

Caractéristiques Socio-Démographiques et Comportements de Citoyenneté Organisationnelle : Cas des Enseignants des Établissements Publics au Togo

[Socio-Demographic Characteristics and Behavior of Organizational Citizenship: The Case of Teachers in Public Establishments in Togo]

DUGLI Koku¹, TCHABLE Boussanlègue², AKAKPO-NUMADO Yawo Séna³

^{1,2} Laboratoire de Recherches et d'Etudes en Linguistique, Psychologie et Sociétés (LaRELiPS)/Université de Kara

³ Laboratoire de Politiques et Systèmes Educatifs dans les Pays en Développement (PSEPD)/Université de Lomé



Résumé – Le but visé par cette étude est d'identifier chez les enseignants des écoles publiques au Togo les caractéristiques sociodémographiques qui influencent l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle. A l'aide d'un questionnaire d'identification et une échelle, les données ont été collectées auprès de 423 enseignants tirés des écoles des six régions éducatives du Togo. Les analyses ANOVA et les t de student révèlent que l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle dépend du statut, de l'âge et de la situation familiale chez les enseignants desdites écoles. Les mêmes analyses prouvent que ni le sexe, le niveau d'intervention, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté n'influence les comportements de citoyenneté auprès des enquêtés.

Mots-clefs-Caractéristiques Sociodémographiques, Comportements De Citoyenneté Organisationnelle.

Abstract – The aim of this study is to identify in public school teachers in Togo the socio-demographic characteristics that affect the adoption of organizational citizenship behaviors. Using an identification questionnaire and a scale, data was collected from 423 teachers from schools in the six educational regions of Togo. ANOVA analyzes and student t reveal that the adoption of organizational citizenship behaviors depends on status, age and the family situation among the teachers of the said schools. The same analyzes show that either gender, level of intervention, educational region, area of intervention and seniority influence citizenship behavior among respondents.

Keywords-Sociodemographic Characteristics, Behavior of Organizational Citizenship.

I. INTRODUCTION

Les comportements de citoyenneté organisationnelle sont indispensables pour la performance et l'efficacité des organisations de même que pour l'épanouissement des travailleurs ([1]). Pour cela, des dispositions propices à chaque secteur d'activité et entreprise sont en général prises en vue d'emmener les employés à adopter ces comportements.

Au Togo, pour encourager l'adoption de ces actes recommandés chez les enseignants, la réforme de l'enseignement de 1975 impose en raison des responsabilités qui leurs incombent, une vie morale irréprochable. Aussi, doivent-ils constamment faire preuve, entre autres, de conscience professionnelle, de patriotisme, de dévouement, de loyauté, d'intégrité, de probité morale, d'exemplarité, etc. Des encouragements, des bonifications et des distinctions honorifiques sont prévus aux enseignants exemplaires et des sanctions disciplinaires contre les contrevenants. Les mêmes dispositions sont reprises dans du statut particulier du cadre des fonctionnaires de l'enseignement voté en 2018 (articles 7, 87, 92, 93 et 94).

Malgré toutes ces dispositions réglementaires, on constate dans le secteur éducatif, des actes inciviques qui se caractérisent par des débrayages incessants en violation des clauses en la matière, la considération quelques fois par certains enseignants des cours des jours de grèves comme faits, des trafics de notes et d'épreuves lors des différents examens (Examens CEPD 1992 ; BEPC 1980 et 2002 ; BAC1991) et concours (Concours Ecole Nationale d'Instituteurs (ENI) 2016 à Tsévié et à Dapaong). Pendant les périodes des grèves, les apprenants laissés pour compte se déversent dans les rues, des affrontements avec les forces de l'ordre occasionnant quelques fois des pertes en vies de ces mineurs(grèves de 2012 à 2018), la baisse du niveau des élèves, des échecs scolaires, des dégâts matériels et financiers importants.

Qu'est-ce qui peut expliquer cette controverse au sein du corps enseignant togolais ? Ce sont les dimensions sociodémographiques des individus ?

Certains chercheurs ([2], [3], [4], [5] [6], [7]) ont révélé que l'adoption des comportements citoyens ne dépend d'aucune caractéristique sociodémographique des individus. D'autres études au contraire, ont prouvé que la race ([4]), le lieu d'habitation et l'âge ([8], [9]) et le statut ([10], [11], [12]) déterminent l'adoption de ces actes.

Dans le contexte togolais, aucune étude antérieure n'a traité la question qui fait l'objet de la présente étude auprès des enseignants au Togo.

Ainsi, cette étude vise à identifier les caractéristiques sociodémographiques (le sexe, l'âge, la situation familiale, le niveau d'intervention, le statut, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté) qui influencent les comportements citoyens chez les enseignants au Togo.

II. METHODOLOGIE

L'étude est réalisée auprès de 423 enseignants tirés des six régions éducatives du Togo par la technique de consentement volontaire.

Deux instruments ont été utilisés pour la collecte des données. Nous avons d'une part construit un questionnaire constitué d'une série de questions fermées permettant d'obtenir des informations sociodémographiques sur les enseignants : le sexe, l'âge, situation familiale, le niveau d'intervention, le statut, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté. D'autre part, le questionnaire de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle de [13] a été contextualisé et administré aux enseignants. Ce questionnaire comprend 30 items à échelle de fréquence de 1 à 6 (1 = jamais ; 2 = tous les 6 mois ; 3 = tous les 3 mois ; 4 = tous les mois ; 5 = toutes les semaines ; 6 = tous les jours) dont 15 items pour chacune de ses sous dimensions. Un faible score signifie que la perception est faible ou qu'il y a peu de comportements de citoyenneté organisationnelle. Le coefficient de fidélité (alpha de Cronbach) acquis par la somme de ces 30 items a une cohérence interne de 0,845.

Nous avons opté pour l'auto administration. Les questionnaires sont distribués dans les écoles aux enquêtés qui les avaient remplis individuellement dans un délai d'une semaine ou deux selon la disponibilité de chaque répondant. A terme échu, nous avons fait le tour pour les ramasser.

Pour vérifier les liens entre les caractéristiques sociodémographiques et les comportements de citoyenneté auprès des enseignants, les analyses ANOVA à un facteur ont été faites pour les variables continues et celles nominales à plus de deux modalités et les t de Student sont calculés pour les variables nominales à deux modalités.

III. RESULTATS

Tableau 1: Relation entre niveau d'intervention de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

ANOVA à 1 facteur						
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
CCO	Inter-groupes	103,197	2	51,598	,136	,873
	Intra-groupes	159548,463	420	379,877		
	Total	159651,660	422			

Source : Nos enquêtes 2019

Le résultat de l'analyse ANOVA à un facteur du tableau 1 montre $F_{(2, 420)} = 0,136$; $P = 0,873$. Ce résultat n'est pas significatif ; nous en concluons qu'il n'existe donc pas de lien entre le niveau d'intervention de l'enseignant et son adoption de comportements citoyens au travail.

Tableau 2: Relation entre la situation familiale de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle(CCO)

Tableau 2 : Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
CCO	Hypothèse de variances égales	,086	,770	-2,202	421	,028	-5,427	2,465	-10,272	-,582
	Hypothèse de variances inégales			-2,228	109,621	,028	-5,427	2,436	-10,255	-,600

Source : Nos enquêtes

*

Le tableau 2 indique qu'au seuil 0,05, $T_{421}=2,202$. Le test est significatif ; il existe par conséquent un lien entre l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle et la situation familiale des enseignants enquêtés.

D'après le tableau 3, l'analyse ANOVA à un facteur indique $F_{(1, 422)} = 9,419$; $P = 0,002$. Le test est significatif ; nous en concluons que l'adoption des comportements citoyens par les enseignants est liée à leur statut

Tableau 3: Relation entre le statut de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

ANOVA à 1 facteur					
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F Signification
CCO	Inter-groupes	3493,795	1	3493,795	9,419 ,002
	Intra-groupes	156157,865	421	370,921	
	Total	159651,660	422		
Source : Nos enquêtes 2019					

Tableau 4: Relation entre l'âge de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle

ANOVA à 1 facteur					
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F Signification
CCO	Inter-groupes	20820,852	37	562,726	1,561 ,022
	Intra-groupes	138830,808	385	360,600	
	Total	159651,660	422		
Source : Nos enquêtes 2019					

Il ressort du tableau 4 de l'analyse ANOVA à un facteur que $F_{(37, 385)} = 1,561$; $P = 0,022$. Le test n'est pas significatif ; nous en déduisons que l'âge des enseignants affecte l'adoption des comportements citoyens dans les établissements scolaires publics au Togo.

Tableau 5: Relation entre la région éducative de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

ANOVA à 1 facteur					
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F Signification
CCO	Inter-groupes	2130,664	5	426,133	1,128 ,345
	Intra-groupes	157520,996	417	377,748	
	Total	159651,660	422		
Source : Nos enquêtes 2019					

Le résultat de l'analyse ANOVA à un facteur du tableau 5 indique $F_{(5, 417)} = 1,128$; $P = 0,345$. Le résultat n'est pas significatif ; nous en déduisons que la région éducative dans laquelle l'enseignant intervient et son adoption des comportements citoyens dans les écoles ne sont pas liées.

Tableau 6: Relation entre l'ancienneté de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle

ANOVA à 1 facteur					
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F Signification
CCO	Inter-groupes	11045,180	33	334,702	,876 ,667
	Intra-groupes	148606,479	389	382,022	
Source : Nos enquêtes 2019					

Les données du tableau 6 révèlent $F_{(33, 389)} = 0,876$ et $P = 0,667$. Le résultat n'est pas significatif au seuil 0,05 ; par conséquent, l'adoption des comportements citoyens dans les

écoles publiques par les enseignants n'est pas liée au nombre d'années passées par ces derniers dans l'enseignement.

Tableau 7: Relation entre la zone d'exercice de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Dif. moyenne	Dif. écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
CCO	Hypothèse de variances égales	,690	,407	-1,149	421	,251	-2,209	1,923	Inf. -5,989	Sup. 1,570
	Hypothèse de variances inégales			-1,182	402,501	,238	-2,209	1,869	Inf. -5,884	Sup. 1,465

Source : Nos enquêtes 2019

Le test de l'égalité des moyennes du tableau 7 montre $T_{421} = 1,149$ au seuil 0,05. Le test n'est pas significatif. Nous en déduisons que l'adoption des comportements de

citoyenneté organisationnelle n'est pas fonction de la zone d'exercice des enseignants interrogés.

Tableau 8: Relation entre le sexe de l'enseignant et l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle (CCO)

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Dif. moyenne	Dif. écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
CCO	Hypothèse de variances égales	2,203	,139	-,021	421	,983	-,050	2,430	Inf. -4,826	Sup. 4,725
	Hypothèse de variances inégales			-,025	147,178	,980	-,050	2,049	Inf. -4,101	Sup. 4,000

Source : Nos enquêtes 2019

Le test de student de ce tableau indique $T_{421}=0,021$ au seuil 0,05. Le test n'est pas significatif. Il n'existe donc pas de lien entre l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle et le sexe des sujets enquêtés.

IV. DISCUSSION

Le but visé par cette étude est d'identifier les caractéristiques sociodémographiques (le sexe, l'âge, la situation familiale, le niveau d'intervention, le statut, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté) qui influencent les comportements citoyens chez les enseignants au Togo.

Les résultats révèlent que le statut (tableau 3), l'âge (tableau 4) et la situation familiale (tableau 2) impactent les comportements citoyens des enseignants dans les écoles publiques au Togo. Mais l'adoption de ces comportements n'est ni fonction du sexe, du niveau d'intervention, de la région éducative d'intervention, de la zone d'intervention et de l'ancienneté des enseignants.

Les comportements de citoyenneté des enseignants enquêtés dépendent donc à la fois deux facteurs liés à leur personne tels que l'âge et la situation matrimoniale ; et d'un facteur de la situation de l'enseignement, le statut. Ces résultats peuvent être compris en se référant à [14] et [15] qui suggèrent la perspective interactionniste selon laquelle le comportement organisationnel dépend des facteurs liés à la fois à la personne et à la situation dans laquelle elle est placée.

Des études de [10] auprès de 98 personnes ayant accompli déjà au moins deux missions de travail temporaire pour la même agence, de [11] chez 119 étudiants occupant un emploi atypique et de [12] chez 154 enseignants, dont 101 avaient un contrat à durée indéterminée et 53 un contrat à durée déterminée ont aussi obtenu des effets du statut sur les comportements de citoyenneté. L'étude de [8] et celle de [9] ont montré des résultats similaires de l'influence de l'âge sur les comportements de civisme organisationnel.

Les résultats de la présente étude qui révèlent l'inexistence de liens entre le sexe, le niveau d'intervention, le statut, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté et les comportements de citoyenneté sont conformes à ceux obtenus par les travaux de [7], de la métaanalyse de [2], de [3] et de [4] qui aussi n'ont pas trouvé de liens significatifs entre les différentes caractéristiques sociodémographiques et les comportements pro ou anti sociaux.

Mais l'impact de la situation familiale sur l'adoption des comportements de citoyenneté organisationnelle chez les

enseignants est contradictoire aux résultats des travaux de [7], de la métaanalyse de [2], [3] et de [4] selon lesquels les comportements pro ou anti sociaux ne sont influencés par aucune caractéristique sociodémographique.

V. CONCLUSION

L'objectif de la présente étude est d'identifier parmi les caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe, l'âge, la situation familiale, le niveau d'intervention, le statut, la région éducative d'intervention, la zone d'intervention et l'ancienneté, celles qui influencent les comportements de citoyenneté organisationnelle chez les enseignants des écoles publiques au Togo. Les informations ont été collectées par un questionnaire d'identification et par l'échelle de [13] auprès de 423 enseignants provenant des six régions éducatives du pays. Les analyses ANOVA à un facteur et les t de student ont montré que les enseignants adoptent les comportements citoyens en fonction de leur statut, leur âge et de leur situation familiale. Les enseignants fonctionnaires, plus âgés et vivant en couple adoptent plus les comportements de citoyenneté organisationnelle que leurs collègues respectivement auxiliaires, plus jeunes ou vivant seuls. Ces résultats concordent avec ceux obtenus par d'autres chercheurs dans d'autres pays.

Ainsi, pour l'efficacité du système éducatif et l'épanouissement des enseignants, nous exhortons le gouvernement à poursuivre le processus de titularisation et la création des mesures incitatives pour impulser les enseignants à poser des actes civiques pour le soutien des actions de l'éducation et leur propre épanouissement. Toutefois, nous reconnaissons que cette étude n'a concerné que le secteur éducatif public et les données collectées avec un questionnaire rempli par les enquêtés eux-mêmes. Cette étude ouvre ainsi des perspectives de recherches futures. Ainsi, elle peut être reprise du point de vue des outils de collecte avec un entretien et sur le plan de la population dans l'enseignement privé et dans d'autres secteurs d'activité.

REFERENCES

- [1] Boundenghan, M. C., "Comment encourager les comportements prosociaux ou citoyens au travail : le rôle des inducteurs organisationnels et individuels", Université Charles de Gaulle - Lille III, Français. NNT : 2015LIL30013, 2015.
- [2] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S., Paine, J., Bachrach, D., "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, vol. 26, n°3, pp. 513-563, 2000.

- [3] Schappe, S.P., "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior", *Journal of Psychology*, 132, pp. 277-290, 1998.
- [4] Cropanzano, R., Rupp, D.E., Byrne, Z.S., "The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance and organizational citizenship behaviors", *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, n°1, pp. 160-171, 2003.
- [5] Organ, D. W., Ryan, K., "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior", *Personnel Psychology*, 48, pp. 775-802, 1995.
- [6] Organ, D.W., Lingl, A., "Personality, satisfaction, and organizational citizenship Behavior", *The Journal of social psychology*, vol. 135, n° 3, pp. 339-350, 1995.
- [7] Van Dyne, L., Ang, S., "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore", *Academy of Management Journal*, vol. 41, n°6, pp. 692-703, 1998.
- [8] Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P., "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents", *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, n°4, pp. 653-663, 1983.
- [9] Tompson, H.B., Werner, J.M., "The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated models", *Journal of Management*, 23, pp. 583-601, 1997.
- [10] Dagot, L , Voisin, D., "Comportements de citoyenneté organisationnelle et travail Temporaire", *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 13, n°1, pp. 63-76, 2007.
- [11] Robitaille, G. (2014). "Antécédents et effets de la forme d'engagement organisationnel chez l'employé atypique étudiant", Université de Sherbrooke, <https://savoirs.usherbrooke.ca>
- [12] Feather, N.T., Rauter, K., "Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 81-94, 2004.
- [13] Desrumaux, P., Léoni, V., Bernaud, J-L., Defrancq, C., "Les comportements pro et anti-sociaux au travail : validation de deux échelles de mesure et liens avec des inducteurs organisationnels et individuels", *Le Travail Humain*, vol. 75, n°1, pp. 55-87, 2012.
- [14] Pervin, L.A., "Personality : current controversies, issues and direction", *Annual Review of Psychology*, 36, pp. 83-114, 1985.
- [15] Schneider, B., "Interactional psychology and organizational behavior", *Research in Organizational Behavior*, 5, pp. 1-31, 1983.