
+229 95 84 89 61
worour@yahoo.fr

Date de soumission : 23/05/2022

Date d'acceptation : 17/10/2022

Pour citer cet article :

DJOHOSSOU A. J. D. & WOROU HOUNDEKON R. D. (2022) « Effet du bien-être au travail sur la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 5 : Numéro 4 » pp : 294 - 316

Résumé

L'objectif de cet article est d'analyser le rôle modérateur du bien-être au travail des salariés dans la relation entre engagement affectif, normatif et calculé et les comportements innovants des salariés des administrations publiques au Bénin. Le développement durable, contraint les Etats à s'orienter sur le new public management, dont l'un des aspects est d'amener les salariés à développer des comportements innovateurs. L'étude a porté sur un échantillon de 810 salariés des administrations publiques répartis dans les communes de Cotonou et d'Abomey Calavi. Les données collectées ont été analysées sur le SMART PLS3 par le biais des mesures et d'une modélisation d'équations structurelles. Les résultats ont montré que l'engagement affectif et l'engagement normatif influencent positivement et significativement les comportements innovants des salariés. Ces résultats montrent également que l'engagement calculé influence positivement mais pas significativement les comportements innovants des salariés. De plus le bien-être au travail modère la relation entre l'engagement affectif et les comportements innovants d'une part et entre l'engagement normatif et les comportements innovants d'autre part.

Mots clés : comportement innovant ; bien-être au travail ; engagement organisationnel affectif ; engagement organisationnel normatif ; engagement organisationnel calculé.

Abstract

The objective of this article aims to analyze the moderating role of employee well-being at work in the relationship between affective, normative and calculated commitment and the innovative behaviors of public administration employees in Benin. Sustainable development, forces States to focus on new public management, one of aspects of which is to encourage employees to develop innovative behaviors. Sustainable development forces states to focus on new public management; one aspect of which is to encourage employees to develop innovative behaviors. The study focused on a sample of 810 employees of public administrations distributed in the commune of Cotonou and Abomey-Calavi. The data collected was analyzed on the SMART PLS3 through measurements and structural equation modeling. The results showed that affective and normative commitment positively and significantly influences the innovative behavior of employees. These results also show that the calculated commitment influences positively but not significantly the innovative behavior of employees. In addition, well-being at work moderates the relationship between affective commitment and innovative behaviors on the one hand and between normative commitment and innovative behaviors on the other hand.

Keywords: innovative behavior; well-being at work; emotional organizational commitment; normative organizational commitment; calculated organizational commitment.

Introduction

L'engagement se définit comme étant l'attachement des travailleurs envers leur organisation, il est souvent considéré comme un état psychologique caractérisant la relation entre le travailleur et l'organisation et qui entraîne différentes conséquences comportementales (Meyer et al., 1997). Ainsi les études portant sur ce sujet suggèrent que l'engagement organisationnel explique certains comportements des employés dans le milieu organisationnel. Par exemple les individus qui ont un niveau d'engagement organisationnel élevé, seraient plus performants et plus productifs (Meyer et Allen, 1984 ; Meyer et al, 1989 ; Benkhoff,1997) et seraient moins enclins à quitter l'entreprise (Porter et al,1976 ; Blau et Boal,1987). De plus d'autres auteurs dont Wiener et al (1987) vont juste affirmer que l'individu qui a un haut niveau d'engagement organisationnel ressentirait un mieux-être plus élevé. Afin de créer un environnement performant, une organisation cherchera à travers l'engagement organisationnel, à obtenir de ses membres des comportements positifs qui lui permettront d'atteindre des objectifs économiques et sociaux.

Dès lors les recherches sur l'engagement organisationnel se sont intéressées aux perceptions de l'expérience au travail, des caractéristiques personnelles et organisationnelles face aux comportements et attitudes des individus au travail (Balhadj et Ammary ,2020). Les résultats des travaux de recherche du point de vue pratique ont montré que dans l'engagement envers l'organisation, le supérieur et les collaborateurs se trouvent des gages de l'efficacité des ressources humaines. D'autant plus, l'une des mesures à prendre pour la mise en place d'une atmosphère morale suscitant l'efficacité et la productivité est l'instauration d'un climat d'éthique qui montre la compréhension des employés de leur organisation, et fournit un terrain favorable pour la prise de décisions et le développement de l'engagement. Par ailleurs les travaux de Caillé et al, (2020) ont montré que l'instabilité des environnements de travail actuels pousse en effet les organisations à s'appuyer sur le potentiel d'innovation des collaborateurs et l'arrivée de nouvelles générations sur le marché de l'emploi accentue les aspirations émergentes d'épanouissement, de reconnaissance et d'autonomie au travail de ces derniers. Ainsi les initiatives des collaborateurs sont devenues la première source d'avantage concurrentiel pour les organisations (Verrier & Bourgeois, 2016). Ainsi les recherches de Kézia et Mamena, (2018) ont montré que les salariés démontrant un fort engagement affectif, sont fondamentalement amenés à se préoccuper du bien-être de leur organisation. Ils sont plus susceptibles d'être prêts à améliorer leur performance pour aider les autres collègues lorsque le besoin se fera sentir (Meyer et al., 1990). Cette attitude influencerait leurs

performances innovantes (Thompson et Heron, 2006). Nous comprenons alors que les employés démontrent une réelle préoccupation face à tout ce qui concerne l'organisation. Ils seront ainsi prêts à suivre la stratégie de réussite de cette dernière en arborant les comportements attendus notamment le comportement innovateur.

Les travaux de recherche de Nathalie, (2019) ont montré que le bien-être au travail a une conséquence positive sur la performance des organisations. Dès lors, motiver ou remotiver les salariés au travail, est le leitmotiv des Directions des ressources humaines qui doivent gérer des populations de salariés soumis à de très fortes pressions sur le court terme et souffrant souvent d'épuisement au travail voire de dépression (Goujon-Belghit *et al.*, 2019). Ainsi Guilbert et Auzoult, (2020) ont montré que les entreprises doivent focaliser leurs initiatives sur la qualité de vie au travail, car elle est considérée depuis une dizaine d'années comme une donnée incontournable du maintien de la performance des entreprises et de la santé des travailleurs, notamment, le management se doit de jouer un rôle actif dans la construction de la qualité de vie au travail. Ce qui nous amène à poser notre question principale celle de savoir **quel est l'effet du bien-être au travail dans la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin ?**

Le présent travail s'est déroulé en trois parties.

La première partie pose les bases de la recherche en établissant un corpus théorique présentant la synthèse des travaux relatif à l'engagement organisationnel, aux comportements innovants, au bien-être au travail, en faisant ressortir le lien entre ces variables. Cette synthèse permet de concevoir le modèle de recherche sur la base de nos hypothèses. La deuxième partie vise le cadre méthodologique de recherche. La troisième partie vient présenter des résultats de notre papier.

1. Revue de littérature

1.1.Engagement organisationnel

Pendant un bon moment, la littérature scientifique n'arrivait pas à se mettre d'accord non seulement sur la définition de l'engagement, mais aussi sur la mesure qu'elle pourrait lui accorder (Meyer et Herscovitch, 2001). En effet, certains auteurs, considéraient l'engagement comme un construit unidimensionnel (Becker, 1960 ; Mowday et al, 1979 ; Wiener, 1982), tandis que d'autres voyaient en lui le lien qui unissait différentes formes d'engagement dans un modèle multidimensionnel (Allen et Meyer, 1990 ; O'Reilly et Chatman, 1986). Enfin, il y a aussi ceux qui considéraient que l'engagement devait se définir selon sa nature ou son objet

(la profession, le supérieur hiérarchique, etc.) ; et celui-ci (l'objet) devrait lui permettre de se dissocier des autres construits tels que la motivation, par exemple (Brickman, et al, 1987 ; Brown, 1996 ; Oliver, 1990 ; Scholl, 1981). Dans cette situation, il apparaît alors que l'engagement est un construit complexe et multi-facettes (Meyer, Allen et Smith, 1993). Néanmoins, tous ces écrits s'accordent de manière générale pour reconnaître en l'engagement cette « *force stabilisatrice ou obligatrice qui donne un sens au comportement* » (Meyer et Herscovitch, 2001, p. 301).

L'engagement des employés envers l'employeur a été introduit dans les études menées dans le domaine du comportement organisationnel. Nous le reconnaissons sous le terme d'engagement organisationnel. À l'origine, l'engagement organisationnel a été défini comme « *la force d'identification et d'implication d'un individu dans une organisation spécifique* » (Porter, Steers, Mowday et Boulian, 1974, p. 604). Cette force se caractérisait par (a) une forte croyance et acceptation des buts et valeurs de l'organisation, (b) la volonté de faire des efforts considérables pour cette organisation, et (c) le désir d'en rester membre (Porter et al., 1974). Cette vision a conduit à la conception de l'instrument de mesure connu sous le nom de « *Organizational Commitment Questionnaire* » (Mowday et al., 1979). Par la suite, d'autres recherches ont réussi à démontrer que l'engagement organisationnel comprenait différentes formes d'attachement (Angle et Perry, 1981 ; Jaros et al, 1993 ; Meyer et Schoorman, 1992 ; Meyer et Allen, 1991 ; O'Reilly et Chatman, 1986 ; Penley et Gould, 1988).

Les travaux de Meyer et Allen sont les plus célèbres à ce niveau (Allen et Meyer, 1990 ; Meyer et Allen, 1984, 1991 ; Meyer et Allen, 1997 ; Meyer, Allen et Gellatly, 1990 ; Meyer et al., 1993 ; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin et Jackson, 1989). Ces auteurs considèrent que l'engagement est non seulement lié étroitement à des facteurs personnels et situationnels, mais qu'il est surtout un prédicteur important d'indicateurs de succès organisationnel tels que la performance, l'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO) et l'assiduité au travail (Meyer et al, 2002). Ainsi pour eux :

L'engagement est un état psychologique qui caractérise la relation de l'employé avec l'organisation et qui entraîne des répercussions sur la décision de poursuivre ou d'interrompre l'adhésion à l'organisation (Meyer et Allen, 1991, p. 67).

Il s'agit bien d'un état psychologique d'attachement et d'identification qui influence les relations entre les salariés et les organisations qui les emploient. Ainsi, selon le modèle de Meyer et Allen (1990), l'engagement organisationnel repose sur trois dimensions ou encore trois caractéristiques distinctes d'états mentaux. La nature de chacun de ces états

psychologiques d'engagement est différente (Meyer et al., 1993), mais ils ne sont pas complètement indépendants (ils coexistent à différent degré chez l'individu) et ont des effets directs ou indirects sur le comportement de l'individu (Vandenberghe, 1998 ; Vandenberghe et al, 2004). Il s'agit de l'engagement affectif (ou de cœur), de l'engagement continu (calculé ou encore rationnel) et, enfin, de l'engagement normatif (ou moral). Alors, l'engagement organisationnel est une attitude que les employés développent vis-à-vis de leur organisation, pouvant être de nature continue, normative ou affective.

1.2. Comportements innovants

Le comportement innovant au travail d'un individu a pour objectif « l'introduction intentionnelle dans son travail, d'idées nouvelles et utiles, des processus, des produits ou des procédures » (Farr et Ford, 1990, p.63). Ainsi Janssen (2000) dans ses travaux de recherche définit le comportement innovant comme : « *La création intentionnelle, l'introduction et l'application de nouvelles idées dans son travail, son équipe ou son organisation afin de bénéficier des performances de son travail, de son groupe ou encore de son organisation* » (Janssen, 2000, p.288). Cette définition restreint le comportement innovateur à des efforts volontaires qui ont pour objectif de produire de véritables nouveaux résultats (Janssen, 2000). Puisqu'il s'agit d'efforts volontaires, ce comportement n'est pas nécessairement attendu dans le « rôle officiel » de l'individu en tant que salarié ; il ne fait pas non plus l'objet d'une clause du contrat explicite pouvant exister entre le salarié et son organisation (Ramamoorthy et al, 2005). Donc, de tels comportements pourraient être qualifiés de discrétionnaires, soit des comportements extra rôles qui ne sont pas formellement reconnus par le système organisationnel des récompenses (Janssen, 2000 ; Organ, 1988). Or, les comportements extra-rôles (le concept de comportement extra-rôle est aussi retrouvé dans la littérature sous le terme de « comportement de citoyenneté organisationnelle » (Organ, 1988) sont reconnus pour leur influence positive sur la performance individuelle et organisationnelle (Podsakoff, et al, 2009). Alors, il est possible d'affirmer que le comportement innovateur est amené à produire une sorte de gain en raison de sa caractéristique de « mise en œuvre » qui est censée apporter des résultats d'innovations (De Jong et Den Hartog, 2010). Ces résultats pourraient inclure aussi bien un meilleur fonctionnement de l'organisation que des avantages socio-psychologiques (meilleure communication interpersonnelle, satisfaction au travail, meilleur équilibre entre les ressources du travailleur et les exigences perçues de l'emploi par exemple) pour les travailleurs individuels ou les équipes de travail (Janssen, 2000). Soulignons que

cette caractéristique de « mise en œuvre » différencie le comportement innovateur de la notion de créativité (De Jong et Den Hartog, 2010),

1.3. Bien-être au travail

Pour Andrews et Withey (1976), le bien-être viendrait du fait que les individus ont une perception de leur situation en accord avec leurs besoins, leurs valeurs ou leurs aspirations. Le bien-être subjectif (ou hédonique) serait comme un ensemble composé à la fois d'une évaluation cognitive et d'affects positifs et négatifs.

Pour Diener (1994, p. 103 et p.108), « La mesure des réactions négatives telles que la dépression ou l'anxiété donne une image incomplète du bien-être des personnes et il est impératif de mesurer également la satisfaction dans la vie ainsi que les émotions positives ». « Le bien-être subjectif renvoie à l'expérience globale des réactions positives envers sa propre vie et inclut toutes les composantes d'ordre inférieur telles que la satisfaction de la vie et le niveau hédonique. La satisfaction dans la vie renvoie à un jugement conscient et global de sa propre vie. Le niveau hédonique fait référence à l'équilibre entre le caractère agréable et désagréable de sa propre vie émotionnelle ». « Le bien-être se caractériserait par trois éléments essentiels : il est tout d'abord subjectif, c'est un vécu personnel, il n'est pas l'absence de facteurs négatifs, il inclut des composantes positives (émotions agréables). Il se traduit par une évaluation globale de la vie de la personne dans son ensemble. »

Pour Diener et Eunkook Suh (1997, p.200), « *la satisfaction de la vie, des affects agréables et des affects désagréables constituent les trois facteurs interdépendants du bien-être subjectif. Les affects se référant aux humeurs agréables et désagréables et aux émotions, alors que la satisfaction de la vie se réfère à une évaluation cognitive de la satisfaction dans la vie* ». Pour Diener *et al.* (1998), les personnes ressentent un bien-être subjectif abondant lorsqu'ils ressentent de nombreuses émotions positives et peu d'émotions négatives, quand ils sont engagés dans des activités intéressantes, lorsqu'ils expérimentent beaucoup de plaisirs et peu de douleurs et enfin lorsqu'ils sont satisfaits de leur vie.

Selon Rolland (2000), le bien-être subjectif se définit à partir de la notion de bonheur (état de plénitude) qui s'exprime par la prédominance des affects positifs sur les affects négatifs. Pour Kahn et Juster (2002, p.630), « les enquêtes portant sur le bien-être se basent sur l'une ou l'autre des trois définitions suivantes : (1) la satisfaction à l'égard de la vie, (2) la santé et la capacité / l'invalidité et (3) les indices composites de fonctionnement positif. » Pour Pollard et Lee (2003, p.60), « *Le bien-être est un processus complexe, aux multiples facettes, qui vise*

à améliorer la santé et le bien-être de la personne, qui n'a cessé d'échapper aux tentatives des chercheurs. ». Pour Mondo (2016), le bien-être est un équilibre instable entre la satisfaction des besoins matériels et la satisfaction des besoins spirituels de l'individu. Il est évalué dans l'exercice d'une activité volontaire intellectuelle ou physique ayant vocation à produire une réalité socio-économique.

1.4.Relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés

Au cœur de toute innovation se trouvent des idées créatrices et ce sont les employés qui individuellement ou en groupe explorent, génèrent, promeuvent, discutent, modifient et réalisent ces idées. Le comportement innovant des employés dans leur travail est en effet crucial pour le bon fonctionnement des organisations (Battistelli et al., 2013). Les entreprises doivent faire preuve de créativité et d'innovation si elles veulent survivre et continuer à évoluer dans un monde compétitif et de plus en plus exigeant (Pretorius et al., 2005). Selon West et Farr (1989, cité par Niessen et al., 2018), l'innovation est l'introduction et l'application intentionnelle au sein d'un rôle, d'un groupe ou d'une organisation de nouvelles idées, processus, produits ou procédures pertinents pour l'unité d'adoption et qui apportent des bénéfices significatifs à l'individu, au groupe, à l'organisation ou à la société entière. L'innovation se distingue ainsi de la créativité par son caractère intentionnel et par l'application au sein d'un groupe ou d'une organisation de nouvelles idées. L'engagement organisationnel affectif peut augmenter l'implication individuelle dans la génération, la promotion et l'application des nouvelles idées (Battistelli et Picci, 2008). Les individus, étant davantage impliqués dans leur propre organisation sont plus disposés à accomplir des objectifs organisationnels (et ce compris les objectifs d'innovation) (Meyer et al, 2004). Dans leur étude, Bakker et Demerouti (2017) ont montré que la corrélation entre les exigences de travail et l'innovation au travail est négative. L'association d'une charge de travail élevée, corrélée à une faible possibilité de contrôle sur son activité, engendre des conséquences néfastes sur le plan de la santé et du rendement (Leiter, 1993). Cependant comme le montrent de nombreuses études, les exigences de travail peuvent aussi être source de comportement d'innovation au travail (King et al., 2007). Par exemple Noefer et al. (2009) cité par Adler & Koch, (2017) observent dans leur étude une association positive entre les exigences de travail, notamment le rythme et la quantité de travail et les comportements d'innovation au travail. Par ailleurs, différentes études présentent la charge de travail comme une exigence (demande)

importante du contexte professionnel (Bakker & Demerouti, 2007 cités par Hazem & Narjes, 2019). Par exemple à l'issue d'une série d'entretiens menés auprès des travailleurs du secteur des technologies de l'information, James (2011) constate qu'une très forte charge de travail est négativement liée aux comportements d'innovation au travail. D'autres études ont abouti à des résultats présentant un lien négatif entre la complexité de la tâche et les comportements d'innovation au travail, notamment le lien entre la réflexivité du groupe et l'innovation individuelle (Urbach, et al., 2010). Cependant, Axtell et al., (2000) dans une étude constatent un lien positif entre la complexité de la tâche et les comportements innovants au travail, alors que Baer et Oldham, (2006) trouvent un lien curvilinéaire entre le rythme de travail et la pression qu'elle engendre et la créativité. Ainsi nous formulons notre première hypothèse comme suit : **H1 : l'engagement organisationnel influence positivement et significativement les comportements innovants des salariés du secteur public**

H.1a : l'engagement affectif influencerait positivement et significativement les comportements innovants des salariés au travail

H1b : l'engagement normatif influencerait positivement et significativement les comportements innovants des salariés au travail

H1c : l'engagement calculé influencerait positivement et significativement les comportements innovants des salariés au travail

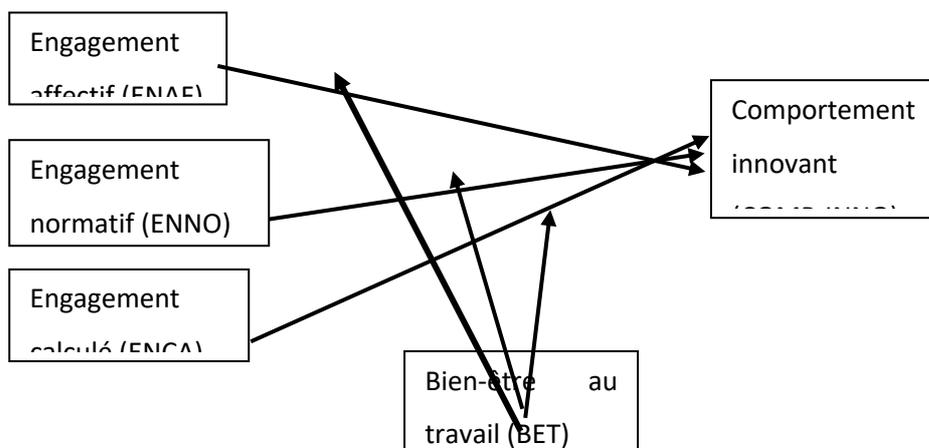
1.5. Rôle du bien-être au travail dans la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants

L'engagement organisationnel, plus précisément l'engagement organisationnel affectif, est un construit clé lorsqu'il est question de conséquences favorables, autant pour l'organisation que pour le travailleur. Ce concept est défini comme reflétant les liens affectifs qui relient l'individu à son organisation (Allen & Meyer, 1990 ; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003). L'individu est impliqué et attaché émotionnellement à son employeur, ce qui l'amène à s'identifier à son organisation (Stinglhamber & Vandenberghe, 2003). L'engagement organisationnel affectif est relié notamment à la fidélisation, voire la rétention du personnel, à l'augmentation de la performance organisationnelle ainsi qu'à la diminution du risque d'épuisement professionnel (Bentein, Vandenberghe, & Dulac, 2004). Plusieurs études ont également démontré le lien direct et significatif entre l'engagement organisationnel et le bien être psychologique (BEP) (Meyer & Maltin, 2010 ; Epitropaki & Martin, 2005). De ce fait, il est pertinent de se pencher sur la relation entre le bien-être et l'engagement envers

l'organisation étant donné ses diverses conséquences organisationnelles bénéfiques. Néanmoins, la plupart des études ont étudié le BEP en utilisant des variables qui sont similaires au BEP et qui corrélerent avec ce concept, mais qui sont cependant différentes de celui-ci (p. ex., la satisfaction au travail et ses affects positifs) ou en n'utilisant pas de mesure du BEP adaptée au contexte organisationnel (Dagenais-Desmarais, 2010). Ce faisant, le lien entre le bien être psychologique au travail (BEPT), qui réfère à la fois à des affects et des cognitions positives à propos de soi-même, son entourage et son emploi, et l'engagement organisationnel demeure important à investiguer. De plus, la non-prise en compte de la nature de l'emploi dans les études constitue également une lacune de la recherche (Morgeson & Humphrey, 2006). En effet, les chercheurs ont généralement considéré les employés de manière homogène, sans tenir compte de la nature de leur travail qui, pourtant, peut avoir des effets distincts sur plusieurs variables, dont le BEP et l'engagement organisationnel (Morgeson & Humphrey, 2006 ; Benson & Brown, 2007).

Plusieurs études empiriques ont divisé le concept de bien-être en deux grandes catégories distinctes, soit le bien-être subjectif et le bien-être psychologique (Descôteaux & Brault-Labbé, 2011 ; Keyes, et al, 2002). Ces deux types de bien-être seraient toutefois très fortement corrélés (Chau et al., 2018 ; Descôteaux & Brault-Labbé 2011 ; Keyes et al, 2002). Le bien-être psychologique se base sur les besoins humains universels et se définit comme l'atteinte d'un niveau optimal de fonctionnement (Descôteaux & Brault-Labbé, 2011). Ce niveau optimal de fonctionnement varie d'une personne à l'autre et est évalué individuellement (Schuh et al., 2018). En d'autres mots, « le bien-être représente quelque chose de plus grand que le simple état de bonheur. Il renvoie de façon globale à l'actualisation du potentiel humain » (Descôteaux & Brault-Labbé, 2011, p. 294). Le bien-être psychologique se base sur l'approche humaniste (Descôteaux & Brault-Labbé, 2011) de même que sur le développement humain et les défis présents dans la vie d'un individu (Keyes et al., 2002). Le bien-être psychologique peut varier selon certains facteurs sociodémographiques tels que l'âge, le genre et l'éducation (Clarke, Marshall, Ryff, & Rosenthal, 2000 ; Keyes & Ryff, 1998 ; Marmot, Ryff & al, 1997; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 1998). Les études démontrent un lien entre le bien-être psychologique et les transitions de vie telles que la maladie et la parentalité (Ryff & Seltzer, 1996). Ainsi notre deuxième hypothèse est la suivante : **H2 : le bien-être au travail modérerait la relation entre engagement organisationnel et les comportements innovants des salariés au travail.**

Figure 1 : modèle de recherche



Source : Auteurs

2. Méthodologie de recherche

La présente étude détermine les comportements innovants influencés par les dimensions de l'engagement organisationnel avec le rôle du bien-être au travail. L'étude est de nature transversale et quantitative. Tous les éléments de variables ont été étudiés sur une échelle de Likert de 5 points pour déterminer la relation entre les variables proposées de notre étude. L'échantillon de la présente étude est composé des salariés des administrations publiques des villes de Cotonou et d'Abomey-Calavi et a été sélectionné par convenance, et non probabiliste.

Les principaux répondants étaient les salariés des administrations publiques et socioprofessionnelles les plus variés possibles. Pour la collecte de données 1150 questionnaires ont été distribués en face à face mais seulement 810 questionnaires étaient exploitables pour l'analyse des données. Nous n'avons pas opté pour le questionnaire en ligne car notre population en général trouve que les questionnaires en lignes sont fastidieux pour elle et de plus l'instabilité de la connexion internet ne permet pas véritablement de le faire sans que cela ne nécessite un coût financier supplémentaire. Les échelles de mesure des variables ont été reprises d'études antérieures. Les dimensions de l'engagement organisationnel (EO) ont été mesurées à partir des échelles révisées de Allen, Meyer et Smith (1993) validées pour des versions françaises par Stinglhamber, et al, (2002). L'engagement organisationnel affectif (EOA), l'engagement organisationnel normatif (EON) et l'engagement organisationnel calculé (EOC) ont mobilisé chacun 6 items. Ainsi l'échelle utilisée pour mesurer le comportement innovant est composée de 17 items développés par Janssen (2000),

Kleysen & Street (2001) et Scott & Bruce (1994). En se référant aux travaux de recherche de Jamila, (2015) avec 12 items.

La présente étude a utilisé SMART-PLS pour l'analyse des données grâce à un modèle de mesure et à des techniques de modélisation d'équations structurelles basées sur les données collectées. Les données ont été étudiées en examinant leur fiabilité, leur fiabilité composite et leur extrait de variance moyenne sous le modèle de mesure. Les relations entre les constructions ont été examinées sur la base de SEM à travers les données collectées. Cette section présente le test de fiabilité tel qu'il a été examiné pour la première fois via l'algorithme PLS.

3. Résultat des estimations

3.1 Test de fiabilité et de validité des échelles de mesure

Tableau1 : Modèle de mesure (test de fiabilité)

	Alpha de Cronbach	rho_A	Fiabilité composite	Average Variance Extracted (AVE)
COMP_INNO	1.000	1.000	1.000	1.000
ENAF	0.869	0.826	0.712	0.663
ENCA	0.815	0.882	0.787	0.507
ENNO	0.833	0.804	0.722	0.551

Source : auteurs

Le tableau 1 ci-dessus montre les valeurs de Cronbach Alpha, Composite Reliability and Average Variance Extracted (AVE). Il est suggéré que l'alpha de Cronbach doit rester supérieur à 0,7, la fiabilité composite doit rester supérieure à 0,7, tandis que les valeurs de l'AVE doivent rester supérieures à 0,5 afin d'être acceptées statistiquement et de manière fiable pour l'outil de collecte de données (Hair & al, 2016). Les valeurs statistiquement satisfaisantes indiquées ci-dessus présentent la validité et la fiabilité de construction.

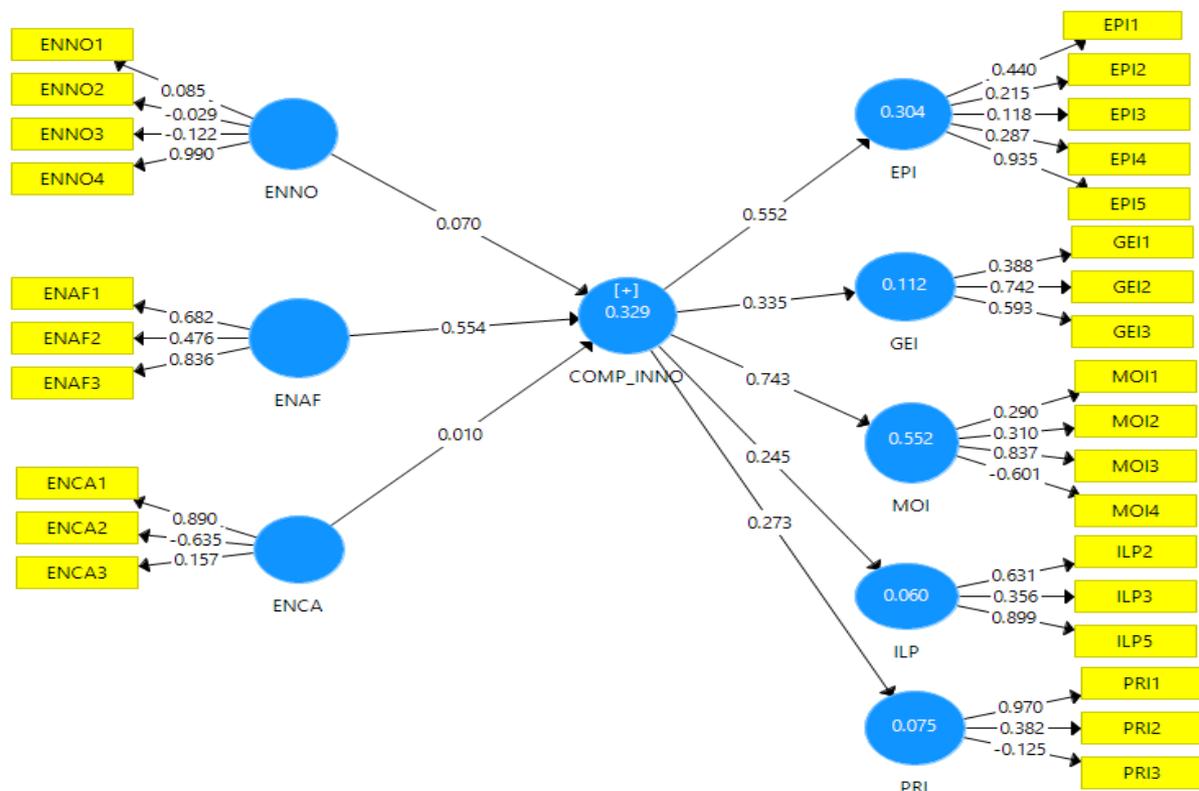
Tableau 2 : Modèle de mesure (validité discriminante)

	COMP_INNO	ENAF	ENCA	ENNO
COMP_INNO	1.000			
ENAF	0.569	0.681		
ENCA	0.414	0.507	0.638	
ENNO	0.586	0.508	0.501	0.501

Source : auteurs

Le tableau 2 ci-dessus a démontré la validité discriminante, qui concerne la corrélation entre les variables. Selon Fornell et Larcker (1981) la racine carrée de l'AVE doit rester supérieure à la valeur de corrélation avec les autres variables. La racine carrée de l'AVE est indiquée en diagonale au-dessus du tableau et il est montré que la première valeur de chaque colonne, la racine carrée de l'AVE, est supérieure aux valeurs restantes, ce qui satisfait la condition de validité discriminante.

Figure 2 : modèle de mesure



Source : auteurs

3.2. Modélisation d'équations structurelles (SEM)

La présente section de l'étude a examiné la relation entre les constructions proposées du cadre en examinant les hypothèses développées dans une section précédente de la présente étude. Les données collectées ont été examinées par la méthode d'amorçage pour déterminer l'impact et l'influence de l'engagement affectif, normatif et calculé sur les comportements innovants des salariés au Bénin. De plus, l'effet modérateur du bien-être au travail est également étudié.

3.3. Tests des hypothèses

Tableau 3 : Test d'hypothèse (relation directe)

	Échantillon initial (O)	Moyenne de l'échantillon (M)	Écart-type (STDEV)	Valeur t (O/STDEV)	valeurs-p
ENAF -> COMP_INNO	0.554	0.555	0.025	22.491	0.000
ENCA -> COMP_INNO	0.010	0.013	0.039	0.255	0.799
ENNO -> COMP_INNO	0.070	0.074	0.024	2.933	0.004

Source : auteurs

Le tableau 3 ci-dessus montre la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante. La sous hypothèse H1a détermine la relation entre l'engagement affectif et les comportements innovants des salariés au travail. La sous hypothèse H1b étudie la relation entre l'engagement normatif et les comportements innovants des salariés au travail. La sous hypothèse H1c étudie la relation entre l'engagement calculé et les comportements innovants des salariés au travail.

Les résultats de H1.a et H1b montrent que les engagements affectif et normatif influencent positivement et significativement les comportements innovants des salariés au travail, ce qui est illustré par la valeur t dans les relations. Les résultats montrent que la valeur t s'avère supérieure au seuil de 1,95 et est observée à 22,491 pour l'hypothèse H1a et est observé à 2.933 pour l'hypothèse H1b ; ce qui est acceptable. L'hypothèse H1c a évalué l'influence de l'engagement calculé sur les comportements innovants des salariés. Les résultats de H1c

montrent que l'engagement calculé n'est pertinent pour susciter les comportements innovants des salariés.

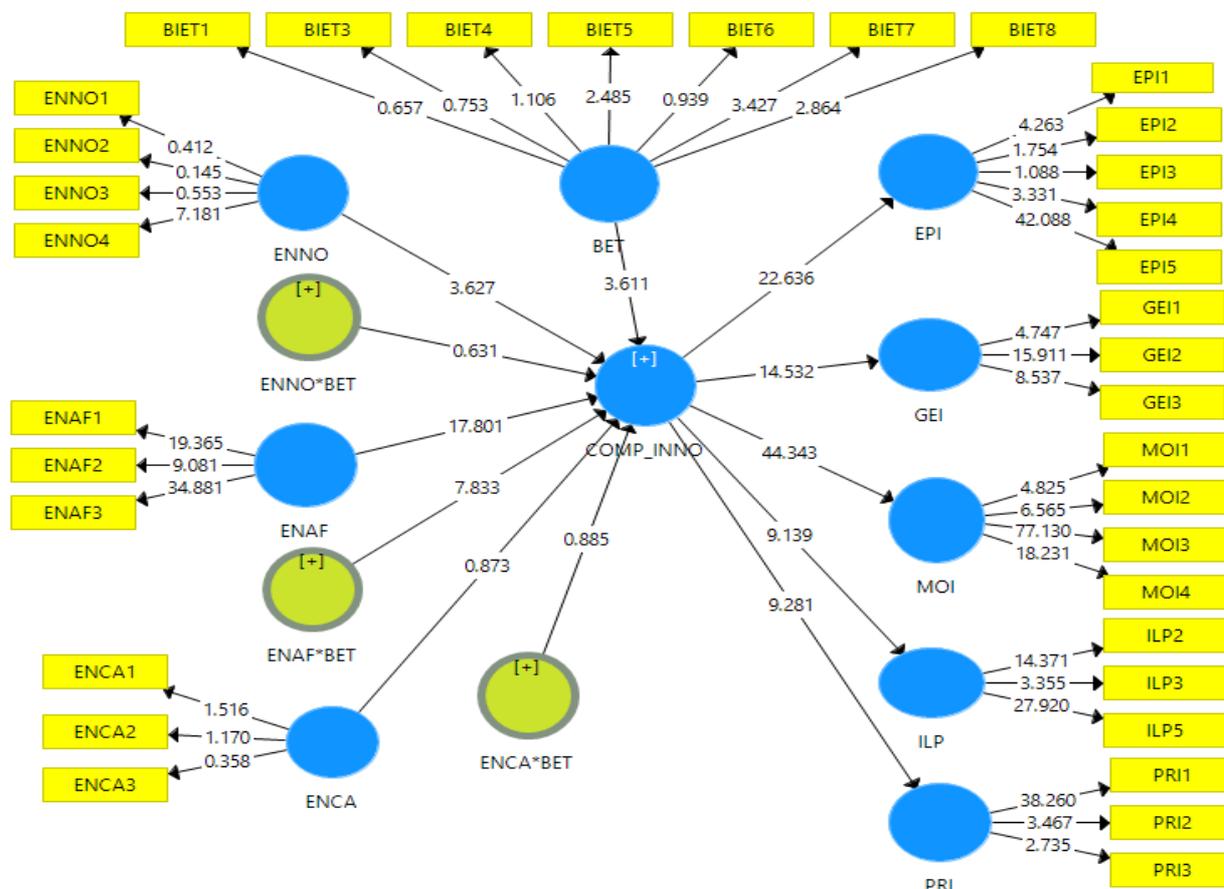
Tableau 4 : SEM (effet médiateur)

	Échantillon initial (O)	Moyenne de l'échantillon (M)	Écart-type (STDEV)	Valeur t (O/STDEV)	valeurs-p
BET -> COMP_INNO	0.259	0.239	0.072	3.611	0.000
ENAF -> COMP_INNO	0.390	0.382	0.022	17.801	0.000
ENAF*BET -> COMP_INNO	0.437	0.431	0.056	7.833	0.000
ENCA -> COMP_INNO	0.023	0.014	0.026	0.873	0.383
ENCA*BET -> COMP_INNO	0.037	0.017	0.042	0.885	0.377
ENNO -> COMP_INNO	0.144	0.142	0.040	3.627	0.000
ENNO*BET -> COMP_INNO	0.056	0.023	0.088	0.631	0.529

Source : auteurs

Le tableau 4 montre les résultats de l'effet modérateur du bien-être au travail dans la relation entre engagement affectif, engagement normatif, engagement calculé et les comportements innovants des salariés au Bénin. Les résultats de l'effet modérateur montrent que le bien-être au travail modère la relation entre l'engagement affectif et les comportements innovants des salariés au Bénin. Mais ne modère pas la relation entre l'engagement normatif et les comportements innovants des salariés au Bénin. Aussi ne modère-t-il pas la relation entre l'engagement calculé et les comportements innovants des salariés au Bénin. Par conséquent, l'hypothèse H2 est rejetée.

Figure 3 : modèle de mesure (effet modérateur)



3.4. Discussion

Les résultats de notre étude montrent que l’engagement affectif influence positivement les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques. De même l’engagement normatif influence positivement les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques. Ces résultats corroborent avec ceux des travaux de Vigan et al, (2014). Les résultats ont montré également que l’engagement calculé n’a pas d’effet sur les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques. En ce qui concerne le rôle du bien-être au travail, les résultats montrent que le bien-être au travail modère seulement la relation entre engagement affectif et les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques. Ceux-ci corroborent avec les recherches de Dagenais-Desmarais (2010). Alors au Bénin les salariés des administrations publiques sont plus engagés de manière affective que normative mais pas calculé. Ceux-ci induisent plus de comportements innovants en engagement affectif que normatif ; mais des comportements innovants insignifiants lorsque l’engagement est calculé.

Conclusion

L'objectif de la présente étude est d'analyser le rôle du bien-être au travail dans la relation entre l'engagement organisationnel sur les comportements innovants des salariés au Bénin.

Sur le plan scientifique, cette recherche vient enrichir la littérature dans la mesure où les travaux sur l'engagement organisationnel ne sont portés que sur la performance en administration publique. Mais le nôtre a pu montrer comment l'engagement organisationnel peut influencer les comportements innovants des salariés des administrations publiques ; mais ceci grâce à l'engagement affectif et normatif. Aussi cette recherche a-t-elle permis de montrer le rôle modérateur du bien-être au travail entre l'engagement affectif et les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques.

Sur le plan managérial elle permet aux dirigeants et aux responsables des administrations publiques de savoir que les employés du secteur public ne sont engagés que de manière affectif et normatif. Et ses employés adoptent des comportements innovants pour améliorer les prestations des services publics. Il est important aux responsables de mettre l'accent sur le bien-être au travail afin de pérenniser les comportements innovants des salariés.

Les résultats de l'étude ont montré que l'engagement affectif influence positivement les comportements innovants des salariés dans les administrations publiques. Il en est de même pour l'engagement normatif. Mais l'engagement calculé n'a pas d'effet sur les comportements innovants. L'étude a montré également que seule la relation entre engagement affectif et les comportements innovants des salariés est modéré positivement par le bien-être au travail

Notre recherche présente les limites liées à la zone d'étude et nous suggérons pour les recherches futures d'élargir le champ d'étude. Une autre limite est liée à l'absence d'étude qualitative pour étudier en profondeur les concepts mise en jeu. Pour des recherches futures ce travail peut être répliqué en utilisant une étude qualitative.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Adalgisa Battistelli et al., 2013, État d'esprit d'engagement et de motivation : interrelations et contribution aux résultats du travail, *Le Journal de Psychologie Interdisciplinaire et Appliquée* 147(1):17-48

Adalgisa Battistelli et Picci, 2008, The Impact of Feedback from Job and Task Autonomy in the Relationship between Dispositional Resistance to Change and Innovative Work Behaviour

Adler, Mareike & Koch, Anna K., 2017. "[Expanding the Job Demands-Resources Model to Classify Innovation-Predicting Working Conditions](#)," *management revue - Socio-Economic Studies*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, vol. 28(2), pages 175-203.

Allen, NJ et Meyer, JP (1990). La mesure et les antécédents de l'engagement affectif, continu et normatif envers l'organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18.

Angle, H. et Perry, J. (1981) Une évaluation empirique de l'engagement organisationnel et de l'efficacité organisationnelle. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.

Antoine Pennaforte, Dans @GRH 2011/1 (n°1), pages 39 à 72

Axtell et al.,2000, Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas September 2000*Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(3):265 - 285

Baer, M., & Oldham, GR (2006). La relation curviligne entre la pression du temps créatif vécu et la créativité : effets médiateurs de l'ouverture à l'expérience et soutien à la créativité. *Journal de psychologie appliquée*, 91 (4), 963–970

Bakker, AB, & Demerouti, E. (2007). Le modèle Demandes d'emploi-Ressources : état de l'art. *Journal de psychologie managériale*, 22 (3), 309–328.

Bakker, AB, & Demerouti, E. (2017). Théorie des demandes d'emploi et des ressources : faire le point et regarder vers l'avenir. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285

Becker, HS (1960) Notes sur le concept d'engagement. *Journal américain de sociologie*, 66, 32-42.

Benkhoff, B. (1997) Ignorer l'engagement est coûteux : nouvelles approches pour établir le chaînon manquant entre l'engagement et la performance. *Relations humaines*, 26, 701-726.

Bentein, Vandenberghe, & Dulac, (2004) Le développement de l'implication organisationnelle par la formation en alternance, un impact durable sur le turnover dans le monde des services

Blau, GJ et Boal, KB (1987). Conceptualiser comment l'implication au travail et l'engagement organisationnel affectent le roulement et l'absentéisme. *L'Academy of Management Review*, 12 (2), 288–300

Caillé et al, 2020, La violence et le mal, Mauss, Girard et quelques autres, *Revue du MAUSS* 2020/1 (n° 55), p482

Churchill, Géorgie (1979). Un paradigme pour développer de meilleures mesures des constructions marketing. *Journal of Marketing Research*, 16 (1), 64–73.

Clarke, PJ, Marshall, VW, Ryff, CD et Rosenthal, CJ (2000). Bien-être des aînés canadiens : résultats de l'Étude canadienne sur la santé et le vieillissement. *Revue canadienne du vieillissement*, 19 (2), 139–159.

Dagenais-Desmarais, (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail ? janvier 2010 *Gestion* 35(3) :69

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mesurer les comportements de travail innovants. *Créativité et gestion de l'innovation*, 19, 23-36

Descôteaux & Brault-Labbé, (2011). Conceptualisation multimodale de l'engagement professionnel et associations avec le bien-être chez des enseignants du primaire, *Revue des Sciences de l'éducation* 39(3):571

Diener *et al.*, (1998). Bien-être subjectif : trois décennies de progrès, *Bulletin psychologique* 125(2) :276-302

Diener, E. (1994). Évaluer le bien-être subjectif : Progrès et opportunités. *Recherche sur les indicateurs sociaux*, 31 (2), 103–157

Ed Diener et Eunkook Suh,(1997). *Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators*, *Social Indicators Research*,189-216 (28 pages)

Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). De l'idéal au réel : une étude longitudinale du rôle des théories implicites du leadership sur les échanges dirigeant-membre et les résultats des employés. *Journal de psychologie appliquée*, 90 (4), 659–676.

Farr, JL, & Ford, CM (1990). Innovation individuelle. Dans MA West & JL Farr (Eds.), *Innovation et créativité au travail : stratégies psychologiques et organisationnelles* (pp. 63–80).

February 2013 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(1):26-41

Fornell, C., & Larcker, DF (1981). Évaluer des modèles d'équations structurelles avec des variables non observables et une erreur de mesure. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39–50.

Frank M. Andrews & Rick Crandall (1976) The validity of measures of self-reported well-being, *Social Indicators Research* volume 3, pages1–19

Goujon-Belghit *et al.*,(2019). La gestion du capital humain : maîtriser les risques,Dans *Management & Avenir* 2020/3 (N° 117), pages 17 à 39

Guilbert et Auzoult,2020, Qualité de vie au travail, perspectives pratiques,*Psychologie du Travail et des Organisations* 25(2):63-65

Hair Jr., JF, Hult, GTM, Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). Une introduction à la modélisation par équation structurelle des moindres carrés partiels (PLS-SEM). Thousand Oaks, Californie : Sage Publications.

Hazem & Narjes, (2019). Un article de la revue *Management international / International Management / Gestión Internacional*, Volume 23, numéro 2, 2019, p. 32–44

Houda EL AMMARY, Said BALHADJ (2020) « L'influence des Pratiques de Management du Capital Humain sur l'Engagement Organisationnel : proposition d'un modèle de recherche », *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 3 : Numéro 2 » pp : 1293 - 1319

Jamila Abaidi, (2015). Le bien-être au travail : construction et validation d'une échelle de mesure

Janssen, O. (2000). Exigences professionnelles, perceptions de l'équité entre l'effort et la récompense et les comportements de travail innovants. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287–302.

Jaros, SJ, Jermier, JM, Koehler, JW et Sincich, T. (1993). Effets de la persévérance, de l'engagement affectif et moral sur le processus de retrait : une évaluation de huit modèles d'équations structurelles. *Journal de l'Académie de gestion*, 36 (5), 951–995.

Jean Pierre Rolland, (2000). Le Bien-Être subjectif : Revue de question, *Pratiques Psychologiques* 1 :5-22

Kahn, RL, & Juster, FT (2002). Bien-être : Concepts et mesures. *Journal des questions sociales*, 58 (4), 627–644.

Kavanagh, P., Benson, J. et Brown, M. (2007) Understanding Performance Appraisal Fairness. *Revue Asie-Pacifique des ressources humaines*, 45, 132-150.

Keyes, CLM et Ryff, CD (1998). Générativité dans la vie adulte : contours structurels sociaux et conséquences sur la qualité de vie. Dans DP McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Générativité et développement adulte : comment et pourquoi nous prenons soin de la prochaine génération* (pp. 227-263

Keyes, CLM, Shmotkin, D., & Ryff, CD (2002). Optimiser le bien-être : la rencontre empirique de deux traditions. *Journal de la personnalité et de la psychologie sociale*, 82 (6), 1007–1022.

Kézia Mamena 2018, Theses and dissertations published in 2018Page 1 de 21

King et al., (2007). L'échelle de stigmatisation : développement d'une mesure standardisée de la stigmatisation de la maladie mentale, *Le journal britannique de psychiatrie : le journal des sciences mentales* 190(3) :248-54

Leiter, député (1993). Le burnout comme processus de développement : Considération de modèles. Dans WB Schaufeli, C. Maslach et T. Marek (Eds.), *Épuisement professionnel : développements récents de la théorie et de la recherche* (pp. 237–250)

Marmot, Ryff, Bumpass, Shipley, & Marks, (1997). Attention à l'écart - hiérarchies, santé et évolution humaine, *international d'épidémiologie* 31(3) :684

Mayer, RC, & Schoorman, FD (1992). Prédire la participation et les résultats de production grâce à un modèle bidimensionnel d'engagement organisationnel. *Journal de l'Académie de gestion*, 35 (3), 671–684.

Meyer et al., (1997). Politique mondiale ou société mondiale ? : délimiter les dimensions étatiques et sociétales du système institutionnel mondial, *Sociologie internationale* 32(1

Meyer et Allen, 1991, Engagement organisationnel et modes d'identification. Dimensions conceptuelle et empirique, Dans *Bulletin de psychologie* 2005/6 (Numéro 480), pages 705 à 711

Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Meyer, JP et Allen, NJ (1984). Tester la « théorie du pari parallèle » de l'engagement organisationnel : quelques considérations méthodologiques. *Journal de psychologie appliquée*, 69 (3), 372–378.

Meyer, JP et Allen, NJ (1997). *Engagement en milieu de travail : théorie, recherche et application*. Sage Publications, Inc.

Meyer, JP et Maltin, ER (2010). Engagement et bien-être des salariés : bilan critique, cadre théorique et agenda de recherche. *Journal du comportement professionnel*, 77 (2), 323–337.

Meyer, JP, & Herscovitch, L. (2001). Engagement au travail : vers un modèle général. *Revue de la gestion des ressources humaines*, 11 (3), 299–326.

Meyer, JP, Allen, NJ et Gellatly, IR (1990). Engagement affectif et continu envers l'organisation : Évaluation des mesures et analyse des relations concurrentes et décalées dans le temps. *Journal de psychologie appliquée*, 75 (6), 710–720.)

Meyer, JP, Allen, NJ et Gellatly, IR (1990). Engagement affectif et continu envers l'organisation : Évaluation des mesures et analyse des relations concurrentes et décalées dans le temps. *Journal de psychologie appliquée*, 75 (6), 710–720. (Meyer, Allen et Smith, 1993)

Meyer, JP, Allen, NJ et Smith, CA (1993). Engagement dans les organisations et les métiers : Prolongement et test d'une conceptualisation à trois composantes. *Journal de psychologie appliquée*, 78 (4), 538–551.

Meyer, JP, Becker, TE et Vandenberghe, C. (2004). Engagement et motivation des employés : une analyse conceptuelle et un modèle intégratif. *Journal de psychologie appliquée*, 89 (6), 991–1007.

Meyer, JP, Paunonen, SV, Gellatly, IR, Goffin, RD et Jackson, DN (1989). Engagement organisationnel et rendement au travail : C'est la nature de l'engagement qui compte. *Journal de psychologie appliquée*, 74 (1), 152–156.

Meyer, JP, Stanley, DJ, Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Engagement affectif, continu et normatif envers l'organisation : une méta-analyse des antécédents, des corrélats et des conséquences. *Journal du comportement professionnel*, 61 (1), 20–52.

Meyer, TJ, Miller, ML, Metzger, RL et Borkovec, TD (1990). Développement et validation du Penn State Worry Questionnaire. *Recherche sur le comportement et thérapie*, 28 (6), 487–495.

Morgeson, FP et Humphrey, SE (2006). Le questionnaire sur la conception du travail (WDQ) : développer et valider une mesure complète pour évaluer la conception du travail et la nature du travail. *Journal de psychologie appliquée*, 91 (6), 1321–1339.

Mowday et al., 1979, Engagement organisationnel : clarifier le concept et simplifier la typologie des constructions existantes, *Journal du comportement professionnel* 49(3) :230-51

Mowday, RT, Steers, RM et Porter, LW (1979). La mesure de l'engagement organisationnel. *Journal du comportement professionnel*, 14 (2), 224–247.

N.t.Chau et al., 2018, Déterminants critiques pour l'adoption du commerce mobile dans les PME vietnamiennes : un cadre conceptuel, Janvier 2018 *Procedia Informatique* 138:433-440

Niessen, ASM, Meijer, RR et Tendeiro, JN (2018). Tests d'admission à l'enseignement supérieur : une étude multi-cohorte sur la validité des tests d'échantillonnage de programmes d'études de haute-fidélité. PLoS ONE, 13 (6),

Noefler, K., Stegmaier, R., Molter, B. et Sonntag, K. (2009). Beaucoup de choses à faire et pas une minute à perdre : les retours des supérieurs hiérarchiques peuvent-ils modérer la relation entre variété des compétences, pression temporelle et comportement innovant des collaborateurs ? Journal de recherche sur la créativité, 21 (4), 384–393.

Oliver, Margaret A Oliver, Richard Webster 1990, International Journal of Geographical Information System 4 (3), 313-332.

O'Reilly, CA, & Chatman, J. (1986). Engagement organisationnel et attachement psychologique : les effets de la conformité, de l'identification et de l'intériorisation sur le comportement prosocial. Journal de psychologie appliquée, 71 (3), 492–499.

Orgue, DW (1988). Comportement de citoyenneté organisationnelle : le syndrome du bon soldat. Lexington Books/DC Heath and Com.

P.Brickman,R. Sorrentino et CB Wortman, 1987 ; Costanzo, PR (1989). [Revue du livre Commitment, conflict, and caring, Psychologie contemporaine, 34 (8), 727–730

Penley, LE, & Gould, S. (1988). Modèle d'implication organisationnelle d'Etzioni : une perspective pour comprendre l'engagement envers les organisations. Journal du comportement organisationnel, 9 (1), 43–59.

Podsakoff, NP, Whiting, SW, Podsakoff, PM et Blume, BD (2009). Conséquences au niveau individuel et organisationnel des comportements de citoyenneté organisationnelle : une méta-analyse. Journal de psychologie appliquée, 94 (1), 122–141.

Pollard, EL, & Lee, PD (2003). Bien-être de l'enfant : Une revue systématique de la littérature. Recherche sur les indicateurs sociaux, 61 (1), 59–78.

Porter, LW, Crampon, WJ et Smith, FJ (1976). Engagement organisationnel et rotation des cadres : une étude longitudinale. Comportement organisationnel et performance humaine, 15 (1), 87–98.

Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT et Boulian, PV (1974). Engagement organisationnel, satisfaction au travail et roulement chez les techniciens en psychiatrie. Journal de psychologie appliquée, 59 (5), 603–609.

Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT et Boulian, PV (1974). Engagement organisationnel, satisfaction au travail et roulement chez les techniciens en psychiatrie. Journal de psychologie appliquée, 59 (5), 603–609.

Pretorius et al., 2005, Créativité, innovation et mise en œuvre : expérience en gestion, taille de l'entreprise, étape du cycle de vie, race et sexe en tant que médiateurs, Journal sud-africain de gestion d'entreprise 36 (4)

Ramamoorthy, Flood, Slattery et Sardesai, 2005

Ramamoorthy, N., Flood, PC, Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Déterminants du comportement de travail innovant : développement et test d'un modèle intégré. Créativité et gestion de l'innovation, 14, 142-150.

- Ryff, CD, & Keyes, CLM (1995). La structure du bien-être psychologique revisitée. *Journal de la personnalité et de la psychologie sociale*, 69 (4), 719–727
- Ryff, CD, & Seltzer, MM (Eds.). (1996). *L'expérience parentale dans la quarantaine*. Presse de l'Université de Chicago.
- Ryff, CD, & Singer, B. (1998). Les contours de la santé humaine positive. *Enquête psychologique*, 9 (1), 1–28.
- Scholl, R.W. (1981) Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivation Force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Schuh et al., 2018, Method for the determination of 2,3-pentanedione in workplace air using gas chromatography-mass spectrometry (GC-MS) [Air Monitoring Methods, 2017]: Annual Thresholds and Classifications for the Workplace. VL - 3
- Scott, SG et Bruce, RA (1994). Déterminants du comportement innovant : un modèle de trajectoire d'innovation individuelle en milieu de travail. *Journal de l'Académie de gestion*, 37 (3), 580–607.
- Steven Brown, 1996, Une méta-analyse et un examen de la recherche organisationnelle sur l'implication au travail, *Bulletin psychologique* 120(2):235-255
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Les organisations et les superviseurs comme sources de soutien et cibles d'engagement : une étude longitudinale. *Journal du comportement organisationnel*, 24 (3), 251–270
- Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002). Extension du modèle d'engagement à trois composantes à cinq axes : élaboration de mesures et test de fond. *Journal européen d'évaluation psychologique*, 18 (2), 123–138.
- Thompson et Heron, 2006, Documenting the Presence of Maize in Central and South America through Phytolith Analysis of Food Residues
- Urbach, et al., (2010) An empirical investigation of employee portal success. *The Journal of Strategic Information Systems*, 19(3):184-206
- Vandenberghe, (1998). Une histoire critique de la sociologie allemande : aliénation et réification. *Coll Recherche : La Découverte*, p 300
- Vandenberghe, C., Bentein, K. et Stinglhamber, F. (2004). Engagement affectif envers l'organisation, le superviseur et le groupe de travail : antécédents et résultats. *Journal du comportement professionnel*, 64 (1), 47–71.
- Verrier & Bourgeois, 2016. Faut-il libérer l'entreprise ? Confiance, responsabilité et autonomie au travail- Dunod: Stratégies et management, p192.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15–30.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization a Normative View. *Academy of Management Review*, Vol 7, 418-428.
- Wiener, Y., Muczyk, JP et Gable, M. (1987). Relations entre les engagements de travail et l'expérience de bien-être personnel. *Rapports psychologiques*, 60 (2), 459–466.