Université d'Aix-Marseille
École Doctorale de Sciences Economiques et de Gestion
Centre d'Études et de Recherche en Gestion

Université de Brasília
Faculté d'Économie, Administration et Comptabilité
Programme de Post-graduation en Administration

PERFORMANCE COMPÉTENTE: RELATIONS AVEC VALEURS, PRATIQUES ET IDENTITÉ DANS LE SERVICE DE POLICE

RÉSUMÉ DE THESE POUR L'OBTENTION DU DOCTORAT EN SCIENCES DE GESTION DE L'UNIVERSITÉ DE AIX-MARSEILLE DANS LE CADRE D'UNE COTUTELLE

Présentée et soutenue publiquement le 01 décembre 2014

THIAGO GOMES NASCIMENTO

Membres du jury :

Directeur de Recherche :	**Monsieur Jean PHILIPPE** Professeur, Université d'Aix-Marseille
Directrice de Recherche :	**Madame Eda Casta Lucas de SOUZA** Professeur, Université de Brasília, Brésil
Rapporteurs :	**Monsieur Faïz GALLOUJ** Professeur, Université de Sciences et Techniques de Lille 1
	Madame Solange ALFINITO Professeur, Université de Brasília, Brésil
	Madame Maria Cristina FERREIRA Professeur, Université Salgado de Oliveira, Brésil
	Monsieur Francisco Antônio COELHO JÚNIOR Professeur, Université de Brasília, Brésil

L'Université d'Aix-Marseille n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

SOMMAIRE

RÉSUMÉ ..... **VI**

ABSTRACT ..... **VII**

RESUMO ..... **VIII**

INTRODUCTION GÉNÉRALE **9**

1. INTRODUCTION **10**
1.1 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE 14
1.2 IMPORTANCE DU TRAVAIL 14
1.3 STRUCTURE DE LA RECHERCHE 16

PARTIE 1. ..... **20**

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL **20**

CHAPITRE I PERFORMANCE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE COMPÉTENTE **23**

INTRODUCTION DU CHAPITRE I 23

SECTION 1. PERFORMANCE AU TRAVAIL **23**
1.1 PERFORMANCE : PERSPECTIVES HISTORIQUES 23
1.2 PRÉSUPPOSÉS ET DÉFINITIONS SUR LA PERFORMANCE AU TRAVAIL 25
1.4 MESURES DE LA PERFORMANCE AU TRAVAIL 31

SECTION 2. PERFORMANCE COMPETENTE **33**
2.1 ORIGINE ET ÉVOLUTION DE LA NOTION DE COMPÉTENCES 33
2.2 DIMENSIONS DE LA COMPÉTENCE 35
2.3 GESTION DE LA PERFORMANCE BASÉE SUR LES COMPÉTENCES 36

SECTION 3. ÉTUDES EMPIRIQUES **38**
3.1 ÉTUDES EMPIRIQUES SUR LA PRÉDICTION DE LA PERFORMANCE 38
3.2 ÉTUDES EMPIRIQUES SUR LE RAPPORT ENTRE LA COMPÉTENCE ET LA PERFORMANCE 40

CONCLUSION DU CHAPITRE I 43

CHAPITRE II. CULTURE, VALEURS ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES **46**

INTRODUCTION DU CHAPITRE II 46

SECTION 1. CULTURE NATIONALE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE **46**
1.1 CULTURE NATIONALE 47
1.2 CULTURE ORGANISATIONNELLE 48

SECTION 2. VALEURS HUMAINES ET VALEURS ORGANISATIONNELLES **59**
2.1 VALEURS HUMAINES 59
2.2 VALEURS ORGANISATIONNELLES 64

SECTION 3. PRATIQUES SOCIALES ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES **69**
3.1 PRATIQUES SOCIALES 69
3.2 PRATIQUES ORGANISATIONNELLES 71

SECTION 4. ÉTUDES EMPIRIQUES : RELATIONS ENTRE LA CULTURE, L'IDENTITÉ ET LA PERFORMANCE DANS LE CONTEXTE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS **78**
4.1 RELATION ENTRE LA CULTURE ET L'IDENTITÉ 78
4.2 RELATION ENTRE LA CULTURE ET LA PERFORMANCE 80

CONCLUSION DU CHAPITRE II 83

CHAPITRE III IDENTITÉ DANS LE CONTEXTE DU TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION 85

INTRODUCTION DU CHAPITRE III 85

SECTION 1. IDENTITE : QUESTIONS HISTORIQUES 85
1.1 IDENTITÉ : RÉFLEXIONS THÉORIQUES 85
1.2 IDENTITÉ PERSONNELLE 87
1.3 IDENTITÉ SOCIALE 88

SECTION 2. IDENTITE SOCIALE A PARTIR DE LA THEORIE DE L'IDENTITE SOCIALE 91
2.1 THÉORIE DE L'IDENTITÉ SOCIALE 91
2.2 IDENTITÉ PROFESSIONNELLE 94
2.3 IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE 96
2.4 DISTINCTION ET INTÉGRATION ENTRE LES NIVEAUX D'ANALYSE DE L'IDENTITÉ 98
2.5 RELATIONS ENTRE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET ORGANISATIONNELLE ET LA PERFORMANCE 99

CONCLUSIONS DU CHAPITRE III 101

CHAPITRE IV. MODÈLE CONCEPTUEL ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE 104

INTRODUCTION DU CHAPITRE IV 104

SECTION 1. MODELE CONCEPTUEL ET HYPOTHESES DE RECHERCHE 104
1.1 CONSTRUCTION DU MODÈLE CONCEPTUEL 104
1.2 HYPOTHÈSES DE LA RECHERCHE 106

CONCLUSIONS DU CHAPITRE IV 113

PARTIE 2. 114

ÉTUDES EMPIRIQUES ET RÉSULTAS DE LA RECHERCHE 114

CHAPITRE V. MÉTHODE ET CONCEPTION DE L'ÉTUDE EMPIRIQUE 117

INTRODUCTION DU CHAPITRE V 117

SECTION 1. CHOIX MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE 117
1.1 LE CHOIX DE LA POLICE MILITAIRE DU DISTRICT FÉDÉRAL 117
1.2 PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES 121

SECTION 2. DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DES CONSTRUCTIONS 124
2.1 MESURES DES CONSTRUCTIONS PRINCIPALES 124

SECTION 3. MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES 136
3.1 MÉTHODOLOGIE DE DÉVELOPPEMENT ET DE VALIDATION DE L'ÉCHELLE DE MESURE 136
3.2 MÉTHODOLOGIE DES TESTS DES HYPOTHÈSES DE LA RECHERCHE 142

CONCLUSIONS DU CHAPITRE V 145

CHAPITRE VI. VALIDATION DES INSTRUMENTS DE MESURE 147

INTRODUCTION DU CHAPITRE VI 147

SECTION 1. PRÉSENTATION DES ÉCHANTILLONS ET ANALYSES PRÉLIMINAIRES 147
1.1 ANALYSES PRÉLIMINAIRES DE L'ADÉQUATION DES DONNÉES AUX ANALYSES MULTIVARIÉES 148

SECTION 2. VALIDATION DES ÉCHELLES DE MESURE DES CONSTRUCTIONS CENTRALES DU MODÈLE 154
2.1 VALIDATION DE L'ÉCHELLE DES VALEURS ORGANISATIONNELLES 154
2.2 VALIDATION DE L'ÉCHELLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES 163
2.3 VALIDATION DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE 172
2.4 VALIDATION DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE 181
2.5 VALIDATION DE L'ÉCHELLE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR COMPÉTENCES 184

CONCLUSION DU CHAPITRE VI 192

CHAPITRE VII RÉSULTATS DE LA RECHERCHE 194

INTRODUCTION DU CHAPITRE VII 194

SECTION 1. TEST DU MODÈLE 194
1.1 TEST DES MODÈLES PARTIELS ET DES EFFETS DIRECTS 194
1.2 TEST DES MODÈLES DE MÉDIATION ET DES EFFETS INDIRECTS 253
1.3 TEST DES MODÈLES GÉNÉRAUX 311

SECTION 2. TEST DES HYPOTHÈSES DE LA RECHERCHE 339
2.1 TEST DES HYPOTHÈSES DES RELATIONS STRUCTURELLES DIRECTES 339
2.2 TESTS DES HYPOTHÈSES CONCERNANT LES RELATIONS INDIRECTES (EFFETS MÉDIATEURS) 344

CONCLUSION DU CHAPITRE VII 354

CHAPITRE VIII. ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE 356

INTRODUCTION DU CHAPITRE VIII 356

SECTION 1. ÉTUDE DES RÉSULTATS DES MODÈLES DE MESURE 356
1.1 ÉTUDE DE L'ÉCHELLE DES VALEURS ORGANISATIONNELLES (EVO) 356
1.2 ÉTUDE DE L'ÉCHELLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES (EPO) 358
1.3 ÉTUDE DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE (EIP) 361
1.4 ÉTUDE DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE (EIO) 362
1.5 ÉTUDE DE L'ÉCHELLE DE LA PERFORMANCE COMPÉTENTE (EDC) 363

SECTION 2. ANALYSES DES RÉSULTATS DES MODÈLES STRUCTURAUX 364
2.1 ANALYSE DES VALEURS ORGANISATIONNELLES 364
2.2 ANALYSE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES 372
2.3 ANALYSES DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE 382
2.4 ANALYSE DES VARIABLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES 390

CONCLUSION DU CHAPITRE VIII 392

CONCLUSION GÉNÉRALE 393

1. SYNTHÈSE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS DE LA RECHERCHE 394
1.1 RÉPONSE À LA PREMIÈRE QUESTION DE LA RECHERCHE 395
1.2 RÉPONSE À LA DEUXIÈME QUESTION DE LA RECHERCHE 396
1.3 RÉPONSE À LA TROISIÈME QUESTION DE LA RECHERCHE 396
1.4 RÉPONSE À LA QUATRIÈME QUESTION DE LA RECHERCHE 398
1.5 RÉPONSE À LA CINQUIÈME QUESTION DE LA RECHERCHE 399

2. APPORTS DE LA RECHERCHE 401
2.1 APPORTS THÉORIQUES 401
2.2 CONTRIBUTIONS MÉTHODOLOGIQUES 402
2.3 IMPLICATIONS DE GESTION 403

3. LIMITE DE LA RECHERCHE 404

4. AGENDA DE RECHERCHE 405

RÉFÉRENCES 406

LISTE DES FIGURES 477

LISTE DES TABLEAUX 479

APPENDICE A 481

APPENDICE B 489

APPENDICE C 498

RÉSUMÉ

L'objectif général de cette thèse est d'identifier l'influence des manifestations de la culture de l'organisation, en matière de valeurs et de pratiques organisationnelles, ainsi que de l'identité professionnelle et organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences, c'est-à-dire la performance compétente, au sein de la police. Pour cela, une étude théorique a été faite sur les thèmes de : la culture, des valeurs et des pratiques organisationnelles, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle, de la performance au travail et de la performance professionnelle. 916 policiers militaires du District Fédéral de tous les niveaux hiérarchiques ont participé à cette recherche. Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires ont été utilisées pour vérifier les évidences de la validité des mesures des constructions qui composent le modèle théorique comme suit : valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité organisationnelle, identité professionnelle (variables antécédentes et médiatrices) et performance professionnelle (variable critère). Pour pouvoir tester ces modèles, des analyses ont été réalisées par le biais de modélisations d'équations structurelles. Les résultats trouvés suggèrent que les variables antécédentes (valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité professionnelle et identité organisationnelle) permettent de faire des prédictions quant à la performance professionnelle. Aussi bien l'identité organisationnelle que l'identité professionnelle ont permis de faire une médiation (médiation simple et en chaîne) entre les dimensions sous-jacentes aux valeurs et aux pratiques organisationnelles et la performance au travail. Les pratiques organisationnelles ont plus de pouvoir de prédiction que les types de motivations par rapport à la performance professionnelle. Le test des modèles généraux et des modèles détaillés (modèles concurrents) a démontré que les constructions du modèle étaient stables et invariantes, ce qui permet leur utilisation dans différents contextes. Enfin, des limitations de recherche ont été montrées, leurs implications sont d'ordre théorique, méthodologique et de gestion, ce qui demande la mise en place de nouvelles recherches.

Mots-clés : manifestations culturelles, performance professionnelle, valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité organisationnelle, identité professionnelle, police.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify and describe the influence of the manifestations of the culture, represented in this work by organizational values and practices, organizational and professional identity regarding the professional performance competencies of the professional in his service as a policeman. In order to achieve this objective a theoretical background was constructed using culture, values, practices, identity, performance at work and professional performance competencies. In total, 916 military police officers from Distrito Federal of all hierarchical levels of the police organization were questioned about organizational values, organizational practices, professional identity, organizational identity and professional performance competencies. The scales were tested using exploratory factorial analysis and confirmatory factorial analysis in order to validate the theoretical model using structural equation modeling. The results suggest that the variables of organizational values, organizational practices, professional identity and organizational identity can predict professional performance competencies. Organizational identity and professional identity have mediated (simple mediation and chain mediation) the relation between subjacent dimensions of values and organizational practices regarding performance at work. The organizational practices have predicted the professional performance competencies better than the organizational values subtypes. The tests of the general model and the parsimonious models (concurrent models) have demonstrated the stability and the invariance of the constructs of the model, indicating their usability in other contexts. After the conclusion are proposed the research limitations, theoretical, methodological and managerial implications, as well as an agenda to attend the gaps of the research.

Keywords: cultural manifestations, professional performance competencies, organizational values, organizational practices, organizational identity, professional identity, police.

RESUMO

O objetivo geral desta tese é identificar e descrever a influência das manifestações da cultura da organização, em termos de valores e práticas organizacionais, e da identidade profissional e organizacional sobre o desempenho profissional por competencias no serviço policial. Para isso, foi realizada uma revisão teórica sobre os temas: cultura, valores e práticas organizacionais; identidade profissional e identidade organizacional; desempenho no trabalho e desempenho profissional por competencias. Participaram desta pesquisa 916 policiais militares do Distrito Federal de todos os níveis hierárquicos. As análises fatoriais exploratória e confirmatória foram utilizadas para verificação de evidências de validade das medidas dos seguintes construtos, que compõem o modelo teórico: valores organizacionais, práticas organizacionais, identidade organizacional, identidade profissional (variáveis antecedentes e mediadoras) e desempenho profissional por competências (variável critério). Para os testes desses modelos foram realizadas análises por intermédio de modelagens por equações estruturais. Os resultados sugerem que as variáveis antecedentes (valores organizacionais, práticas organizacionais, identidade profissional e identidade organizacional) são preditoras do desempenho profissional por competências. Tanto a identidade organizacional quanto a identidade profissional mediaram (mediação simples e em cadeia) a relação entre dimensões subjacentes aos valores e às práticas organizacionais sobre o desempenho profissional por competências. As práticas organizacionais apresentaram um maior poder de predição sobre o desempenho profissional relativamente aos tipos motivacionais. O teste de modelos gerais e modelos parcimoniosos (modelos concorrentes) demostrou a estabilidade e a invariância dos construtos do modelo, permitindo sua aplicação em diversos contextos. Ao final, são apontadas limitações da pesquisa, implicações de ordem teórica, metodológica e gerenciais e uma agenda para realização de novas pesquisas é estabelecida.

Palavras-chave: manifestações culturais, desempenho profissional por competências, valores organizacionais, práticas organizacionais, identidade organizacional, identidade profissional, polícia.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Introduction

Dans le champ de la gestion, la personne joue un rôle central dans le développement organisationnel puisque les organisations dépendent d'une expertise humaine (Swanson, 1996). Même si le degré d'importance des personnes est variable et discutable pour les organisations (Collin, 1996), cette importance, qui se manifeste sous la forme d'une satisfaction, d'une identification et d'un engagement, affecte fréquemment les performances professionnelles (Alvesson, 2000; Ashforth & Mael, 1989; Stets & Burke, 2000; Stryker & Serpe, 1994).

La littérature est riche de définitions, de modèles et de méthodes d'évaluation et de compréhension des résultats au travail (Tutu & Constantin, 2012). Des théories et des pratiques ont été développées afin de permettre d'améliorer les performances au travail (Holton & Yamkovenko, 2008). Ces théories et ces pratiques sont étudiées d'après deux approches : une première qui comprend les performances comme des résultats, et une deuxième qui considère que la somme des comportements contrôle les personnes dans un contexte déterminé (Bartram, 2000; Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993; Robertson et al., 2002).

Dans le premier cas, la définition s'appuie sur l'historique des résultats qui sont produits dans le cadre d'une activité ou d'une position déterminée (Robertson, Callinan & Bartram, 2002). Par conséquent, la performance professionnelle équivaut à la somme (ou à la moyenne) des résultats du travail (Ţuţu & Constantin, 2012). Le deuxième cas considère que les comportements sont importants pour les objectifs organisationnels (Schmitt & Chan, 1998) et que la performance est comprise comme un entrelacement de comportements, d'autant plus qu'ils peuvent être évalués séparément (Robertson et al., 2002).

Au sein d'un même processus d'action, la performance peut permettre de réunir différentes dimensions, comme une dimension individuelle (habiletés, compétences, dispositions, affects), interpersonnelle (identité et identification) et situationnelle (culture, valeurs et pratiques) (Bendassolli, 2012). Dans ce sens, il existe un consensus selon lequel les compétences sont liées à la performance professionnelle, la conception d'intégration de la notion de compétences associant des attributs individuels au contexte où ils sont employés et caractérisant la performance professionnelle en tant que telle (Gonczi, 1999). Cette conception de la compétence se rapproche de façon déterminante des concepts et des présupposés centraux concernant la performance professionnelle par les compétences, c'est-à-dire, la performance compétente (Santos, 2012).

Comme la performance est un concept multidynamique et multidimensionnel, il est possible de la décrire d'après deux aspects : la performance tournée vers le travail, qui fait référence aux activités développées par les personnes qui contribuent aux questions techniques ou centrales de l'organisation ; et, la performance tournée vers le contexte, qui considère que les activités font partie du support organisationnel, aussi bien de son environnement social que psychologique (Sonnentag et Frese, 2002).

Les connaissances spécifiques ou les habiletés tendent à prédire la performance au travail, alors que la personnalité, la motivation et les facteurs relationnels prédisent la performance contextuelle (Sonnentag & Frese, 2002). Parmi ces antécédents de dispositions (Santos, 2012), la littérature a démontré que l'établissement de liens avec l'organisation est important, à l'exemple de l'identification organisationnelle. En plus de ces aspects, les études sur les liens avec la carrière et l'identité professionnelle prennent de l'essor (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnyutsky, 2002), du fait des modifications apportées au lien, qui est en train de passer de l'organisation à la carrière (Blau, 2003; Cohen, 2003).

La culture organisationnelle, l'identité professionnelle et organisationnelle (liens) et la compétence constituent des thématiques importantes lorsqu'il s'agit d'expliquer la performance au travail et au sein des organisations (Brandão, 2007; Brandão, 2009; Santos, 2012). Toutefois, de nombreuses questions restent sans réponse, même si des efforts sont faits afin d'expliquer la nature de la performance professionnelle par les compétences et de ses composants (Brandão, 2009; Coelho Jr., 2009; Santos, 2012).

Tout cela démontre qu'il n'y a pas assez de recherches empiriques destinées à analyser les relations entre les variables qui antécédent et suivent la performance professionnele, surtout dans le contexte brésilien (Brandão, 2009; Coelho Jr., 2009; Santos, 2012). En effet, même si des hypothèses et des suppositions sont développées dans le cadre de théories provenant du champ de l'administration ou de la psychologie, les études empiriques sont dans ce domaine peu nombreuses (Brandão, 2007).

Ainsi, les caractéristiques personnelles et organisationnelles deviennent essentielles au moment d'analyser la performance (Brandão, Borges-Andrade, Puente-Palacios & Laros, 2012b; Brandão, Borges-Andrade & Guimarães, 2012a; Coelho Jr., 2009; Santos, 2012; Sonnentag & Frese, 2002), malgré le peu d'attention prêtée à l'analyse des effets des variables contextuelles lorsqu'il faut expliquer la performance professionnelle dans le cadre des recherches sur le comportement organisationnel (Bendassolli, 2012; Coelho Jr., 2009; Fuller, Munro, & Rainbird, 2004; Gubbins & MacCurtain, 2008). De plus, la production

empirique sur le comportement organisationnel est encore plus faible quand il faut analyser les relations prédictives entre les composantes de la culture organisationnelle (valeurs et pratiques organisationnelles) et l'identification de la personne avec l'organisation et son travail, voire les impacts sur la performance. Même si ces études démontrent l'importance de la compréhension, par exemple de l'influence de la culture sur l'identité, qu'elle soit organisationnelle (Chen, 2011) ou professionnelle (Ruiz Castro, 2012), ainsi que de l'impact de l'identité sur la performance professionnelle (He & Brown, 2013; Kira & Balkin, 2014; Mitchell, Parker & Giles, 2011), il n'y a que peu de rapports empiriques qui cherchent à comprendre la logique de traitement de ces relations.

Dans une certaine mesure, les études qui présentent la liaison entre la culture d'une organisation et ses performances (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013; Sackmann, 2011) expliquent cette culture par le biais des valeurs organisationnelles (Gregory, Harris, Armenakis & Shook, 2008; Hartnell, Ou & Kinicki, 2011; Tomczyk, Lee & Winslow, 2013) et des pratiques organisationnelles (Chan, Shaffer & Snape, 2004; Peltier, Zahay & Lehmann, 2013).

Les pratiques et les valeurs organisationnelles sont fondamentales quand il faut causer un impact sur les résultats du travail et de l'organisation, car elles soutiennent les objectifs de l'organisation (Abbad & Borges-Andrade, 2004). Mais, une fois encore, les études empiriques qui évaluent l'impact des valeurs organisationnelles sur les performances sont peu nombreuses, surtout au Brésil.

Lors d'une recherche sur les publications d'études empiriques sur les prédictions, aussi bien de nature contextuelle qu'individuelle, qui pourraient influencer l'expression de la performance professionnele, des lacunes ont été trouvées sur la scène brésilienne (Brandão, 2007; Brandão, 2009; Brandão et al., 2012a; Brandão et al., 2012b; Coelho Jr., 2009; Santos, 2012). Malgré tout, les omissions sont encore plus flagrantes dans les études consacrées à l'administration publique, aussi bien au Brésil qu'à l'étranger (Santos, 2012; Santos & Borges-Andrade, 2012).

La révision de la littérature qui a été réalisée dans cette thèse corrobore le manque d'études sur l'administration publique brésilienne, à l'exception d'études faites au sein d'administrations publiques fédérales (Santos, 2012) et d'institutions bancaires d'États (Brandão et al., 2012a; Coelho Jr., 2009; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011a). Aucune recherche dont l'objet serait les organisations de polices et les analyses des variables

contextuelles et individuelles touchant la performance professionnelle par les compétences du travail policier n'a été trouvée.

Le service de police peut être compris comme un ensemble d'attributions techniques et comportementales qui sont nécessaires à la mise en œuvre des fonctions constitutionnelles des services d'ordre. Dans le cas de la Police Militaire, objet de cette thèse, ses activités ou services concernent, entre autres, des fonctions de police préventive, lorsque une perturbation de l'ordre public est possible, et de police répressive, lorsque la rupture de l'ordre a déjà eu lieu, l'emploi de la force étant bien évidemment échelonné. Pour toutes ces raisons et afin de combler, en partie, les lacunes détectées, il est essentiel de comprendre l'influence des variables contextuelles et individuelles sur les performances compétentes des policiers.

À partir de là, de nombreuses questions sont soulevées : en tant que manifestation de la culture organisationnelle, les valeurs, les pratiques et l'identité organisationnelle et professionnelle sont-elles des antécédents et des explications de la performance professionnelle ? Si elles le sont, quelles dimensions ressortent des valeurs et des pratiques organisationnelles quand il faut expliquer la performance professionnelle par les compétences ? Quelles dimensions ressortent des valeurs et des pratiques organisationnelles quand il faut expliquer l'identité profissionnelle et l'identité organisationnelle ? L'identité agit-elle en tant que médiatrice de la relation entre les manifestations de la culture et la performance professionnelle par les compétences ? Les variables biographiques (âge, degré de scolarité) et professionnelles (temps de service, niveau hiérarchique) peuvent-elles différer en termes de la performance ?

Sur la base de ces questions, ce travail va identifier les variables prédictives de la performance au sein des organisations, d'après des compétences, c'est-à-dire des performances professionnelles par les compétences. Pour cela, il faudra mettre l'accent sur les caractéristiques du contexte organisationnel, notamment la culture organisationnelle, grâce aux éléments, aux valeurs et aux pratiques qui la composent, ainsi que par le biais des attributs individuels, surtout ceux correspondant aux liens que la personne développe par rapport à la carrière (identité professionnelle) et à l'organisation (identité organisationnelle).

1.1 Objectifs de la Recherche

1.1.1 Objectif Généralle

Le principal objectif de cette recherche est d'identifier l'influence des manifestations de la culture de l'organisation, en termes de valeurs et de pratiques, et de l'identité professionnelle et organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences, performance compétente, du service de police.

1.1.2 Objectifs Spécifics

Plus spécifiquement, cette thèse va décrire :

a) L'influence des valeurs organisationnelles et des types de motivations qui en découlent sur la performance professionnelle par les compétences ;
b) L'influence des pratiques organisationnelles et de leurs dimensions sous-jacentes sur la performance professionnelle par les compétences ;
c) L'influence de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences ;
d) L'influence de l'identité professionnelle sur la performance professionnelle par les compétences ;
e) L'influence des valeurs organisationnelles et des types de motivations qui en découlent sur sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle ;
f) L'influence des pratiques organisationnelles et de leurs dimensions sous-jacentes sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle ;
g) L'influence de l'identité organisationnelle sur la relation entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences ;
h) L'influence de l'identité professionnelle sur la relation entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences ;
i) Les différences dans la performance professionnelle par les compétences en fonction des variables sociales et démographiques, si existe-elles.

1.2 Importance du Travail

1.2.1 Niveau théorique

L'importance de cette recherche vient de sa contribution aux travaux empiriques sur le comportement organisationnel, surtout en ce qui concerne la description des facteurs explicatifs de la performance professionnelle par les compétences au travail, par le biais de

différents apports théoriques, méthodologiques et de gestion. Une avancée théorique est attendue grâce à la description et à la modélisation de l'influence des valeurs et des pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences.

Cette étude va également apporter une contribution à partir de la recherche réalisée dans le cadre d'une organisation publique, plus spécifiquement du secteur de la sécurité, domaine où les études sont rares. Tout cela va entraîner de nouvelles possibilités d'enquêtes et d'analyses sur le thème. Il faut également mettre l'accent sur l'importance qu'il y a à décrire les liens que les professionnels tissent avec leur carrière et l'organisation – identité professionnelle et organisationnelle –, les valeurs et les pratiques organisationnelles et la relation de ces dernières avec la performance professionnelle par les compétences, surtout lorsqu'il s'agit d'expliquer l'influence des caractéristiques professionnelles et individuelles sur cette performance.

1.2.2 Niveau méthodologique

Les apports méthodologiques de cette recherche contribuent de façon significative aux études du comportement organisationnel, du fait du recours à une approche quantitative qui a permis d'utiliser des ressources statistiques modernes, notamment dans le contexte brésilien de la recherche, ce qui :

- À valider la structure des échelles utilisées dans le cadre de la thèse, aussi bien lors de sa mise en place qu'au moment de sa confirmation. Une partie d'entre elles (échelle d'identité professionnelle, échelle des pratiques organisationnelles et échelle de la performance professionnelle par les compétences) étant inédites au Brésil.
- À permis de tester de façon simultanée différents types d'effets (directes et indirects) grâce à l'utilisation de différentes méthodes, ce qui a amené un modèle structurel robuste.

1.2.3 Niveau d'application

D'autre part, du point de vue de la contribution pratique de gestion, la description des facteurs explicatifs de la performance professionnelle est un élément important de l'ensemble du processus de gestion des organisations. Ce qui est renforcé par les travaux de Brandão (2009), Coelho Jr. (2009) ou, plus récemment, par ceux de Hartnell et al. (2011), Santos (2012) et Triguero-Sánchez et al. (2013).

Le premier pas qui doit être fait quant au diagnostic organisationnel consiste à déterminer les facteurs qui influencent la performance professionnelle par les compétences du service de police, qui sont mesurés par le biais des compétences techniques et comportementales essentielles au travail. De plus, le rôle de l'identité professionnelle et de l'identification organisationnelle pour la personne et pour l'organisation est fondamental lors de la modélisation des gestions qui ont pour objet une identification plus importante des personnes avec leur carrière et leur organisation.

Finalement, l'introduction de variables sociales et démographiques a fourni des critères de segmentation pertinents lorsqu'il s'est agi d'expliquer les différences de comportement organisationnel et d'identifier les leviers opérationnels qui permettent aux policiers d'agir dans le sens d'une amélioration de leurs performances professionnelles.

1.3 Structure de la recherche

Cette thèse est composée de deux parties : la première partie se développe sur quatre chapitres et la deuxième sur trois. Étant donné que le but de cette recherche est de décrire les facteurs explicatifs de la performance professionnelle par les compétences au sein d'une organisation de sécurité publique, il a fallu respecter différentes étapes. Tout d'abord, les concepts et les facteurs explicatifs liés à la performance professionnelle par les compétences ont été décrits, tout comme les variables qui la précèdent. Pour cela, une approche historique, conceptuelle et pluridisciplinaire (Chapitre I, II et II), ainsi qu'une approche qui intègre les variables étudiées (Chapitre IV), ont été adoptées.

Le premier chapitre s'intéresse à la performance professionnelle par les compétences au travail, variable de la recherche, et est subdivisé en trois sous chapitres. Dans le premier, la notion de performance au travail est présentée sur la base d'une analyse historique et conceptuelle, de ses définitions et des mesures qui y sont associées. Dans le deuxième, l'accent a été mis sur la variable de la compétence et sa conception d'intégration. Enfin, le troisième présente l'état de l'art des recherches empiriques sur les prédictions de la performance et de compétences au travail et la relation qui existe entre les compétences et la performance professionnelle.

Le deuxième chapitre est consacré à l'étude de la culture organisationnelle et à ses principales dimensions, ainsi qu'à ses relations avec la performance professionnelle par les compétences. Le premier sous chapitre analyse la notion de culture, avec un accent mis sur la culture organisationnelle. Le deuxième présente la thématique des valeurs organisationnelles.

Le troisième comprend le thème des pratiques organisationnelles en tant qu'élément manifeste de la culture organisationnelle. Chacune de ces parties commence dans le cadre d'une remise en perspective historique liée aux études des variables, pour s'intéresser ensuite aux définitions et descriptions des principaux modèles théoriques. Enfin, ce chapitre se termine avec une révision des études empiriques sur la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles, l'identité et la performance au travail.

Le troisième chapitre présente le phénomène de l'identité et ses interfaces avec l'environnement organisationnel. Deux dimensions sociales de l'identité ont plus particulièrement été prises en compte, il s'agit de la dimension professionnelle et de la dimension organisationnelle. En effet, elles permettent de mettre en évidence l'importance de l'identité dans le cas de la performance au travail.

Le quatrième chapitre est celui du modèle conceptuel et des hypothèses qui ont cherché à répondre aux questions théoriques et pratiques sur les déterminants de la performance professionnelle par les compétences. Le modèle conceptuel dérive de la révision de la littérature, alors que les hypothèses de la recherche sont autant de suppositions faites sur ses effets directs et indirects (médiateurs).

La deuxième partie de cette thèse, qui a testé de façon empirique le modèle proposé et les hypothèses de recherche et a analysé les résultats trouvés, est composée de quatre chapitres (Chapitres V, VI, VII et VIII).

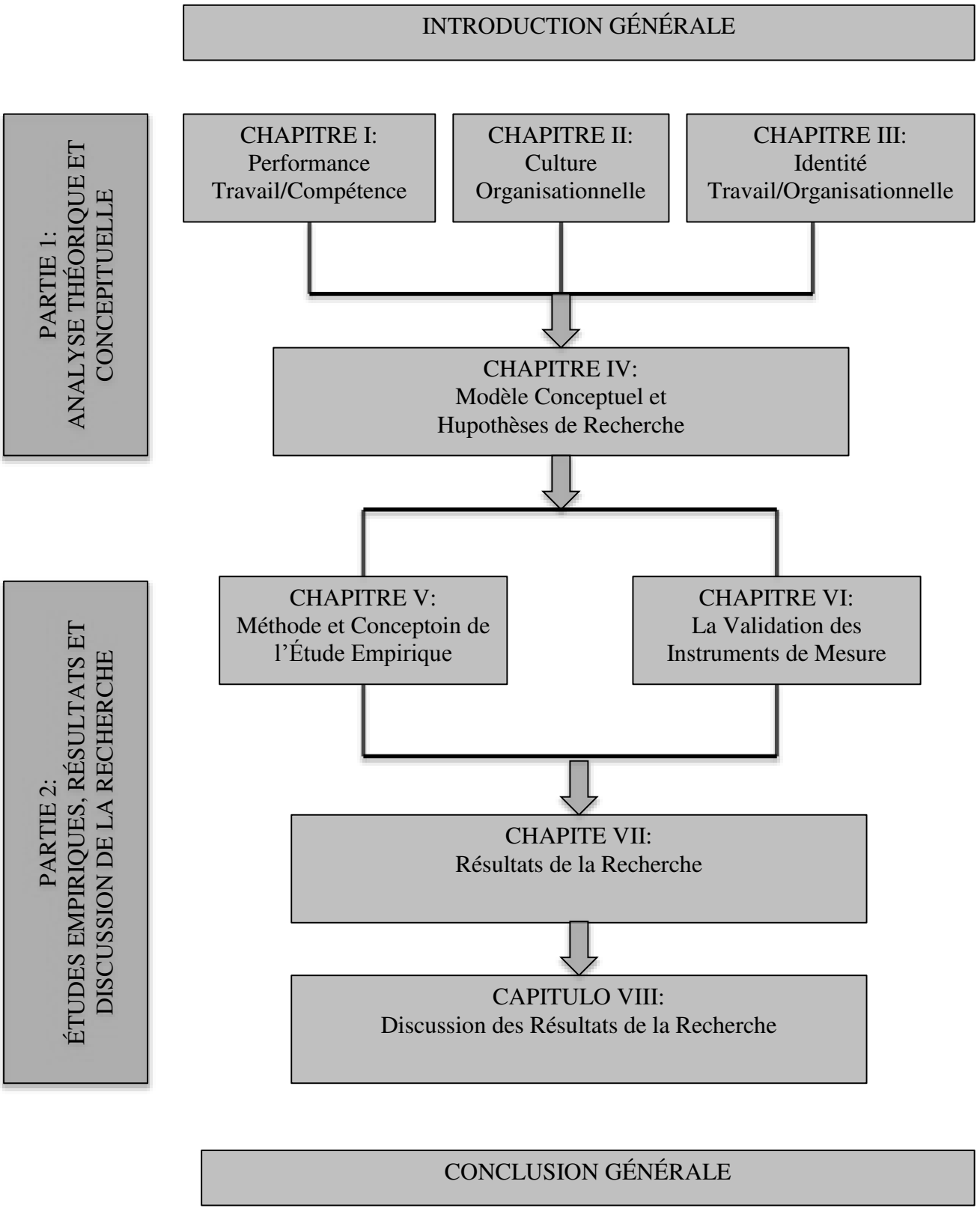
Le chapitre V se décompose en trois parties et est consacré à la méthodologie et à la conception de l'étude empirique. Dans la première partie, les choix méthodologiques de la recherche sont détaillés, ce qui justifie le choix de l'organisation, les procédures de collectes et d'analyse des données. Dans la deuxième partie, les différentes structures présentées dans le modèle de recherche ont été opérationnalisées. Finalement, dans la troisième partie, la méthodologie est décrite afin d'adapter, de développer et de valider les instruments de mesure et le test des hypothèses de recherche.

Le sixième chapitre valide les échelles de mesure des structures. Une première partie présente les échantillons utilisés et les analyses préliminaires d'adéquation des données permettant la mise en œuvre des analyses multivariées. La deuxième partie présente la validation des échelles de mesure des structures centrales du modèle de recherche. La troisième et dernière partie analyse la mesure des variables individuelles du modèle de recherche. Ces analyses ont été effectuées à l'aide des programmes PASW *statistics*18 et AMOS 18.

Le septième chapitre est celui des résultats de la recherche. La première partie du chapitre présente les tests des effets directs, le test des effets indirects, le test du modèle général et le test des effets des variables sociales et démographiques. La deuxième partie présente et résume les relations hypothétiques de la recherche, aussi bien celles qui ont été confirmées que réfutées.

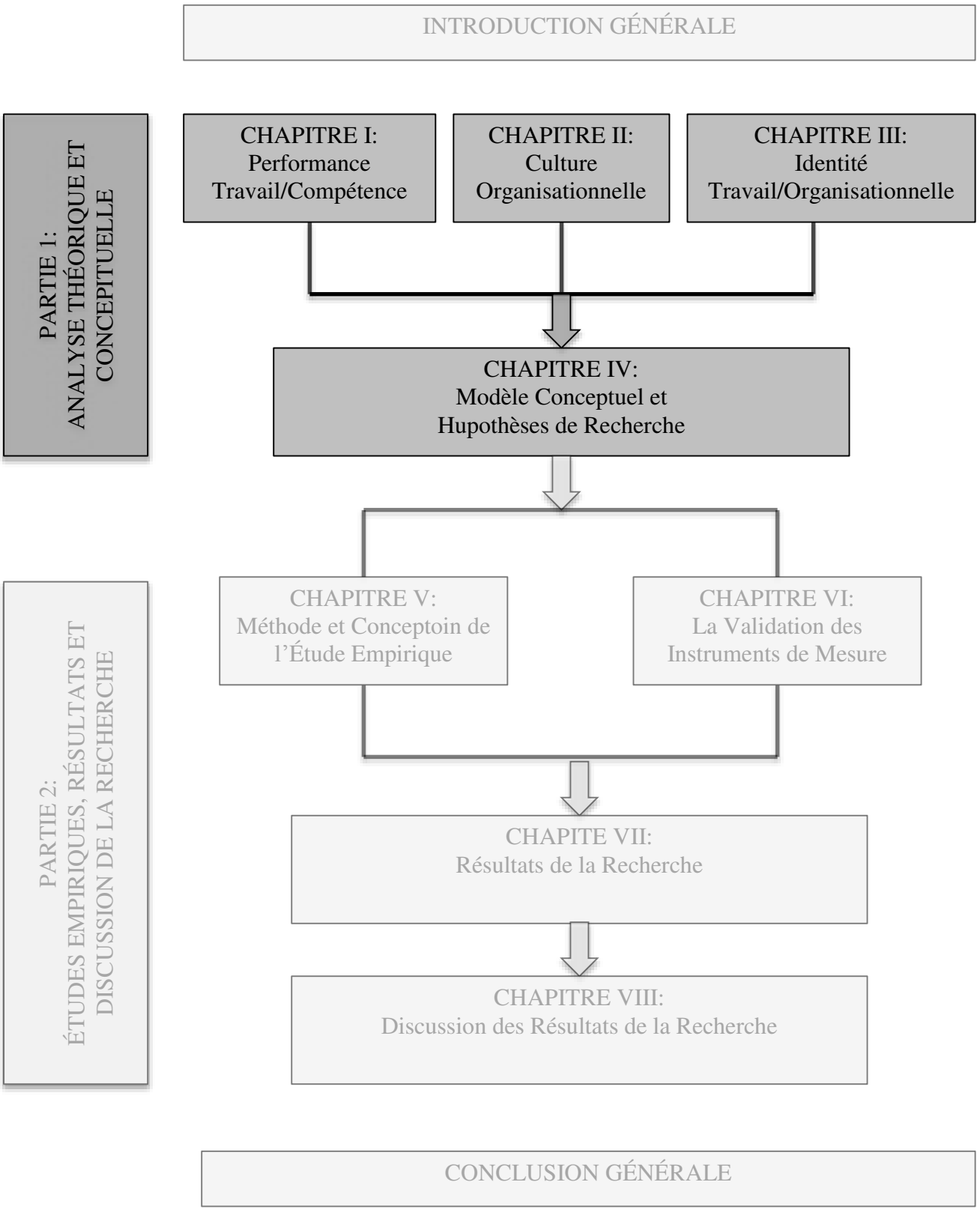
Le huitième chapitre analyse, interprète et met en perspective les résultats de la recherche. L'accent est surtout mis sur l'analyse des résultats du modèle de mesure, des relations du modèle structurel et de l'influence des variables sociales et démographiques.

Finalement, la conclusion de la thèse reprend les contributions théoriques, les implications de gestion et de méthodologie de la recherche, et présente les limitations de la recherche tout en proposant un agenda pour un développement d'autres travaux de recherche.


INTRODUCTION GÉNÉRALE
PARTIE 1:
ANALYSE THÉORIQUE ET
CONCEPITUELLE
CHAPITRE I:
Performance
Travail/Compétence
CHAPITRE II:
Culture
Organisationnelle
CHAPITRE III:
Identité
Travail/Organisationnelle
CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuel et
Hupothèses de Recherche
PARTIE 2:
ÉTUDES EMPIRIQUES, RÉSULTATS ET
DISCUSSION DE LA RECHERCHE
CHAPITRE V:
Méthode et Conceptoin de
l'Étude Empirique
CHAPITRE VI:
La Validation des
Instruments de Mesure
CHAPITE VII:
Résultats de la Recherche
CAPITULO VIII:
Discussion des Résultats de la Recherche
CONCLUSION GÉNÉRALE

PARTIE 1.

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL


INTRODUCTION GÉNÉRALE
PARTIE 1:
ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPITUELLE
CHAPITRE I:
Performance
Travail/Compétence
CHAPITRE II:
Culture
Organisationnelle
CHAPITRE III:
Identité
Travail/Organisationnelle
CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuel et
Hupothèses de Recherche
PARTIE 2:
ÉTUDES EMPIRIQUES, RÉSULTATS ET DISCUSSION DE LA RECHERCHE
CHAPITRE V:
Méthode et Conceptoin de l'Étude Empirique
CHAPITRE VI:
La Validation des Instruments de Mesure
CHAPITE VII:
Résultats de la Recherche
CHAPITRE VIII:
Discussion des Résultats de la Recherche
CONCLUSION GÉNÉRALE

PARTIE 1

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

CHAPITRE I:
Performance au Travail et Performance par les compétences
Section 1: Performance au Travail
Section 2: Performance professionnelle par les compétences

CHAPITRE II:
Culture Organisationnelle
Section 1: Culture, Culture Nationale e Culture Organisationnelle
Section 2: Valeurs Organisationnelles
Section 3: Pratiques Organisationnelles

CHAPITRE III:
Identité dans le Contexte du Travailet de l'Organisation
Section 1: Identité: Discussions Théoriques
Section 2: Théorie de l'Identité Sociale
Section 3: Identité Profissionnelle
Section 4: Identité Organisationnelle

CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

Section 1: Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE I PERFORMANCE AU TRAVAIL ET PERFORMANCE COMPÉTENTE

Introduction du Chapitre I

Ce chapitre a pour but d'analyser la variable performance. Pour cela, il va d'abord falloir réaliser une approche de la notion de performance au travail, qui est l'une des variables les plus étudiées dans le domaine du comportement organisationnel. Les différentes définitions et mesures associées à ce thème reflètent la disparité théorique et méthodologique de l'étude de la performance au travail et au sein de l'organisation. Ensuite, la variable compétence va être examinée en tant qu'association des attributs individuels et au contexte dans le cadre duquel ils sont utilisés, ce qui caractérise la performance au travail ou performance professionnelle par les compétences. Enfin, l'état de l'art des recherches empiriques sur les prédictions de performance professionnelle, de compétences au travail et de relation entre les compétences et la performance professionnelle va être présenté.

Section 1. Performance au Travail

Depuis peu, le capital intellectuel fait l'objet d'investissements constants qui, entre autres raisons, cherche à maximiser la performance individuelle pour en faire l'un des piliers des actions de gestion du personnel (Coelho Jr, 2009), avec de probables résultats sur les résultats organisationnels. L'important impact académique et pratique de la performance au travail s'affirme comme un mécanisme qui permet de mettre en place des inputs qui renforcent la valeur des personnes et des organisations (Bendassolli, 2012). Par conséquent, la première partie de cette section (1.1) va présenter les aspects liés à la perspective historique des études sur la performance. La deuxième partie (1.2) va analyser certains aspects préliminaires et les principales définitions de la performance au travail. La troisième partie (1.3) va être consacrée aux modèles de performance. Et, enfin, la quatrième partie (1.4) va mettre l'accent sur les mesures de la performance au travail.

1.1 Performance : Perspectives Historiques

Les études des variables qui précèdent et prédisent la performance au travail existent et sont systématiques depuis des décennies (Austin & Villanova, 1992 ; Cropazano, James & Konovsky, 1993 ; Oliveira-Castro, 1994). En ce qui concerne l'évaluation de la performance, différentes mesures ont été développées et utilisées dans le contexte des organisations, avec

un intérêt plus particulier concernant son application (Netto, 2007). Toutefois, Coelho Jr. (2009) rappelle qu'au début du XIX^{e} siècle il n'était pas possible de parler de mesures de la performance validées de façon psychométrique, ni même de généralisation à d'autres organisations. Pour cet auteur, la performance était comprise de façon pratique, comme réponse immédiate aux demandes de l'organisation, sans véritable rigueur théorique ou méthodologique capable de produire de la connaissance, surtout par rapport au développement de mesures qui présentent des évidences valables sur l'évaluation de la performance.

Dans la première moitié du XX^{e} siècle, l'école d'administration scientifique s'est de plus en plus intéressée à la mise en place des procédures de travail, surtout à celles liées à l'identification de la façon la plus efficace d'exécuter des tâches (Martins & Santos, 2007 ; Willians, 2004). D'après ces auteurs, l'uniformisation allait permettre la modélisation des ressources devant être utilisées lors des tâches, ainsi que des résultats obtenus. Tout cela a produit une évaluation spécifique de la performance des personnes, du fait de cette planification préalable et de la modélisation des tâches et des routines, ce qui, d'une certaine façon, confirme la thèse de Brandão et de Guimarães (2001) qui considère que la préoccupation des organisations consistant à recruter des personnes capables de développer efficacement certaines fonctions n'est pas récente.

Il est possible de voir que l'utilisation de procédures d'évaluation de la performance de la main-d'œuvre a pris plus d'essor avec l'apparition du taylorisme au début du XX^{e} siècle. Les recherches sur la rationalisation du travail, l'origine et les premières échelles d'évaluation du mérite mises en place dans le but de discipliner la main-d'œuvre et d'interférer sur la façon de travailler sont également dues à Taylor (Brandão & Guimarães, 2001). Peu d'organisations ont vraiment utilisé ces évaluations de la performance avant la Deuxième Guerre Mondiale, à l'exception d'entreprises d'État et de l'armée qui avaient régulièrement recours à ces procédures (Coelho Jr., 2009).

Ces premières mesures de la performance avaient deux buts principaux. Le premier était de fournir aux gestionnaires des informations quant à la nature et au statut du travail effectué par les subordonnés, ce qui finissait par augmenter la productivité. Le deuxième était de mettre en place un mécanisme d'appui à la prise de décisions basée sur une constante réévaluation des informations concernant le travail réalisé par les employés (Willians, 2004).

L'utilisation de mesures d'évaluation de la performance au sein des organisations avait donc pour but de fournir des intrants solides pour délimiter les pratiques et les

procédures organisationnelles, ce qui allait justifier dès l'origine, du fait de l'évaluation, l'importance de la gestion de la performance et la moindre valorisation des étapes de la planification, du suivi et de la révision, conformément à ce qui a été démontré par Lucena (1992) et Sonnentag et Frese (2002). Pour Coelho JR. (2009), cela a donné à l'évaluation de la performance un caractère historiquement punitif, du fait du contrôle de ce qui était réalisé par l'employé, en plus d'un classement des personnes selon leur performance, ce qui produisait une forte compétition entre les travailleurs.

En résumé, tout au long du XX^{e} siècle, l'évaluation de la performance n'a fait que s'intéresser aux aspects liés au contrôle des horaires et des mouvements des procédures de travail considérés comme faisant partie d'un contexte social et organisationnel plus large (Guimarães, Nader & Ramagem, 1998). À partir de l'an 2000, en plus des actions de planification, de suivi et de révision de la performance, un statut de gestion a été incorporé au statut de gestion stratégique (Coelho Jr., 2009).

Pour Coelho Jr. (2009), les organisations ont récemment développé des systèmes d'évaluations de la performance par le biais de compétences considérées comme autant de différentiels compétitifs. Néanmoins, cet auteur rappelle qu'il existe une certaine insatisfaction des gestionnaires quant aux systèmes d'évaluation de la performance, du fait de l'absence de neutralité des notes de performance et des différentes motivations impliquant l'acte d'évaluation.

Dans la partie qui va suivre, les principaux concepts et présupposés qui soutiennent la littérature consacrée à la performance vont être analysés.

1.2 Présupposés et Définitions sur la Performance au Travail

La performance professionnelle est l'une des variables les plus étudiées dans le domaine du comportement organisationnel, surtout sur la scène internationale (Bourne, Mills, Wilcox, Neely, Platts, 2000; Coelho Jr., 2009; Godard, 2001, Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Mair, 2005; Manning & Barrete, 2005; Rousseau, 1997). Toutefois, dans le contexte brésilien, il faut rappeler que le nombre de publications n'est pas si important qu'à l'étranger, aussi bien dans le champ de la psychologie organisationnelle et du travail que dans celui de l'administration (Borges-Andrade, Coelho Jr., & Queiroga (2006); Borges-Andrade & Pagoto (2010)). Cependant, un certain nombre de travaux ont récemment permis d'étoffer la production brésilienne sur la performance, surtout ceux de Bendassolli et Borges-Andrade (2013), Brandão, Borges-Andrade, Puente-Palácios et Laros (2012), Brandão, Borges-

Andrade et Guimarães (2012), Gondim, Puente-Palácios et Borges-Andrade (2011) et Santos (2012). Malgré tout, ces publications ne permettent pas de combler les lacunes existantes.

La contribution de la psychologie et de l'administration aux études sur la performance qui font référence aux processus comportementaux correspond à l'acte de la performance et est due à l'analyse des prédictions des variables psychologiques à la base de l'explication de la variation de la performance. Tout cela a contribué faire avancer les études organisationnelles sur la performance professionnelle, aussi bien théoriquement qu'empiriquement (Coelho Jr., 2009).

En ce qui concerne la littérature sur la performance, il n'y a que peu d'efforts pour définir et intégrer les différents aspects théoriques associés à la performance, conformément à ce qui a été vérifié chez Sonnentag et Frese (2002). D'après ces auteurs, deux approches théoriques ont été trouvées. La première s'intéresse à l'aspect comportemental de la performance et la deuxième analyse le résultat de la performance. Tutu et Constantin (2012) ont également fait référence à ces deux approches. Ainsi, la performance est d'abord vue comme une réalisation, un ensemble de résultats produits dans le cadre d'une activité spécifique ou d'une position déterminée(Robertson, Callinan & Bartram, 2002). Cette approche comprend la performance professionnelle globale comme la somme (ou la moyenne) des résultats du travail. Ensuite, en ce qui concerne la deuxième approche, qui est plus utilisée par ces auteurs, la performance au travail est considérée comme la somme des comportements qui déterminent les personnes dans un contexte défini (Bartram, 2000; Campbell, MecLoy, Oppler, Sager & Frese, 1993, Robertson et al., 2002), et qui sont importants pour les objectifs organisationnels(Schmitt & Chan, 1998). Lorsque les comportements peuvent être évalués séparément, la performance est comprise comme une série de comportements en interaction (Robertson et al., 2002).

Par conséquent, s'il y a un consensus sur les études de la performance, celui-ci concerne sa signification. Le principal présupposé est que la performance est une structure comportementale, c'est-à-dire qu'il existe une action ou un ensemble d'actions réalisées par des personnes qui cherchent à atteindre les buts qui sont importants pour l'organisation (Campbell, et al., 1993; Sonnentag & Frese, 2002).

En résumé, Sonnentag et Frese (2002) ont présenté différentes stratégies de recherche sur la performance professionnelle à partir des perspectives citées (individuelle, situationnelle et de régulation). La combinaison de deux ou plusieurs perspectives de prédiction de la performance est fréquente dans la littérature, conformément à ce qui a été observé par Coelho

Jr. (2009). Ainsi, les recherches réalisées par Brandão (2009), Brandão e Borges-Andrade (2012), Coelho Jr. (2009), Santos (2012) et Waldman (1994) montrent que les facteurs personnels et contextuels ont un effet significatif sur la prédiction de la variation de la performance au travail.

Lorsqu'il s'agit de la définition de la performance dans le cadre des études organisationnelles, Eccles (1991), Grote (2003), Starbuck (2005), Bendassolli (2011) et Ţuţu, et Constantin (2012) lient la performance au comportement manifesté par la personne dans l'exercice de ses attributions et de ses responsabilités. D'après Oliveira-Castro (1994), il s'agit de connaissances et d'habiletés destinées à exécuter une obligation ou une tâche, voire de la façon dont la personne se comporte ou agit en termes d'efficience, de rendement ou d'action par rapport à quelque chose (Houaiss, 2001), ce qui entraîne des résultats organisationnels effectifs.

En termes comportementaux, la définition de la performance produit toute une série d'implications. La première d'entre elles concerne sa différentiation par rapport à d'autres termes comme l'efficience et le résultat. Pour Bendassolli (2011) le résultat n'est pas la performance, mais les états ou les conditions des personnes ou des choses qui sont modifiés par la performance et qui, par conséquent, contribuent à la réalisation des objectifs organisationnels ou de ce que certains auteurs considèrent comme une performance contre-productive (par exemple Dunlop & Lee, 2004; Rotundo & Sackett, 2002). Le résultat est le fruit des conséquences de la performance. Cette différentiation présentée par Bendassolli (2011) établit que la performance est régulée par des aspects psychosociaux, cognitifs et affectifs, alors que le résultat subit l'influence de facteurs à l'amplitude plus large, comme la demande des consommateurs, l'offre d'intrants, les crises économiques, les changements technologiques, etc.

Deux métadimensions de la performance sont fréquemment trouvées dans la littérature. Borman et Motowidlo (1993) sont responsables de l'identification de ces deux grandes classes de comportements des employés : la performance à la tâche et la performance contextuelle. La distinction entre ces deux performances a pris de l'importance et a été acceptée par la littérature grâce à l'étude du comportement au travail (par exemple : Conway, 1999; Griffin, Neal & Neale, 2000; Van Scotter & Motowidlo, 1996).

D'après Kahya (2008), la performance à la tâche implique des modèles de comportements qui sont directement liés à la production des biens ou des services, voire à des activités qui apportent un soutien indirect aux processus techniques du noyau de

l'organisation. Campbell et al. (1993) ont traité cela comme la capacité de la personne à contribuer au noyau technique du poste ou de l'occupation.

La performance contextuelle est définie en tant qu'efforts individuels qui ne sont pas directement liés à la principale fonction de la tâche, mais qui sont importants dans la mesure où ils forment le contexte organisationnel, social et psychologique qui sert de catalyseur critique aux activités et aux processus (Werner, 2000). C'est-à-dire qu'il s'agit d'activités qui ne contribuent pas de façon directe au noyau technique et à la réalisation des objectifs organisationnels. L'aide fournie par un employé à un autre qui doit remplir une tâche, la collaboration avec des superviseurs ou une simple suggestion d'amélioration des procédures organisationnelles font qu'il y a un engagement quant à la réalisation de la performance contextuelle (Van Scotter, Motowidlo & Cross, 2000). Dans ce sens, comme le démontre Van Scotter (2000), le comportement utile, coopératif et novateur intéresse de plus en plus la performance professionnelle et prend de l'importance lorsqu'il faut comprendre son influence sur les résultats individuels et organisationnels.

Après tout ce qui vient d'être exposé, la définition opérationnelle de la performance utilisée dans le cadre de cette thèse fait référence à l'ensemble des comportements de la personne qui s'expriment de façon manifeste dans l'exercice de son travail et qui se reflètent sur ses attributions et responsabilités.

La partie suivante va reprendre les modèles de performance professionnelle les plus communément trouvés dans la littérature.

1.3 Modèles Théoriques de la Performance au Travail

Le premier modèle théorique, qui est l'un des plus cités de la littérature, a été proposé par Campbelle (1990). Il a défini la performance comme un comportement ou une action déterminants pour les objectifs organisationnels. Dans le cadre de ce modèle, l'évaluation de la performance a lieu par rapport aux niveaux ou marges de contributions aux objectifs de l'organisation.

Pour Bendassolli (2012), l'aspect le plus important du modèle de Campbell (1990) est dû à sa définition des composants (dimensions) et des antécédents (déterminants et prédictions) de la performance. Les déterminants proposés sont au nombre de trois. Le premier est celui de la connaissance déclarative (Campbell, 1990; Campbell et al., 1993), qui est définie comme une connaissance des faits, des règles, des principes et du « self » et fait référence à : quoi faire. Le deuxième, celui des habiletés de procédures, comprend les

habiletés psychomotrices et psychoaffectives, qui concernent le : comment faire, la capacité pratique à intégrer la connaissance et l'action. Le troisième est celui de la motivation et est lié aux choix qui font référence à la définition du : quand et pourquoi adopter un comportement, en plus de faire référence à son intensité et à sa persistance.

D'après Bendassolli (2012), le modèle présente certaines implications, ainsi il faut mettre l'accent sur le fait que la performance n'est directement déterminée que par une combinaison de trois déterminants. Toutefois, conformément à ce que démontrent Campbell (1990), Campbell (1999), Campbell et al. (1993), Campbell, Gasser e Oswald (1996) e McCloy, Campbell e Cudeck (1994), il existe des antécédents (entraînement et expérience de la personne par exemple) qui peuvent rendre plus difficile ou faciliter l'action de ces déterminants.

Le deuxième modèle de performance a été élaboré par Borman et Motowidlo (1993). Selon ces auteurs, la performance est subdivisée en deux notions : la première fait référence à la performance à la tâche, c'est-à-dire qu'elle est associée au rôle formel ; la deuxième concerne la performance contextuelle (elle n'est pas liée à la tâche en tant que telle, mais catalyse les tâches), c'est-à-dire que l'analyse retombe sur l'initiative de la personne et non plus sur sa compétence.

Ces deux dimensions de la performance ont cherché à apporter une solution au problème de la contribution de la personne à l'organisation en tant qu'une seule et même valeur évaluée par une seule et même mesure, ce qui pour Motowidlo, Borman et Schmit (1997) est une limitation. Bendassolli (2012), quant à lui, affirme que le comportement de la personne au travail n'est pas homogène et qu'il ne peut donc pas être compris dans une seule mesure globale. Par conséquent, cet auteur propose deux façons d'analyser les contributions et les comportements des personnes au travail : dans un premier cas par le biais de la catégorie de la tâche et, dans un deuxième, grâce à la catégorie des comportements qui s'expriment dans le contexte.

Le troisième modèle, qui a été développé par Murphy (1989a, 1989b), met l'accent sur la nature dynamique de la performance et ne confond pas son espace avec celui de la tâche. Pour cet auteur, la performance présente des dimensions qui sont liées à la tâche et aux relations (outputs, ainsi que le définit l'auteur), en plus de dimensions nocives, comme les comportements d'indisponibilité (absentéisme) et destructrices (imputs, selon la définition de l'auteur).

La *performance active* est le quatrième modèle analysé, sa conception théorique de base est celle de la régulation de l'action (Frese & Zaptf, 1994). Ce modèle s'appuie sur deux hypothèses. La première attribue une action naturelle aux êtres humains, c'est-à-dire qu'il est dans la nature de l'homme d'être actif. La deuxième considère que cette action est toujours orientée vers un but. Par conséquent, le sujet de l'action est un sujet intentionnel capable de s'autoréguler afin d'atteindre ses buts.

Dans le cas de l'apparition du cinquième modèle, celui de la performance adaptative (Pulakos, Arad, Donavan & Plamondon, 2000; Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge & Borman, 2002), de nouveaux éléments ont été introduits dans le cadre de la taxinomie proposée par Campbell et al. (1993), notamment des éléments qui font référence aux stratégies d'adaptation des personnes aux nouvelles conditions de travail. Quelque chose de semblable a été proposé par London et Mone (1999), afin d'inclure les éléments de la performance adaptative à la performance contextuelle et à la tâche.

Après une analyse de la littérature, Pulakos et al. (2000) ont trouvé six dimensions, puis deux autres de plus sont apparues sur la base de leurs recherches. Ainsi, le modèle de la performance adaptative compte huit dimensions (faire face à la situation de crise ou d'urgence ; faire face au stress au travail ; résoudre les problèmes de façon créative ; faire face à des situations de travail imprévisibles et incertaines ; apprendre les technologies, les tâches et les procédures de travail ; démontrer une adaptabilité interpersonnelle ; démontrer une adaptabilité culturelle ; et, démontrer une adaptabilité physique), qui ont été trouvées à différents niveaux d'occupations et de postes (Bendassolli, 2012).

Le dernier modèle analysé est celui de la performance épisodique (Beal, Weiss, Barros, MaCermid, 2005). Ce modèle part de la liaison interpersonnelle entre les états affectifs et la performance. Selon ces auteurs, en vertu du caractère transitoire et dynamique des états affectifs, il faut mettre en place une définition qui est elle-même dynamique. Ce besoin est justifié dans la mesure où les états affectifs ne peuvent pas toucher la performance globale d'une personne, seuls des épisodes spécifiques peuvent être atteints. Ainsi, Beal et al. (2005) définissent la performance épisodique comme une progression d'activités professionnelles de la personne dans le temps. Ces épisodes sont associés à des unités de temps balisées par la segmentation des tâches et par des objectifs spécifiques devant être atteints (Bendassolli, 2012).

En résumé, les modèles présentés forment une structure théorique pour un développement et une utilisation des mesures de performance. À partir des études empiriques,

il a été possible d'identifier et d'opérationnaliser des prédictions de performance, soit individuelle, soit situationnelle, liée à la tâche et/ou au contexte et présentée en tant que concept multidimensionnel et dynamique.

La partie suivante va présenter les mesures de la performance, car celles-ci sont considérées comme étant responsables de la mise en forme des diagnostics objectifs sur les comportements manifestés par les personnes lors de la réalisation de leurs activités.

1.4 Mesures de la Performance au Travail

Dans les parties précédentes, il a été possible de vérifier que la performance au travail a été analysée, théoriquement et méthodologiquement, en plus d'avoir été opérationnalisée de différentes façons. Cela a également été constaté par des auteurs qui ont considéré les mesures de la performance comme hétérogènes et multicritères (Bose, 2004; Brandão 2009; Carneiro, Silva, Rocha & Dib, 2007; Coelho Jr., 2009; Sellito, Borchardt & Pereira, 2006). Par conséquent, la mise en opération de cette structure est, d'après Oliveira-Castro (1994), l'une des plus importantes questions théoriques et empiriques du contexte organisationnel.

La controverse présente dans la littérature sur le type de mesure et de critère le mieux adapté pour mesurer et démontrer la validité de la structure de la performance professionnelle a été soulevée par Coelho Jr. (2009) lors de sa révision. Des mesures d'auto-rapport et d'auto-évaluation sont fréquemment trouvées dans les études empiriques, comme dans le cas des recherches conduites par Gava e Silveira (2007), Brandão (2009) et Santos (2012). Une deuxième façon d'évaluer la performance provient des mesures d'hétéro-évaluation. Parmi celles-ci, il faut mettre l'accent sur l'évaluation à 360 degrés (Birkeland, Borman & Brannick, 2003; Brito, Bastos, Oliveira & Sant'anna, 2008; Grote, 2003).. Un autre groupe a eu recours à des mesures objectives ou quantitatives afin de mesurer la performance, aussi bien dans la littérature internationale (Collins, 2002; Chaddad, 2006) que dans la littérature brésilienne (Bandeira-de-Mello & Marcon, 2004; Coelho Jr., 2009; Gonçalves, Dias & Muniz, 2008; Macedo, 2007).

Il existe aussi des classements qui prennent en considération les comportements adoptés par les personnes au travail et ceux qui sont centrés sur les résultats provenant de ces comportements (Brandão, 2009; Brandão & Guimarães, 2001; Caetano, 1996; Carbone et al., 2005; Gilbert, 1978; Santos, 2012). D'après Guimarães (1998), ces indicateurs sont des paramètres quantifiables qui proviennent d'informations de base utilisées pour mesurer la performance de l'organisation, de ses unités de production, des équipes et des personnes,

conformément au niveau de représentation de ces informations. Ils décrivent et reflètent toute une gamme de variables mesurables qui ont la fonction d'indiquer, avec l'utilisation d'échelles spécifiques, un certain niveau de développement de l'organisation, soit pour elle-même, soit comme un tout.

Selon Coelho Jr. (2009), la littérature présente une grande variété de mesures associées à la performance professionnelle. Cet auteur considère certaines d'entre elles comme des mesures dures ou quantitatives qui font partie des niveaux individuels ou organisationnels et qui sont orientées par des résultats. De plus, il existe des mesures de procédure ou subjectives dont l'évaluation est basée sur des jugements.

Les évaluations qui ont recours aux instruments concernant le comportement humain au sein des organisations sont représentées par des attentes ou des modèles comportementaux passibles d'observation au travail, c'est-à-dire d'indicateurs de performance qui reflètent les compétences professionnelles les plus importantes pour l'organisation (Brandão, 2009). Ainsi, l'optimisation de la performance professionnelle et organisationnelle est recherchée, d'autant plus que certaines compétences sont indispensables au développement des tâches d'un poste (Brandão & Borges-Andrade, 2007; Brandão & Guimarães, 2002; Dutra, Hipólito, & Silva, 2000).

Avec l'utilisation d'instruments centrés sur les résultats provenant de certains comportements se trouve l'évaluation objective qui compare les buts quantifiables préalablement stipulés et les résultats obtenus (Brandão, 2009; Guimarães, 1998). Par conséquent, la mise en œuvre de buts, d'objectifs et de directives au sein de l'organisation (indices ou normes) permet de définir les indicateurs de performance et donc de dédoubler l'évaluation. Pour Guimarães (1998), les indices concernent la quantification de l'indicateur, grâce à une relation mathématique dont le résultat numérique constitue un modèle ou une référence de comparaison, c'est-à-dire qu'il représente le but de la performance qu'il faut atteindre.

La partie suivante va analyser la mesure de perception de la performance, cible de la recherche de cette thèse, la performance professionnelle par les compétences, définie comme l'ensemble des connaissances, des habiletés et des attitudes que la personne utilise pour réaliser ses objectifs professionnels et qui doivent être alignés sur le profil désiré par l'organisation, d'où un impact aussi bien micro que macro-organisationnel.

Section 2. Performance Compétente

Depuis quinze ans, différents auteurs (Abbad & Borges-Andrade, 2004; Brandão & Guimarães, 2001; Brandão, 2009; Carbone, Brandão, Leite & Vilhena, 2005; Coelho Jr, 2009; Nisembaum, 2000; Santos, 2012, Silva & Luz, 2010, entre autres) associent la compétence à la notion de performance, étant donné que l'utilisation des connaissances, des habiletés et des attitudes au travail (éléments qui forment la compétence) sont le résultat d'une performance professionnelle aux reflets évidents sur les résultats organisationnels (Brandão, 2009). Face à cela, la performance de la personne est une manifestation de ses compétences, qui s'expriment à partir des comportements que la personne adopte au travail et des résultats qui en découlent (Gilbert, 1978).

Par conséquent, la première partie de cette section (2.1) va présenter les aspects concernant l'origine et l'expansion du concept des compétences. La deuxième partie traitera des dimensions de la compétence (2.2). La troisième partie (2.3) va analyser la notion de gestion par le biais de la compétence et par l'intermédiaire de la performance.

2.1 Origine et Évolution de la Notion de Compétences

Dans le cadre des études sur le comportement organisationnel, la notion de compétence a pris beaucoup de poids ces dernières années à cause de l'intérêt des chercheurs et des organisations sur ce sujet (Brandão, 2009 ; Santos, 2012). Les compétences, qui sont passées des discours aux actes, sont de plus en plus utilisées lorsqu'il s'agit de transformer l'environnement organisationnel à différents niveaux, voire de résoudre des problèmes comprenant les rémunérations, l'évaluation de la performance, les programmes de formation, etc. La littérature a développé ce thème au début des années 2000, avec l'apparition du modèle de gestion par le biais des compétences, ce qui a produit des débats sur la notion de compétence, ses dimensions, antécédents et implications (Brandão & Guimarães, 2001; Brandão, 2009; Gonczi, 1999; McLagan, 1997).

La prise en compte du terme « compétence » par le langage organisationnel a eu lieu au début de la décennie précédente. L'utilisation de ce terme était liée au processus de qualification de la personne, afin qu'elle puisse jouer efficacement son rôle (Carbone et al., 2009). Dans ce contexte d'expérimentation des principes tayloristes de sélection et de formation du travailleur, les organisations cherchaient à perfectionner leurs employés et les capacités indispensables à la réalisation d'une tâche déterminée, tout en se limitant à des sujets opérationnels concernant le travail et la spécification du poste. Ainsi, la compétence

était vue comme un ensemble de connaissances et d'habiletés permettant au professionnel de développer une fonction déterminée (Bruno-Faria & Brandão, 2003).

Même s'il est possible d'interpréter la compétence de différentes façons ou, mieux, par rapport à de multiples possibilités, conformément à ce qui a été affirmé par Bitencourt et Barbosa (2004), Mclagan (1997) et Ruas et al. (2005), il existe deux grands courants théoriques (Dutra, 2004). Le premier vient des États-Unis (avec par exemple Boyatzis, 1982; McClelland, 1973) et comprend la compétence comme un ensemble de qualifications ou de caractéristiques qui sont sous-jacentes chez la personne et qui rendent possible la réalisation d'un travail déterminé ou d'une situation donnée. Le deuxième est français (par exemple Le Boterf, 1999; Zarifian, 1999) et associe la compétence non pas à un ensemble d'attributs de la personne, mais à ses réalisations dans le cadre d'un contexte déterminé, c'est-à-dire à quelque chose que le sujet réalise ou produit au travail (Dutra, 2004; Brandão & Borges-Andrade, 2007). Pour Le Boterf (1999) l'action compétente est la combinaison et la mobilisation de ressources. Deux éléments sont présents dans ce contexte : les capacités que la personne doit avoir pour développer la compétence et l'application effective de ces capacités pour pouvoir faire face à n'importe quel sujet dans son domaine professionnel.

Conformément à ce que rappelle Brandão (2009), un troisième courant est apparu ces dernières années qui a pris de l'importance, car il intègre et met en relation les deux premières pensées, il cherche à définir la compétence. Gonczi (1999) défend cette position. En effet, pour cet auteur, la compétence associe des attributs personnels au contexte dans le cadre duquel ils sont utilisés. Par conséquent, la compétence est comprise comme la performance exprimée par une personne dans un contexte déterminé, en termes de comportements adoptés au travail et des réalisations qui en découlent, et non pas seulement comme un ensemble de connaissances, d'habiletés et attitudes (Carbone et al., 2005).

La performance est exprimée par les comportements que la personne manifeste au travail, ainsi que par les conséquences de ces comportements, surtout en ce qui concerne les réalisations ou les résultats (Gilbert, 1978). De cette façon, la performance professionnelle par les compétences a une valeur pour la personne qui la produit et pour l'organisation à laquelle elle est rattachée.

La compréhension de la notion de compétence passe par l'analyse de ses dimensions, connaissances, habiletés et attitudes, ainsi que cela sera présenté ci-dessous.

2.2 Dimensions de la Compétence

Les connaissances, les habiletés et les attitudes (CHA) sont considérées comme des éléments constitutifs ou des dimensions de la compétence (Brandão, 2009; Bruno-Faria & Brandão, 2003; Carbone et al., 2005; Coelho Jr., 2009; Durand, 2000; Gonczi, 1999; Fleury & Fleury, 2001; Santos, 2012; entre autres). Brandão et Borges-Andrade (2007) observent que ces éléments appartiennent à la personne, c'est-à-dire que le comportement au travail est influencé par ces facteurs, tant et si bien que les théories et les études liées à la cognition sociale et aux focalisations institutionnelles aident à comprendre la nature de ces composantes.

Pour Brandão (2009), les connaissances, les habiletés et les attitudes peuvent être comprises comme des dispositions de la personne et établir les bases de sa performance ou de manifestation des compétences au travail. La *connaissance* représente un ensemble d'informations assimilées et structurées par la personne, ce qui lui permet de « comprendre le monde » (Durand, 2000). Cela concerne donc le savoir accumulé par la personne tout au long de sa vie. Cette connaissance provient de l'information qui vient elle-même d'ensembles de données (Davis & Botkin, 1994 ; Davenport & Prusak, 1998).

L'habileté fait référence au *savoir-faire* (Gangné et al., 1988). Elle représente la capacité de la personne à utiliser de façon productive la connaissance qu'elle a, grâce aux connaissances qui sont en mémoire et qui sont utilisées pour l'action (Durand, 2000). D'après ce qui a été observé par Primi et al. (2001), cette dimension est liée à la capacité cognitive du traitement des informations en tant que solution aux problèmes ou pour faire face à une situation déterminée.

L'attitude peut être définie comme une prédisposition de la personne à réagir (négativement ou positivement) à un stimulus (Bowditch & Buono, 1992). L'attitude est donc une constatation qui permet une évaluation (favorable ou défavorable) par rapport aux objectifs, aux personnes ou aux événements (Robbins, 1999). Conceptuellement, l'attitude appartient au sujet et, dans une certaine mesure, influence son comportement (Eiser, 1987; Martin-Baró, 1985). D'après cette perspective, Gangné et al. (1988) considèrent que les attitudes sont des états complexes de l'être humain qui peuvent affecter le comportement par rapport aux personnes, aux objets et aux événements, causant un choix d'action personnelle.

La compétence est traitée comme une prédiction de la performance (Brandão & Guimarães, 2001). Ces auteurs comprennent la performance comme le résultat d'articulation entre la compétence individuelle (connaissances, habiletés et attitudes mobilisées lors des

tâches et des comportements), les caractéristiques personnelles (âge, niveau d'instruction, motivation, stratégies d'apprentissage, etc.) et le support matériel et psychosocial provenant de l'organisation.

2.3 Gestion de la Performance Basée sur les Compétences

Les questions liées à la gestion basée sur les compétences et à la gestion qui s'appuie sur la performance sont considérées comme faisant partie des techniques d'administration provenant d'une seule et même structure (Brandão & Guimarães, 2001; Brandão, 2009). De plus, ces techniques font partie du contexte élargi de la gestion organisationnelle.

La gestion basée sur les compétences dérive de la *« Resource-based management theory* » et met l'accent sur le fait que les ressources organisationnelles sont les conditions du succès de l'entreprise par rapport à la concurrence (Leite & Porse, 2003; Taylor, Beechler & Napier, 1996). Cette théorie démontre aussi que la performance organisationnelle ne dépend pas exclusivement d'une compétition entre entreprises, avec les forces de l'environnement externe, mais qu'elle dépend de la façon dont l'entreprise découvre et met en place des ressources capables de satisfaire les besoins des personnes qui ont recours aux services ou consomment le produit de cette organisation, au sein d'un marché spécifique (Durand, 2000).

Il faut présupposer que le contrôle des ressources rares, de valeur et difficilement imitables doit permettre à l'organisation d'obtenir un certain avantage compétitif , aussi bien dans le présent que dans l'avenir (Raub, 1998). Dans le cadre de cette théorie, la gestion stratégique des ressources humaines contribue à la mise en place d'un avantage compétitif durable, dans la mesure où elle amène un développement d'habiletés et produit un complexe de relations sociales, voire produit une connaissance, c'est-à-dire qu'elle développe des compétences (Brandão et Guimarães, 2001).

Différentes organisations ont recours à des modèles de gestion basée sur la compétence afin de planifier, sélectionner, développer et évaluer les compétences nécessaires aux différents niveaux (individuel, de groupe et organisationnel) de l'entreprise (Bitencourt & Barbosa, 2004; Brandão & Guimarães, 2001; Whiddett & Hollyforde, 1999). Les analyses et les implications organisationnelles de ces modèles ont été analysées par Brandão et Guimarães (2001). D'après ces auteurs, il s'agit d'un processus continu dont la référence se trouve au coeur de la stratégie organisationnelle. Il vise à orienter les efforts effectués autour de la capture et du développement des compétences (humaines et organisationnelles) qui sont importantes pour l'organisation.

Ces deux techniques (la gestion basée sur les compétences et celle qui s'appuie sur la performance) demandent d'associer la performance et les compétences de l'organisation avec celles de ses membres (Brandão & Guimarães, 2001). En ce qui concerne la gestion de la performance , comme pour la gestion basée sur les compétences, différents auteurs(Brandão & Guimarães, 2001; Brandão, 2009; Durand, 2000; Oliveira-Castro et al., 1996; Prahalad & Hamel, 1990) sont unanimes lorsqu'ils affirment que les organisations devraient disposer d'instruments d'évaluation de la performance à différents niveaux (individuel, d'équipe et organisationnel).

Le présupposé qui sert de base aux deux techniques semble être le même, c'est-à-dire que la compétence et la performance de la personne exercent une influence sur les compétences ou la performance organisationnelle, qui à son tour les influence aussi (Brandão & Guimarães, 2001). Pour ces auteurs, l'argument du courant de gestion basée sur les compétences est que la compétence humaine, alliée à d'autres ressources, est à l'origine et soutient la compétence organisationnelle. Pour ce qui est de la gestion de la performance, la performance au travail est le résultat des compétences inhérentes à la personne qu'il faut ajouter aux attributs de l'organisation.

Section 3. Études Empiriques

Cette partie a pour but de présenter les résultats d'une relecture de la littérature qui traite des thèmes étudiés dans ce chapitre et de leurs relations empiriques avec d'autres variables (prédiction de la performance et compétence au travail). Cette relecture s'appuie sur les principales bases de données existantes (ABI/*Inform Global - Proquest;* Scopus*; ISI Web of Knowledgement; Science Direct; Periódicos CAPES, Scielo, Pepsic, Spell*, entre autres). Les recherches ont été orientées grâce à la combinaison des mots-clés : « performance » et/ou « performance au travail » et/ou « compétence » et/ou compétence au travail » et « gestion basée sur la compétence » et/ou « compétence administrative », et leurs respectives traductions en anglais. La première partie de cette section (3.1) va présenter les études empiriques qui sont liées à la variable performance. La deuxième partie (3.2) va permettre d'exposer les études empiriques qui sont liées à la compétence et à la performance au travail.

3.1 Études Empiriques sur la Prédiction de la Performance

Trois classes de variables concernant les prédictions de la performance au travail sont souvent citées dans la littérature, conformément à ce que rappellent différents auteurs cités dans cette exploration (Beersma, Hollenbeck, Humprey, Moon, Conlon & Ilgen, 2003; Bendasolli, 2012; Borman & Motowidlo, 1993; Coelho Jr., 2009; Fonseca, 2001; Grund & Nielsen, 2008; Oliveira-Castro et al., 1996; Sackett, 2002; Wood, 1999). D'après Coelho Jr. (2009), la première classe traite des variables relatives aux caractéristiques ou facteurs du contexte (cela recouvre des variables comme l'environnement du support à l'apprentissage, le type de gestion employée, les politiques de macro-gestion stratégique, la direction prise quant aux actions des ressources humaines, les politiques et les pratiques organisationnelles et les ressources humaines, les valeurs organisationnelles, le climat et la culture organisationnelle). La deuxième traite des tâches (variables qui reflètent les caractéristiques du travail, la disponibilité de matériels et d'équipements, la qualité de la gestion de la performance, les types d'interactions sociales au travail, les actions de retour sur performance, etc.). La troisième présente les caractéristiques individuelles (âge, temps de service au sein de l'organisation, les motivations, les traits de personnalité, le niveau de connaissance des tâches les plus fréquentes).

Quand l'accent est mis sur les études du comportement organisationnel, les recherches sur la prédiction de la performance se situent généralement au niveau individuel. (Jones, Buerkle, Hall, Rupp & Matt, 1993; Eckes, 1994; Ghorpade & Chen, 1995; Lam &

Schaubroek, 1999). Ou encore, conformément à ce qui a été trouvé dans la littérature, au niveau de variables individuelles ou organisationnelles qui sont utilisées pour prédire la performance au travail, ainsi que l'affirment Parker et al. (2003) et Wallace et Chen (2006).

En ce qui concerne les relations entre les caractéristiques individuelles et la performance, de nombreuses études sur le comportement organisationnel ont été réalisées, comme chez Albuquerque (2004), Brandão (2009), Coelho Jr. (2009), Coelho Jr. et Borges-Andrade (2011a), Coelho Jr. et Borges-Andrade (2011b), Judge, Heller et Mount, (2002), Freitas et Pasquali (2006), Salgado (2003), Santos (2012), Tett et Burnett (2003), Tett, Jackson et Rothstein (1991), Vasconcelos (2005). Pour ce qui est des relations entre les prédictions de la performance et les caractéristiques individuelles, il est possible de vérifier que les variables professionnelles, démographiques et les attributs de la personnalité prédisent la performance au travail (Hangesm Schneider & Niles, 1990). Conformément à ce qui a été signalé par Coelho JR. (2009), les caractéristiques individuelles reflètent les informations personnelles liées à la personne (genre, âge, niveau de scolarité), à la profession (nature du poste, temps de service, nature de la charge, engagement, motivation, implication, niveau de stress, secteur de travail, etc.) et aux caractéristiques de la personnalité (comportements extravertis, introvertis, socialisation, contrôle, bien-être psychologique, perception de l'efficacité personnelle, par exemple).

Ainsi, des études ont été identifiées sur les effets des variables individuelles sur la performance, comme celles sur l'âge (Ali & Davies, 2003; Coelho Jr., 2009; Michel, Leschinsky & Gagnon, 2006; Waldman & Avolio, 1986), le temps de service (Coelho Jr., 2009; Macedo, 2007; Treadway, Ferris, Hochwarter, Perrewe, Witt & Goodman, 2005; West & Anderson, 1996) et la scolarité (Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Fonseca, 2001; Russel, 2001; Santos, 2012).

Coelho Jr. (2009), lorsqu'il cite les recherches d'Albuquerque (2004) et de Vasconcelos (2005), constate que la performance au travail s'explique par les comportements des employés par rapport à la nature du poste. Ainsi, des personnes qui travaillent pour réaliser les buts (fins) de l'organisation présentent de meilleurs scores que ceux qui ne travaillent que pour les moyens. Dans d'autres méta-analyses, il est possible de trouver des rapports positifs entre les influences du contexte organisationnel (comme la reformulation successive des tâches attachées à un poste entre le chef et les subordonnés, conformément à Morgenson & Humphrey, 2006) et son impact sur la performance.

D'autres variables indépendantes concernant les tâches permettent également de faire des prédictions de la performance au travail, comme le démontre Coelho Jr. (2009) : la citoyenneté organisationnelle (Willians & Anderson, 1991), l'engagement (Armeli, Eisenberger, Fasolo & Lynch, 1998, Bandura & Jourden, 1991; Fonseca, & Bastos, 2003; Bishop & Scott, 1997; Jourden & Health, 1996; Keller, 1997; Riketta, 2002; Settoon, Bennett & Liden, 1996; Reis Neto, Kilimnik, Melo, & Theotônio, 2012; Yeh, 2009), la communication au travail (Goris, Vaught & Petit Jr., 2000), la responsabilité dans le travail (Babin & Boles, 1996; Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997), le stress (Babin & Boles, 1996; Mohr & Puck, 2007; Zonatto, & Lavarda, 2013) et la perception de styles de leadership et la participation lors de la prise de décision (Scott-Ladd, Travaglione & Marshall, 2006; Suar et al., 2006; Wright & Kim, 2004).

Certaines études analysées montrent que la variable de la performance au travail est mesurée au niveau organisationnel (Anselmo, 2007; Bedani, 2007, 2009; Dias Gonçalves & Coleta, 2007; Freitas & Medeiros, 2004, Pires & Kato, 2007; Zonatto, & Lavarda, 2013), par le biais de mesures liées au résultat économique, au bénéfice, à la participation au marché, à l'impact des stratégies, etc., conformément à ce qui a également été observé par Coelho Jr. (2009). Dans cette thèse, la variable performance sera mesurée au niveau individuel, sur la base des compétences, traitée ici en tant que performance professionnelle et qui est liée à des variables préalables, des valeurs organisationnelles, des pratiques organisationnelles dans le cadre d'une médiation entre l'identité professionnelle et organisationnelle. Tout cela permet d'expliquer des variations significatives de performance au travail, ce qui sera démontré dans les chapitres suivants.

3.2 Études Empiriques sur le Rapport entre la Compétence et la Performance

Dans cette partie, les effets de la compétence ou de ses éléments constitutifs (connaissances, habiletés et attitudes) sur la performance vont être examinés. Conformément à ce qui a été trouvé chez Brandão (2009), une partie des études révisées indiquent une relation avec la performance organisationnelle (Almeida & Fernandes, 2006; Baum, Locke & Smith, 2001; Borges-Andrade, Rocha & Punte-Palacios, 2002; Brandão, Borges-Andrade, Puente-Palacios & Laros, 2012; Brandão, Borges-Andrade & Guimarães, 2012a; Castro & Figueiredo, 2005; Fernandes, Fleury & Mills, 2006; Gondim, Melo, Rodrigues & Barbosa, 2003; Greatti & Previdelli, 2004; Laverson, Van der Stede & Cohen, 2006; Martins 2004; Omaki, 2005; Peinado & Fernandes, 2012).

D'autres articles (Cavazotte, Humphrey & Sleeth, 2004; Gondim, Puente-Palacios & Borges-Andrade, 2011; Hertel, Konradt & Voss, 2006; Puente-Palacios, Almeida & Rezende, 2011) analysent la performance au niveau des équipes de travail. Enfin, il y a des articles qui vérifient la performance au niveau individuel (Alge, Gresham, Heneman, Fox & McMasters, 2002; Borges-Andrade et al., 2002; Hertel et al., 2006; Leverson et al., 2006; Mulder, Lans, Verstengen, Biemans, & Meijer, 2007; Pimenta & Paula, 2012; Riggio & Taylor, 2000; Shaffer, Harrison, Gregerson, Black & Ferzandi, 2006; Steel & Scotter, 2003). Brandão (2009) a trouvé 16 articles lors de son étude. Une partie de ces articles, ainsi que d'autres, seront présentés ci-dessous.

Parmi les études qui sont consacrées à la relation entre les compétences et la performance au sein de l'organisation, celles de Baum et al. (2001) ont démontré que le contrôle des compétences techniques par les dirigeants, les motivations et les stratégies compétitives ont un impact direct sur la croissance organisationnelle. D'autre part, la recherche de Almeida et Fernandes (2006), qui a été réalisée par le biais d'entretiens avec des dirigeants et des fondateurs d'entreprises, a permis de vérifier l'influence des compétences entrepreneuriales sur la performance de l'affaire.

Grâce à certaines caractéristiques de la performance du *Balanced Scorecard*, Fernandes et al. (2006) ont étudié la relation entre la compétence professionnelle et la performance de l'organisation. De la même manière, Gondim et al. (2003) ont analysé la relation entre le contrôle et les habiletés cognitives, interpersonnelles et psychomotrices chez les employés, ainsi que l'adoption de pratiques novatrices.

Plus récemment, Brandão et al. (2012a) ont effectué des recherches sur une possible existence de relations prédictives dans le cadre de compétences définies par des directeurs d'agences bancaires, leur perception par rapport au support organisationnel, le nombre d'heures destinées à la formation et la performance des agences où ils travaillent. Dans une deuxième étude, Brandão et al. (2012b) ont identifié les variables prédictives de trois types de compétences de gestion (la gestion financière d'entreprise, la gestion des procédures et la gestion socio-environnementale).

Parmi les articles révisés qui se sont intéressés à la performance au niveau des équipes de travail, l'étude de Cavazotte et al. (2004) démontre que les résultats indiquent que les personnes qui sont les plus habiles pour exprimer leurs émotions et empathies avec leurs pairs sont celles qui présentent la plus grande synergie, ce qui conduit l'équipe à mieux coopérer (performance). Sur la base du développement et de la validation d'une échelle de 10 facteurs

(communication, confiance, conscience, coopération, créativité, indépendance, intégrité, fidélité, motivation à l'apprentissage, persistance), qui reflètent les connaissances, les capacités et les attitudes importantes au sein d'équipes virtuelles, Hertel et al. (2006) ont montré que le facteur de la créativité (moyenne de l'équipe) était directement lié à l'effectivité de l'équipe. Au niveau individuel, ces auteurs ont trouvé quatre facteurs de compétences (communication, coopération, fidélité et intégrité) permettant de faire une prédiction de la performance au travail.

De façon semblable, Gondim et al. (2011) ont fait une analyse d'équipes virtuelles au Brésil et en Argentine. Leurs résultats ont démontré qu'il existait des différences significatives de recours aux stratégies d'apprentissage, de besoin d'entraînement par rapport à la perception de la qualité des interactions et en ce qui concerne la perception de la qualité des interactions et de l'efficacité de la performance. Les équipes de travail tissent de forts liens avec l'effectivité organisationnelle. L'examen de l'effet de l'interdépendance des tâches et des résultats sur la satisfaction et l'engagement des membres de l'équipe qui a été effectué par Puentes et al. (2011) révèle que les résultats expliquent 15 % du taux de satisfaction et 14 % de l'engagement.

Parmi les études qui se sont intéressées au niveau individuel, Alge et al. (2002) ont analysé la relation entre la maîtrise des compétences interpersonnelles, définies comme la capacité d'interagir avec d'autres personnes de façon efficace et la performance au travail. Riggio et Taylor (2000) ont, quant à eux, identifié les compétences professionnelles et les dimensions de la personnalité qui permettaient de prédire la performance chez des infirmières. Leurs résultats ont permis de comprendre que la maîtrise des compétences sociales, de la communication, ainsi que certaines dimensions positives de la personnalité (empathie) étaient responsables de la prédiction de la performance.

La recherche dirigée par Borges-Andrade et al. (2002) a amené une analyse de l'étude de l'impact de la dissémination des informations sur la compétence (capacité) et la performance individuelle et organisationnelle. Les résultats de ce travail ont démontré que les informations diffusées avaient un fort impact sur la motivation et la capacité (compétence) des lecteurs au moment de la planification, du suivi et de l'évaluation de la performance de l'organisation (Borges-Andrade et al., 2002). Mulder et al. (2007) ont étudié les compétences développées au sein d'entreprises dynamiques. Leurs résultats décrivent que le développement des compétences est l'aspect qui a le plus de poids en ce qui concerne la performance au travail, surtout lorsqu'il est comparé aux actions formelles d'apprentissage.

L'étude de Santos (2012) a cherché à identifier les prédictions de la performance au travail grâce aux variables des niveaux individuel et organisationnel. Ses résultats ont indiqué que les perceptions individuelles et celles qui y sont attachées, comme l'orientation culturelle vers un apprentissage et un engagement organisationnel affectif, permettent d'expliquer la performance dans le cadre du contexte. De plus les investissements actifs liés à la formation, au développement et à l'éducation (FD&E), ainsi que les perceptions des orientations tournées vers l'apprentissage (présentes aux niveaux individuel et organisationnel) expliquent la performance destinée à la tâche (Santos, 2012).

Cette exploration de la littérature met en exergue la relation qui existe entre la compétence et la performance. Toutefois, il est possible de voir que certaines études n'ont pas décrit de façon claire, objective et complète les compétences, ni même les procédures et les analyses statistiques utilisées, pour pouvoir étayer leurs conclusions (Voir Greatti & Previdelli, 2004). Elles n'ont pas non plus décrit les caractéristiques des échantillons (Castro & Figueiredo, 2005) et les propriétés de certaines mesures utilisées (Fernandes et al., 2006), ce qui limite fortement les études présentées.

La lacune présentée par Brandão (2009) sur le besoin d'approfondir les recherches sur les influences des variables contextuelles de l'équipe et des unités de travail, sur la performance des personnes (niveau individuel) semble sur le point d'être comblée. Les études de Puentes-Palacios et al. (2011), (Fernandes et al., 2006)Brandão et al. (2012a), Brandão et al. (2012b) et Santos (2012) sont en partie responsables des analyses multi niveaux.

Conclusion du Chapitre I

Les recherches sur la performance au travail démontrent que ce concept est pluriel et qu'il a des causes multiples. Il se compose donc de différentes dimensions ou facteurs qui établissent des relations avec les niveaux individuels, de l'équipe et organisationnels, conformément à ce qui a été analysé. Dans une première partie, la performance au travail a été étudiée par le biais de ses perspectives historiques, ses définitions, modèles et mesures. Ensuite, un espace tout particulier a été réservé à la performance professionnelle par les compétences. En plus de cet historique et de la mise en place du concept, les dimensions de la compétence et la gestion de la performance basée sur les compétences ont été présentées. Enfin, la consultation de la littérature a permis de faire le tour des principales études publiées qui traitent des prédictions de la performance et de la relation entre la compétence et la performance, au Brésil et dans le monde.

L'analyse des recherches consultées permet de conclure que, de façon générale, il y a trois classes de variables quant aux prédictions de la performance (les caractéristiques organisationnelles ou de contexte, les caractéristiques de la tâche et les caractéristiques individuelles) et que la performance professionnelle par les compétences présente la même structure, c'est-à-dire qu'elle est avant tout étudiée sur trois niveaux (organisationnel, d'équipes et individuel).

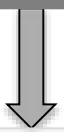
Les principales lacunes détectées dans ces études suggèrent qu'il est important de mettre en œuvre une description claire, objective et complète des compétences. D'autre part, il faut aussi analyser l'influence des variables contextuelles sur la performance individuelle. Une autre lacune présente concerne le recours à des analyses plus robustes modelées à partir d'équations structurelles ou d'analyses multi niveaux, qui n'en sont encore qu'à leur début dans le cadre de la recherche brésilienne.

PARTIE 1

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

CHAPITRE I:
Performance au Travail et Performance par les compétences
Section 1: Performance au Travail
Section 2: Performance professionnelle par les compétences

CHAPITRE II:
Culture Organisationnelle
Section 1: Culture, Culture Nationale e Culture Organisationnelle
Section 2: Valeurs Organisationnelles
Section 3: Pratiques Organisationnelles



CHAPITRE III:
Identité dans le Contexte du Travail et de l'Organisation
Section 1: Identité: Discussions Théoriques
Section 2: Théorie de l'Identité Sociale
Section 3: Identité Profissionnelle
Section 4: Identité Organisationnelle

CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

Section 1: Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE II. CULTURE, VALEURS ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Introduction du chapitre II

Ce chapitre va présenter une révision du thème complexe et polysémique de la culture et plus spécifiquement de la culture organisationnelle. La culture, structure symbolique des pratiques sociales, tire son origine de différents domaines comme ceux de l'anthropologie, de la sociologie, de la psychologie et, plus récemment, de l'administration, ce qui entraîne des divergences chez les différents auteurs qui s'intéressent à ce sujet.

La première partie du sujet va d'abord traiter des origines, des définitions et des perspectives théoriques concernant les études sur la culture nationale et la culture organisationnelle. Ensuite, l'influence de la culture nationale sur la culture organisationnelle va être présentée. Enfin, un dialogue se rapportant aux études organisationnelles, entre deux auteurs de traditions méthodologiques distinctes, Hofstede et Iribarne, sera présenté.

La deuxième partie s'intéressera à la thématique des valeurs organisationnelles sur la culture organisationnelle qui sont constamment citées en tant que l'un de ses principaux composants. Pour cela, l'étude des valeurs se fera dans le cadre d'une perspective historique, puis le modèle théorique proposé par Schwartz sera décrit, d'autant plus qu'il s'agit de la référence de l'un des instruments utilisés dans cette thèse. Ensuite, l'approche sur les valeurs organisationnelles sera décrite grâce à la présentation de ses principaux auteurs, de leurs définitions et perspectives sur le thème.

La troisième partie concerne le thème des pratiques organisationnelles en tant qu'éléments manifestes de la culture organisationnelle et traite des pratiques sociales avant les pratiques organisationnelles qui, elles, sont présentées pour appuyer des questions conceptuelles et des perspectives d'études. Il s'agira finalement de faire une révision des études empiriques sur la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles, l'identité et la performance au travail.

Section 1. Culture Nationale et Culture Organisationnelle

Même s'il y a une similarité entre la culture d'une nation et la culture d'une organisation, ce phénomène est de nature différente. La différence réside dans les rôles de chacune de ces cultures et dans leurs manifestations en termes d'aspects objectifs et subjectifs. Par conséquent, cette section sera divisée en deux sous parties : la première (1.1) concernera les aspects historiques et conceptuels de la culture nationale ; la deuxième (1.2)

traitera des approches théoriques, conceptuelles et des recherches sur la culture organisationnelle.

1.1 Culture Nationale

La tradition historique du concept de culture est longue et n'a pas toujours eu le même sens (Sousa, 2009). Ainsi, tout au long des derniers siècles, et surtout au XX^{e} siècle, un large débat s'est développé autour de la façon la mieux adaptée de définir ce concept. Avec le retard de la participation des psychologues et des gestionnaires, qui se sont appuyés sur des travaux précédents réalisés par des anthropologues, ces derniers ont dû donner une valeur particulière au concept de culture afin de prendre en compte leurs compréhensions de groupes de personnes relativement petits et isolés. Par conséquent, de nombreuses études se sont au départ concentrées sur cet aspect des choses, sans qu'il y ait pour autant un consensus quant à la meilleure façon de définir ce qu'est la culture (Smith, Bond & Kağitçibasi, 2006).

1.1.1 Culture nationale : aspects historiques et conceptuels

Depuis plusieurs siècles, surtout au XX^{e} siècle, le débat a donc eu lieu autour de la meilleure façon de définir le concept de culture. À la fin du XVIII^{e} siècle, le mot allemand *Kultur* était utilisé pour désigner les aspects spirituels d'une communauté, alors que le mot français *civilisation* définissait les aspects matériels d'un peuple. La synthèse de ces deux termes a été faite par Tylor (1871) qui a proposé une définition en utilisant le mot *culture* avec un sens ethnographique élargi. Pour Tylor, le mot culture recouvre tout un domaine qui inclut les connaissances, les croyances, l'art, la morale, les lois, les coutumes et n'importe quelle capacité, voire habitudes acquises par une personne en tant que membre d'une société. Cela prend donc en compte toutes les possibilités de réalisation humaine et donne un fort caractère d'apprentissage à la culture, ce qui va à l'encontre de l'inné.

Dans leurs études, Kroeber et Kluckholn (1963) ont réussi à identifier près de 160 acceptions de la culture. Étant donné la grande variété des définitions utilisées pour le terme, Gelfand, Erez et Aycan (2007) ont présenté de façon organisée une liaison entre ces définitions. Ainsi, il est possible de répertorier la culture comme la partie de l'environnement qui est d'origine humaine (Herkovits, 1955) qui inclut des éléments objectifs et subjectifs (Triandis, 1972), comme un ensemble de renforcements (Skinner, 1981), comme une programmation collective de l'esprit (Hofstede, 1991), comme un système de significations partagées (Sheweder & LeVine, 1984), comme un standard de la pensée (Kluckholn, 1954) et

comme des standards de procédures opérationnelles non déclarés ou des façons de faire les choses (Triandis, 1994). Malgré des variations quant aux définitions de la culture, les chercheurs mettent tous l'accent sur le fait que la culture est partagée, adaptative ou qu'elle a été adaptative dans le passé, et qu'elle est transmise dans le temps et les générations (Triandis, 1994).

De plus, la culture est une structure dont le caractère touche des niveaux multiples (Gelfand et al., 2007; Erez & Gati, 2004; Chao, 2000; Dansereau & Alutto, 1990), donc, le positionnement de l'étude sur un niveau déterminé ou par rapport à une relation entre les niveaux, renvoie à des formes de recherches diversifiées (Rabelo, 2006). Par conséquent, l'option du niveau (ou des niveaux) de culture qui doit être étudié (national, organisationnel, départemental, professionnel) est une question critique et fondamentale, car de ce choix va découler l'obtention de résultats fiables (De Witte & van Muijen, 1999). Dans cette thèse, le choix du niveau est celui de l'organisation, en d'autres termes, il concerne la culture organisationnelle, qui sera analysée dans la prochaine partie.

1.2 Culture Organisationnelle

Contrairement aux autres concepts appliqués aux organisations, la culture organisationnelle a déjà dépassé l'étape où elle était prise en tant que mode de gestion (Rabelo, 2006). La culture organisationnelle est un concept reconnu avec une stabilité conceptuelle raisonnable, même si sa complexité a entraîné différentes révisions de la littérature et de nombreuses recherches et débats autour des différentes perspectives ou tableaux théoriques proposés (e.g., Allaire & Firsirotu, 1984; Bedani, 2008; Brown, 1998; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2004; De Witte & van Muijen, 1999a; Gelfand et al., 2007; Gomes, 1990, 2000; Martin, 2002; Neves, 1996, 2000; Reichers & Schneider, 1990; Sackmann, 1991; Smircich, 1983).

1.2.1 Approches théoriques de la culture organisationnelle

Le thème de la culture organisationnelle a pris de l'importance à la fin des années 70 et au début des années 80, surtout chez les théoriciens de l'organisation (Bedani, 2008). L'intérêt sur les questions intangibles et symboliques qui constituent les organisations a été mentionné par Barbosa (1996) et Hofstede (2003), ce sujet jouant un rôle important puisqu'il influence la façon de penser, de sentir et d'agir des personnes qui font partie des organisations.

Face à cela, Schultz (1994) a proposé d'opérationnaliser le concept de la culture pour les études organisationnelles. Ainsi, dans un premier moment, les perspectives qui sont à la base de chacune des approches théoriques ont été prises en compte, ce qui a permis d'analyser les différentes visions et concepts, de comprendre les différentes implications théoriques découlant de chaque point de vue et d'étudier correctement les résultats provenant de l'analyse de ce type de culture (Bedani, 2008).

Smircich (1983) a cherché à expliquer comment la culture se met en place au sein des études organisationnelles, avec un croisement entre une base anthropologique et la théorie des organisations qui a produit une structure conceptuelle dont les cinq principaux modèles orientent ces études. Par conséquent, conformément à ce qui a été signalé par Bedani (2008), les focalisations provenant de chacune des associations ont produit différentes compréhensions de la culture organisationnelle, ce qui a amené différentes questions de recherches et intérêts théoriques.

En résumé, les deux premiers courants (*cross-cultural* et culture corporative) proposent un concept de la culture en tant que variable (indépendante, dépendante, externe ou interne à l'organisation). Au contraire, les trois derniers courants (cognition organisationnelle, symbolisme organisationnel et psycho-structuralisme) voient la culture non pas comme une variable, mais comme une métaphore fondatrice de la conception de l'organisation (Rabelo, 2006). Les auteurs qui défendent les perspectives *cross-cultural* et de la culture corporative comprennent la culture comme quelque chose que l'organisation « a ». Les auteurs des autres approches qualifient la culture comme quelque chose que l'organisation « est » (Bedani, 2008). Il existe une façon d'étudier et d'analyser la culture organisationnelle par le biais de chacune de ces cinq perspectives, et de démontrer la richesse et la variété du concept de culture appliqué aux organisations.

D'après Schultz (1994), le thème de la culture qui s'oppose aux métaphores de la machine (approche rationnelle) et de l'organisme (approche systémique) introduit de nouvelles questions dans le cadre des études organisationnelles. Il faut néanmoins rappeler que l'approfondissement du thème de l'insertion, dont les présupposés de base sont inhérents à ces deux dernières métaphores, a également eu une incidence sur la culture organisationnelle (Bedani, 2008).

Schultz (1994), qui a considéré l'influence de la théorie organisationnelle sur la culture, a identifié trois perspectives centrales qui structurent les études sur la culture organisationnelle (rationnelle, fonctionnelle et symbolique). Les approches proposées par

Schultz (1994) se rapprochent de celles de Smircich (1983). Aussi bien la perspective rationnelle que fonctionnelle comprennent la culture en tant que variable organisationnelle. Par contre, la vision symbolique assimile la culture à une métaphore organisationnelle.

L'approche de la culture organisationnelle en tant que variable de la perspective fonctionnelle a été reprise par des auteurs comme Deal et Kennedy (1982) et Peters et Waterman (1982), qui ont mis l'accent sur l'efficience et la performance au sein des organisations. La perspective fonctionnelle, qui a été approfondie sur la base des propositions faites par Parsons (1960), caractérise l'approche proposée par Schein (1985) qui cherche à révéler la fonction de la culture pour l'organisation. Grâce aux travaux de Trice et Beyer (1986), Frost, Moore, Louis, Lundberg et Martin (1991), Aktouf (2001), la perspective symbolique est partagée par des chercheurs en sciences sociales qui ont voulu comprendre le sens de l'organisation pour ses membres.

Alvesson et Berg (1992) qui ont étudié les racines théoriques des recherches sur la culture ont démontré qu'il existe douze perspectives d'études sur la culture au sein de la théorie organisationnelle. Ces auteurs ont jugé que la séparation des études sur la culture organisationnelle à partir d'approches qui s'excluaient mutuellement n'était pas adaptée, du fait de la complémentarité qu'elles auraient par rapport à l'explication de la réalité organisationnelle. Il faut également mettre l'accent sur le fait qu'à l'époque où Smircich (1983) a mis en place sa typologie, il n'existait que peu d'études sur la culture, ce qui n'est pas le cas avec Alveson et Berg (1992). Avec la définition de conventions, ces auteurs ont regroupé les douze perspectives en cinq catégories (culture, construction de significations, idéologie, psychodynamique et symbolisme), qui présentent une désignation collective pour un groupe de perspectives faisant référence à l'élément principal de chacune des perspectives traitées.

Comme cela a déjà été mentionné et réaffirmé par Alvesson et Berg (1992), ces approches ne s'excluent pas. Au contraire, il est possible de les superposer ou de les combiner dans le cadre des études organisationnelles, car toutes les perspectives traitent les mêmes éléments de l'environnement organisationnel, comme : les normes, les attitudes, les valeurs, les émotions, la cognition, les significations, les suppositions, les fantaisies et les symboles. La différence réside dans le degré de ces approches, c'est-à-dire que certains éléments sont plus intensément et profondément étudiés, alors que d'autres sont abandonnés.

Afin de réaliser une synthèse des approches présentées, Alvesson (1993) termine son analyse en observant que la principale différentiation conceptuelle se trouve entre la vision

d'une culture basée sur des approches objectivo-fonctionnelles et subjectivo-interprétatives. Il faut ajouter que cette synthèse va dans le même sens, tout du moins de façon partielle, que la typologie proposée par Schultz (1994). De plus, pour Carrieri (2001) il existe une relation entre les deux perspectives résumées par Alvesson (1993), soit les concepts de culture organisationnelle et de culture au sein des organisations, qui ressemblent aux trois perspectives proposées par Martin (1992) pour l'étude de la culture : intégration, différentiation et fragmentation culturelle.

D'après l'analyse des alternatives que les chercheurs ont à leur disposition par rapport aux perspectives d'étude de la culture organisationnelle, il est évident que les options vont d'aspects qui privilégient des descriptions denses et profondes de la structure culturelle, à des aspects qui sont plus centrés sur des éléments plus superficiels du phénomène. Ainsi, du fait de l'éventail du nombre de recherches substantiellement différentes, il est clair que chaque point de vue, même s'il a des bases et des caractéristiques différentes, répond entièrement aux intérêts spécifiques de chaque recherche. Par contre, il faut également mettre l'accent sur le fait que ces approches ne sont pas auto-exclusives, au contraire, elles peuvent se combiner à la recherche d'une synergie complémentaire pour une meilleure compréhension de la culture organisationnelle.

Ainsi, la perspective la mieux adaptée à la mise en œuvre d'une recherche sur le phénomène culturel prend en compte l'acception de la culture et les objectifs de chaque recherche. La culture sera comprise comme une variable ou un sous-système de l'organisation, l'organisation étant un endroit qui crée ou produit de la culture (e.g., Deal & Kennedy, 1982). Par conséquent, sur la base du choix théorique, la culture est comprise comme une variable interne de l'organisation. Elle joue un rôle normatif qui garantit la stabilité et la cohésion du système social et met en exergue les comportements qui sont considérés comme étant adaptés à chaque contexte organisationnel. De plus, la culture est la structure qui permet de mettre en place les standards de base qui déterminent ce qui est correct ou incorrect, ainsi que la façon correcte de réaliser les activités et de diriger les affaires au sein de chaque organisation. D'autre part, elle est influencée, voire gérer, par les dirigeants de l'organisation. Il faut rappeler aussi que la culture est constituée d'éléments latents (comme les valeurs partagées) et manifestes (comme les pratiques). De fait, sa nature privilégie la stabilité, sans pour autant éliminer toute possibilité de changement, ce qui facilite une évolution dans le temps, permet une adaptation et une survie du système organisationnel. Finalement, il s'agit d'une construction qualitativement et quantitativement

mesurable qui influence le comportement d'autres variables organisationnelles, comme l'identité au travail (professionnelle/organisationnelle) et la performance (Coelho Jr & Borges-Andrade, 2004; Van der Zee et al., 2004; Gelfand et al. 2007; Hartnell, Ou & Kinicki, 2011; Jacobs et al., 2012; Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).

En référence aux autres perspectives qui prennent en compte la consistance culturelle, l'approche privilégiée sera celle de la différentiation, ce qui la relie au concept de cultures fortes, c'est-à-dire que toutes les personnes de l'organisation partagent des éléments culturels déterminés. Néanmoins, la mise en place de sous-cultures est également acceptée dans le contexte organisationnel et elles peuvent y vivre en relative harmonie.

Enfin, l'étude de la culture devrait pouvoir être réalisée grâce à des entretiens semi-structurés, l'analyse de documents de l'organisation (Iribarne, 1980, 1989, 2003) et des questionnaires autoappliqués (Hofstede, 1980, 1991, 2001), dans le cadre d'un choix d'échantillons représentatifs des populations étudiées. Sur cette base, les résultats permettent d'établir un diagnostic des principales particularités de la culture de chaque organisation et de définir les études comparatives et celles qui en découlent.

1.2.2 Questions conceptuelles au sein de la culture organisationnelle

Normalement, les définitions de la culture organisationnelle sont présentées de façon fragmentée, ce qui ce comprend à cause du corps théorique multidisciplinaire qui les structurent. La formulation de ces définitions montre les limites imposées par les dogmes caractéristiques de l'approche théorique qui la soutiennent. Par conséquent, la centralité de la définition de la culture organisationnelle est utilisée de façon différente selon les auteurs, ce qui amène encore plus de confusions et d'équivoques conceptuelles. Voilà pourquoi Sackmann (1991) a écrit qu'il existe autant de définitions et de compréhensions de la culture qu'il y a de personnes qui écrivent sur elle (p.2).

De la même façon, Coelho Jr. et Borges-Andrade (2004), Gelfand et al. (2007), Ferreira et Assmar (2008), Ashkanasy, Wilderom et Peterson (2011) et Schneider et al. (2013) montrent cette pulvérisation théorique de la structure et signalent une pluralité conceptuelle des définitions de la culture organisationnelle. De plus, après avoir pris en compte la conceptualisation de la culture, la méthodologie de la recherche, les niveaux d'analyse et la portée que ces études devraient avoir, ils ont émis une hypothèse quant au motif des différents découpages du thème. D'autre part, ils ont également pris en considération l'interdépendance qui existe entre les artifices historiques, les structures

sociales et les expériences subjectives qui sont enracinées dans sa conception. Ces découpages ont démontré qu'il fallait comprendre correctement les résultats produits par l'analyse de la culture organisationnelle.

Fleury (1992, p.10) a résumé ce contexte de véritable anomie théorique par rapport à la culture organisationnelle et a démontré un « bricolage d'éléments théoriques et empiriques » dans le cadre desquels la forme est élaborée avec le contenu. Ainsi, dans cette thèse, la culture organisationnelle peut être définie comme un ensemble de présupposés de base partagés (Schein, 2010), c'est-à-dire les croyances, les valeurs et les systèmes (Hofstede, 1980, 2000) qui caractérisent un environnement et qui sont appris aux nouveaux membres de l'organisation comme étant la façon correcte de penser et de sentir, qui sont communiqués et manifestés par les pratiques de l'organisation (Iribarne, 1983; Dupuis, 2007), par les symboles, les héros et les rites (Hofestede, 1980, 2000), les mythes et les histoires que les personnes racontent sur la façon dont l'organisation a concrétisé ses buts, en vertu de la solution des problèmes associés à l'adaptation externe et à l'intégration interne (Trice & Beyer, 1993; Zohar & Hofmann, 2012).

1.2.3 L'influence de la culture nationale sur la culture organisationnelle

Différents auteurs débattent sur le concept de la culture organisationnelle (Iribarne, 2009; Dupuis, 2007; Hofstede, 1980; Huang & Van de Vliert, 2004; Smith & Bond, 1999; Smith et al., 2006; Souza et al., 2011; Torres, 1999; Triandis, 1994).

Pour chaque groupe social, des continuités et des changements sont palpables et rendent possible la conceptualisation de la culture tout en respectant les impositions de ce qui change et de ce qui reste, c'est-à-dire de ce qui « est différent et de ce qui est partagé » (Iribarne, 2003, p. 328). Pour Dupuis (2007), la culture dite nationale fournit, en général, les principales explications des pratiques organisationnelles observées en tant que manifestations culturelles des organisations. Pour Hofstede (2005), la différence entre les cultures nationale et organisationnelle réside dans les différents rôles joués par chacune des manifestations de la culture, à partir des valeurs centrales et des pratiques représentées par les symboles, les héros et les rites.

Ainsi, conformément à ce qui a été observé par Rabelo (2006), l'organisation, qui est un système social, est ouverte et insérée au sein d'un contexte spécifique composé de différents sous-systèmes où ont lieu des échanges, ce qui entraîne des influences entre les différents niveaux de culture (national, organisationnel, départemental, etc.). Cette auteure

montre que les organisations s'insèrent dans un environnement externe et interagissent constamment, ce qui amène des modifications internes d'adaptation et externes, par le biais de leurs *outputs* (nouvelles technologies, nouvelles pratiques partagées et produits novateurs).

Dans ce contexte, les organisations ont une culture (niveau organisationnel) et sont liées à une communauté, au sein d'une société, dépendant donc en partie de la culture de cette communauté où elles se trouvent (niveau national) (Rabelo, 2011). Il revient au *stakholders* externes (gouvernement, presse, société en général, etc.) d'influencer leur culture, puisqu'ils en sont les acteurs (DeWitte & Van Muijen, 1999b).

De nombreux auteurs ont étudié les relations entre la culture nationale et la culture organisationnelle, à l'exemple d'Hofstede (1980, 1990, 1991, 2001) et Iribarne (1983, 2009), qui ont vérifié l'impact de la culture nationale sur la culture organisationnelle.

Par conséquent, dans la partie qui suit, les réflexions concernant les modèles de la logique culturelle des organisations d'Iribane (1989) et de la typologie culturelle d'Hosftede (2003) vont être présentées, car, même à partir de méthodes différentes de recherche, ces deux auteurs sont d'accord sur l'importance des pratiques organisationnelles pour la compréhension de la culture organisationnelle.

1.2.4 Culture organisationnelle : visions D'Iribane et d'Hofstede

Parmi les différentes études sur la culture organisationnelle, deux auteurs se distinguent pour avoir focalisé leurs études sur les cultures nationales : Hofstede (1980, 2001), avec des recherches qui ont eu recours à des échelles d'attitudes, et D'Iribarne (1989, 2003), avec sa méthode basée sur l'histoire et l'ethnographie. Grâce à une combinaison d'approches qualitatives ou quantitatives, ces auteurs ont défini des significations par rapport aux pratiques locales des pays étudiés.

Depuis 20 ans, Iribarne (1989), à partir de techniques ethnographiques de recherche et d'interprétation historique des cultures nationales, et dans le cadre d'étude de cas d'organisations, construit une recherche dans plus de vingt pays différents sur les relations entre la culture nationale et la culture organisationnelle. Dans ses recherches, il met plus particulièrement l'accent sur la description des dynamiques des organisations et leurs pratiques concrètes de gestion, reliant la culture nationale avec la gestion de ces organisations (Souza, Castro-Lucas & Torres, 2010), c'est-à-dire sur la façon dont la culture nationale influence le fonctionnement des organisations (Dupuis, 2004).

La logique des études d'Iribarne (1983, p. 131) propose une analyse des entreprises et de leurs styles de gestion, avec une emphase apportée à la façon dont les acteurs « définissent, précisent et expliquent les responsabilités de chacun ; formulent clairement leurs objectifs ; laissent libre le choix des moyens ; évaluent avec attention leurs résultats, récompenses et punitions, tout en considérant les succès et les échecs ».

Les études réalisées par Iribarne (2003) sont basées sur des observations et des entretiens avec les membres des organisations étudiées, afin de comprendre le fonctionnement de chaque entreprise. Grâce à une recherche comparative entre les filiales se trouvant dans différents pays, cet auteur a étudié des variables telles que : le type de production, le modèle de gestion, la formation exigée, etc.

Les études d'Iribarne (1993) qui s'appuient sur des catégories d'analyse développées en fonction des logiques culturelles des contextes nationaux des organisations ont démontré qu'il existait des différences importantes lorsque les pratiques en usage au sein des organisations étaient analysées. Il est clair que les modèles de gestion analysés sont communs aux différents contextes culturels étudiés. Il est même possible d'affirmer que les pratiques organisationnelles prennent du sens à la lecture des perceptions particulières de chaque culture, ainsi que par rapport à la façon dont les personnes vivent en collectivité (Souza et al., 2010, 2011). Le niveau d'analyse adopté va ainsi permettre de mettre l'accent sur des aspects universels ou, au contraire, sur un aspect local de l'administration(Iribarne, 2003), c'est-à-dire que les règles des entreprises et les stratégies des différentes personnes varient d'une organisation à l'autre, ce qui veut dire que les règles sociales sont particulières à chaque culture (Dupuis, 2009).

Chez Iribarne (1989), l'analyse des manifestations culturelles des organisations par rapport à la culture nationale et l'identification des relations entre la culture nationale, la culture organisationnelle et la gestion des organisations ont entraîné l'identification des logiques de gestion des entreprises en fonction de leurs logiques culturelles. Ainsi, l'analyse des catégories que l'auteur définit comme : le sens du devoir, les relations hiérarchiques, la perception du contrôle, la définition des responsabilités, les sanctions et la qualité de la coopération, permet de les attribuer aux manifestations culturelles des organisations en fonction des contextes nationaux. De plus, les problèmes particuliers à chaque contexte et les façons de régler ces problèmes sont identifiés au sein même des entreprises. Philippe d'Iribarne (1989) explique ces différences par la façon de vivre et de partager les relations dans les différents pays.

Sur la base des études d'Iribarne (1989), qui comparent les logiques culturelles de gestion dans trois pays, la France, les États-Unis et les Pays-Bas, Souza (2010) a décrit les sept catégories de l'étude d'Iribarne (1989), tableau 5. Ces catégories ont servi de base à la construction d'une échelle de mesure des pratiques organisationnelles, échelle qui a été adoptée dans cette thèse.

Tableau 1

Descriptions des catégories d'analyse *du modèle D'Iribarne*

Catégories d'analyse	**Définitions**
Sens du devoir	Référence à la revendication des droits et à l'exercice des devoirs. Cela recouvre les aspects liés à la motivation concernant l'exécution du travail (obligation *versus* compromis), à l'adhésion aux valeurs organisationnelles ou à la prévalence des intérêts personnels dans le cadre des relations de travail , ainsi qu'aux sentiments de fierté et d'appartenance à l'organisation et à l'implication quant à l'obtention de résultats.
Relations d'autorité	Relation entre les différents niveaux de gestion et entre les professionnels. Prise de décision au sein de l'organisation et perception du contrôle.
Définition des responsabilités	Référence à la façon dont les fonctions/tâches sont attribuées (d'après des critères normatifs, de fidélité, d'amitié, d'intérêts privés) et évaluées ; à la mise en place et à la diffusion des responsabilités individuelles et des groupes ; aux critères formels définis par les supérieurs (responsabilité objective) ; aux critères informels conformément aux relations personnelles ou aux croyances des professionnels subordonnés (responsabilité subjective) ; à l'utilisation de règles plus formelles.
Régulation	Référence aux actions de modération et d'accords qui régissent les activités des professionnels, le respect des contrats, la gestion des intérêts organisationnels et personnels.
Récompenses et punitions (Sanctions)	Référence aux récompenses et/ou aux punitions distribuées en fonction de l'obtention ou non des résultats ou objectifs fixés ; à l'existence de politiques organisationnelles de sanctions (bénéfices ou punitions) ; et, à l'utilisation de critères d'application des sanctions.
Qualité de la coopération	Référence aux caractéristiques des relations interpersonnelles entre les employés dans le cadre de tâches individuelles ou en groupe ; à la disposition des professionnels au travail de groupe ; à la façon dont les conflits de groupe sont gérés ; à la tendance à l'individualisme ou au collectif au sein des relations professionnelles ; à la base sur laquelle les relations de coopération se développent (professionnelles, sociales, familiales).
Perception du contrôle	Référence à la perception que le professionnel a des mesures de contrôle de l'organisation ; aux niveaux d'acceptation et de conformité quant aux normes établies et à l'autorité ; à la perception de la liberté d'action ; à la perception des actes arbitraires.

Source : Adaptation à partir de Souza (2009).

De plus, à partir de l'approche quantitative, Hofstede (1991, 2003) a réalisé des études sur la culture organisationnelle qui sont comprises comme une programmation collective de l'esprit et qui distinguent les personnes d'une organisation d'une autre. Par conséquent, pour cet auteur, chaque personne appartient simultanément à différents groupes ou catégories différentes, ce qui l'entraîne vers différents niveaux de programmation mentale qui

correspondent à différents niveaux de culture nationale, ethnique, religieuse, linguistique, de genre, de classe sociale, professionnelle, familiale, organisationnelle, etc., ce qui ne veut pas dire qu'il existe une harmonie entre ces différents niveaux culturels, c'est-à-dire que les programmes mentaux souffrent de conflits fréquents entre les valeurs (religieuses, de gestion ou de genre) et les pratiques (Bedani,2008).

Les différents éléments qui constituent la culture organisationnelle ont été classés par Hofstede (2003) en deux catégories : (1) les valeurs (qui représentent la partie invisible de la culture) et (2) les pratiques qui regroupent les symboles, les rituels et les héros (qui reflètent les manifestations de la culture). Pour Hofstede (1994), les différences culturelles se trouvent dans les pratiques lorsque le niveau organisationnel est étudié, alors que quand il s'agit du niveau national, ces différences se trouvent surtout dans les valeurs. Tout cela démontre que ce sont les pratiques partagées au quotidien au sein des organisations qui constituent l'essence de la culture organisationnelle.

Toujours d'après Hofstede (1994), les personnes ont besoin d'apprendre lorsqu'elles rentrent dans un contexte organisationnel, qui est surtout en relation avec des pratiques, ce qui permet d'affirmer que l'environnement professionnel présente une capacité limitée de mise en œuvre de changement des valeurs personnelles des employés.

Le modèle d'analyse des différentes cultures a été proposé dans le cadre d'études réalisées par Hofstede (1980) entre 1967 et 1973, avec des employés de l'entreprise IBM, dans 72 pays différents. Cet auteur a pu identifier que, selon la nationalité des employés, il y avait des différences significatives entre les unités organisationnelles par rapport aux symboles, aux héros et rituels, c'est-à-dire par rapport aux pratiques. Même si les cultures organisationnelles sont surtout constituées de pratiques, Hofstede (1991, 2003) affirme qu'elles sont aussi constituées de valeurs fortement associées à la culture nationale des unités organisationnelles et qu'elles en complètent les dimensions culturelles.

À partir des approches des études sur la culture organisationnelle présentées par Iribarne (1989, 2003), qui sont basées sur l'histoire et l'ethnographie, et par Hofstede (1980, 2001), qui ont recours aux échelles d'attitudes, il est clair que les cultures organisationnelles peuvent être le reflet de la culture nationale, leurs diversités expliquant les significations des pratiques des organisations.

Afin d'étudier les pratiques en tant que manifestations culturelles, ce travail va s'appuyer sur les études d'Iribarne (1989, 2003), même si le choix d'une approche particulière ne veut pas dire que des perspectives alternatives, comme celles d'Hofstede

(2000) ne doivent pas être condamnées. L'utilisation de différentes alternatives permet de compléter la compréhension de la logique sous-jacente aux études, à l'exemple de celles qui ont été faites par Hofstede (1980, 2001). Les approches qualitatives ou quantitatives représentent les deux faces de la même monnaie, deux façons de découvrir une même réalité, c'est-à-dire qu'elles sont, l'une comme l'autre, nécessaires et complémentaires.

Influencé par les études présentées dans ce travail, il a été décidé que la culture organisationnelle serait analysée à partir de deux éléments, soit les pratiques organisationnelles et les valeurs organisationnelles. Les valeurs reflètent les principes de base de l'organisation et les pratiques en représentent un aspect manifeste, plus facilement observé. Toutefois, il faut rappeler qu'il existe des divergences quant à l'élément qui constitue le noyau de la culture organisationnelle. En effet, pour certains il s'agit des valeurs organisationnelles (Schein, 1988; Paz & Tamayo, 2004), alors que pour d'autres ce sont les pratiques (e.g., Iribarne, 1983; Hofstede, Neuijen, Ohavy & Sanders, 1990).

Les deux prochaines parties vont analyser ces deux dimensions (valeurs et pratiques organisationnelles) tout en reprenant leur trajectoire historique, la définition de la structure et le débat ayant cours sur les modèles les plus fréquemment utilisés pour leur mesure.

Section 2. Valeurs Humaines et Valeurs Organisationnelles

Cette section fait référence aux valeurs organisationnelles qui dans ce travail sont considérées comme l'une des dimensions utilisées pour identifier les manifestations culturelles de l'organisation. Il faut rappeler que l'approche utilisée reflète l'isomorphisme entre la structure des valeurs humaines et organisationnelles. Tout d'abord, une brève perspective historique de l'étude des valeurs humaines (2.1) va être présentée, avec un accent mis sur la théorie des valeurs humaines de Schwartz, référence de l'instrument de mesure des valeurs utilisé ici. Ensuite, les valeurs organisationnelles (2.2) seront prises en compte.

2.1 Valeurs Humaines

2.1.1 Valeurs humaines : une perspective historique et conceptuelle

La structure des valeurs peuplait déjà l'imaginaire de différents penseurs, comme chez Aristote qui la définissait comme ce que tous veulent, contrairement à ce qu'ils devraient vouloir (Aristote, 2001). Historiquement, la conception moderne de la valeur qui a été définie par Kant (1724-1804/2002) passe par une réalisation pratique possible provenant d'une norme prioritaire, à partir du moment où elle exprime une vérité, une bonté et une beauté quant aux choses pouvant être sélectionnées (Goergen, 2005). Pour Durkheim (1897/1964) et Weber (1905/1958), les valeurs sont cruciales pour expliquer l'organisation sociale et personnelle, ainsi que le changement.

Les contributions sociologiques et psychologiques concernent, chez Thomas et Znanieski(1918-1920, cité par Ros, 2006), deux thèmes qui sont considérés comme centraux : l'attitude et la relation entre l'attitude et les valeurs. Ainsi, lorsque l'attitude est considérée comme intrasubjective, la valeur passe par l'intersubjectif et l'extrasubjectif. Pour cela, cinq motivations sous-jacentes aux valeurs sont mises en place : la reconnaissance sociale, la sécurité, la réponse, le domaine ou la compétence et les nouvelles expériences.

Un autre auteur de tradition sociologique, Parsons (1937), a observé l'importance du système culturel lorsqu'il s'est agi de rendre viable le système social et personnel. La définition de la valeur personnelle se présentait comme un engagement par rapport aux critères normatifs liés à trois critères (cognitif, évaluatif et de responsabilité personnelle), face aux implications des actions, aussi bien pour le sujet qui agit que pour le système social (Ros, 2006). D'après Parsons (1951, 1968), les valeurs ont un caractère normatif qui provient de critères qui orientent l'action et font bouger les attentes et les sanctions sociales.

Dans le domaine de la psychologie, il faut mettre l'accent sur les contributions de Lewin (1942) et ses observations sur l'influence des valeurs sur le comportement. En effet, pour lui les valeurs définissent les activités qui sont importantes, négativement ou positivement, pour une personne dans un contexte défini. Allport (1955) qui a classé les valeurs comme des croyances sur lesquelles la personne s'appuie pour agir selon ses préférences, ce qui finit par influencer la façon dont les individus perçoivent la réalité, renforce l'idée selon laquelle les valeurs influencent le comportement, conformément à ce qu'a affirmé Lewin (1942).

En plus des travaux présentés par Allport (1955) et Lewin (1942) dans le domaine de la psychologie, deux autres noms ressortent lorsqu'il s'agit d'étudier le thème des valeurs : le premier est celui de Maslow (1959) et sa hiérarchie dynamique des besoins humains. D'après cet auteur, les besoins de base font référence aux valeurs communes partagées par toute la société. Par contre, les besoins ou les valeurs les plus élevées ne sont pas pleinement partagés, car leurs manifestations dépendent de questions liées aux choix personnels, aux conditions économiques, sociales et culturelles.

Le deuxième nom important pour l'étude des valeurs est celui de Rokeach (1973). Il les définit comme des croyances transsituationnelles hiérarchiquement organisées et qui agissent en tant que critères d'orientation du comportement. D'après Ros (2006), certains éléments qui sont présents dans cette définition méritent d'être mis en exergue : le premier est que les valeurs ne sont pas des croyances descriptives ou évaluatives, elles sont prescriptives, c'est-à-dire qu'elles révèlent ce qu'il est possible d'obtenir ou non. Ensuite, elles s'organisent comme critères d'importance. Enfin, les valeurs stables orientent les décisions des personnes, car leur intériorisation entraîne un processus de socialisation, grâce à la convergence des institutions sociales (famille, école, amis) qui sont la base de la connaissance de soi.

Rokeach (1968, 1981) et Feather (1995) sont d'accord sur le fait qu'une personne peut avoir une infinité de croyances et d'attitudes, mais que seul un nombre réduit de valeurs est important et qu'il varie d'une personne à l'autre. Ainsi, Feather (1995) définit les valeurs comme des structures abstraites qui transcendent les objets et les positions spécifiques, en plus d'être dotées d'attributs normatifs et imprégnées de morale, ce qui influence les choix et les comportements, surtout à cause de la priorité donnée au *self* de la personne.

Le modèle élaboré par Schwartz (2005a), théoriquement basé sur les études de Rokeach (1968, 1973, 1981), avait pour but d'unifier les différentes théories du domaine de la motivation humaine et d'organiser les différents besoins, motifs et objectifs proposés par

les théories précédentes. Avec cela, l'auteur a cherché à développer un système universel des valeurs humaines dans le cadre duquel il a pris en compte les principales valeurs partagées par toutes les cultures (Blackwell, Miniard & Engel, 2005, Schwartz, 2005a).

Cette caractéristique transculturelle des valeurs a été expliquée par Schwartz et Blisky (1987) qui ont pris en considération les représentations cognitives des trois types de besoins humains universels : les besoins biologiques de l'organisme ; le besoin d'interaction sociale pour réguler les relations interpersonnelles ; et, les besoins socio-institutionnels qui recherchent le bien-être et la survie du groupe. L'élargissement du modèle proposé par Schwartz 1992, 1994, 1996, 2005b) provient d'un processus d'évaluation empirique de la théorie, où les types de valeurs ou de motivations de base et les relations qui s'établissent entre eux ont été confirmés par différentes recherches transculturelles.

2.1.2 Modèle théorique des valeurs humaines de Schwartz

D'après ce qu'a compris Schwartz (1992, 2005a), les valeurs humaines peuvent être définies comme : (1) des croyances intrinsèquement liées aux émotions qui, lorsqu'elles sont activées, entraînent des sentiments positifs et négatifs ; (2) une structure de motivations qui pousse les personnes à agir de façon correcte ; (3) une transcendance de situations et d'actions spécifiques qui sont différentes des attitudes et des normes sociales, en plus d'une orientation apportée aux personnes au sein de différents contextes sociaux ; (4) une aide à la sélection et à l'évaluation des actions, des politiques, des personnes et des événements qui permet de mettre en place des critères de jugements ; et (5) une organisation conforme à l'importance donnée aux autres valeurs et donc la construction d'un système ordonné de priorités axiologiques.

De cette façon, chez chaque personne il existe une variation du degré d'importance attribué aux valeurs. Schwartz (2005a) a défini l'existence d'une organisation universelle des motivations humaines basée sur la ressemblance des structures axiologiques, même entre des personnes de groupes et de cultures différentes. Les personnes et les groupes ne sont pas différents par rapport aux types de motivations (valeurs), mais par rapport à la relation d'importance relative attribuée à leurs valeurs, c'est-à-dire aux priorités axiologiques des personnes ou des groupes. En résumé, la différence entre les personnes et les groupes se trouve au niveau de leurs priorités axiologiques, ce qui permettrait de distinguer une valeur d'une autre, c'est-à-dire le type de but ou d'objectif de motivation que la valeur exprime.

Le modèle présenté par Schwartz et Blisky (1990) représente une possibilité de révéler la structure dynamique des relations entre les types de motivation (Schwartz, 2005a). Cette structure est due au fait que les actions, dans leur recherche de valeurs, produisent des conséquences qui pourraient causer un conflit ou être congruentes avec la recherche d'autres valeurs. Ainsi, conformément à ce qui a été expliqué par Bardi et Schwartz (2003), certaines paires de motivations seraient concurrentes, alors que d'autres seraient complémentaires. Pour ces auteurs, deux valeurs seraient congruentes quand les actions normalement utilisées pour les exprimer sont compatibles avec les motivations des objectifs qu'elles représentent. Par exemple, la bienveillance et l'universalisme sont des valeurs congruentes parce qu'elles permettent des actions liées à la défense du bien-être de tierces personnes.

Cette congruence et cette conflictualité conduisent certaines personnes à préférer fortement des motivations compatibles plutôt que de donner la priorité à des motivations incompatibles (Schwartz & Bilsky, 1987). Il est évident que les personnes peuvent rechercher des valeurs antagoniques, mais pas lors d'une seule et même action. Au contraire, elles les rechercheraient au moment d'actions séparées, lors d'occasion et de conjonctures différentes. La priorité concomitante donnée à des valeurs incompatibles pourrait entraîner un conflit(Schwartz & Bilsky, 1987).

La structure circulaire proposée par Schwartz (1994, 2005a) – voir Figure 1 – fait référence au modèle total des relations théoriques du conflit et de la congruence entre les types de motivations, y compris les motivations de deuxième ordre. Plus un type de motivation est proche d'un autre, dans n'importe quelle direction du cercle, plus ses motivations sous-jacentes sont compatibles. Plus les valeurs sont éloignées dans le cercle, plus leurs motivations sous-jacentes sont antagoniques.

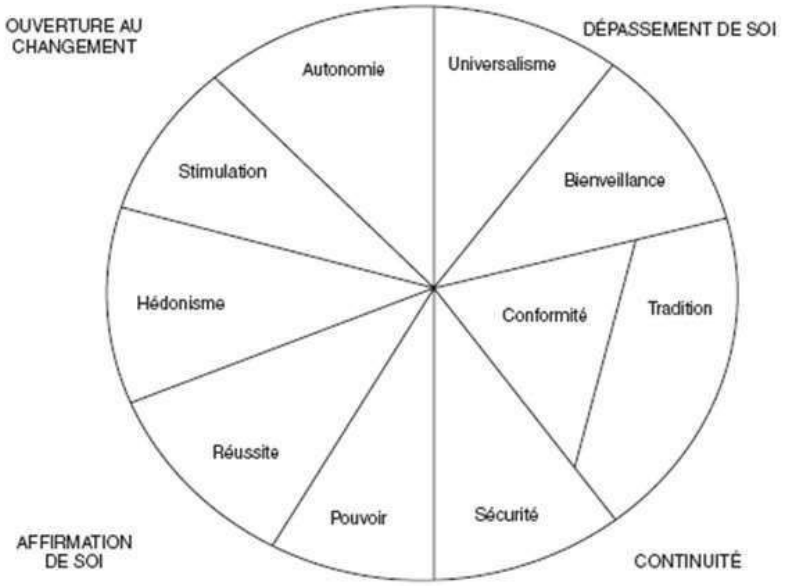


Figure 1. Le cadre théorique des relations entre les valeurs de Schwartz (2005a).

L'observation des oppositions entre les motivations contrastées montre qu'elles sont organisées au sein de deux dimensions bipolaires. Conformément à ce qui peut être vérifié, Figure 1, une dimension fait un contraste *entre l'ouverture au changement* et la *conservation* ; elle prend en compte le conflit entre l'évidence de la pensée et les actions indépendantes du sujet ; celle qui améliore le changement (autodétermination et stimulation) et celle qui concerne l'auto-restriction soumise, la préservation de pratiques traditionnelles et la protection de la stabilité (sécurité, conformité et tradition). La deuxième dimension met en concurrence l'*autopromotion* et l'*auto-transcendance* ; elle met en exergue le conflit entre l'affectation concernant l'acceptation d'autrui comme égal et la préoccupation liée au bien-être (universalisme et bienveillance), la recherche du succès personnel et la domination d'autrui (pouvoir et réalisation) (Schwartz, 2005a). Toujours selon cet auteur, l'hédonisme présente des éléments communs aussi bien par rapport à l'ouverture au changement qu'à l'auto-proclamation.

Récemment, la théorie des valeurs a été révisée par Schwartz et al. (2012). Ils ont proposé d'affiner les types de motivations de valeurs pour pouvoir obtenir une continuité plus significative de valeurs, avec une meilleure fiabilité entre les paramètres et une moindre multicolinérarité entre les valeurs adjacentes (Schwartz et al., 2012). Les dix types de motivations d'abord proposés ont été dédoublés en 19 valeurs potentielles conceptuellement différentes. Elles représentent une continuité de motivations plus particulières. Les analyses de l'échelonnement multidimensionnel et confirmations des 57 points produits pour mesurer ces valeurs ont fourni un support aussi bien en ce qui concerne leur distinction que leur

classement. L'évaluation du degré de distinction de ces 19 valeurs et de leur classement circulaire a été réalisée par le biais de 15 échantillons, dans 10 pays différents.

Comme cela a déjà été observé, l'ordre circulaire de la continuité proposée par la théorie originelle reflète les conflits ou les compatibilités de motivations (Schwartz, 1992). Ce principe a également été confirmé et se retrouve dans la théorie affinée. L'argumentation nécessaire à la justification du nouvel ordre proposé par la théorie affinée a été présentée par Schwartz et al. (2012). La compatibilité entre les valeurs s'établit lorsque les comportements permettent ou expriment les buts d'une paire de valeurs. Dans la mesure où ces comportements présentent des conséquences opposées pour deux valeurs, ce qui fait passer les priorités de l'une au détriment de l'autre, ces valeurs sont en conflit. Plus la compatibilité entre deux valeurs est importante, plus elles sont proches de l'ordre circulaire. Plus les conflits entre les valeurs sont importants, plus elles sont éloignées du cercle.

De plus, la théorie affinée n'a pas invalidé la structure des 10 types de motivations mentionnés, car la nouvelle structure de valeurs permet de regrouper les valeurs de façon semblable à la théorie originale (Schwartz et al., 2012; Souza, 2013), le chercheur pouvant choisir ce qui lui convient le mieux.

2.2 Valeurs Organisationnelles

Les études sur les valeurs organisationnelles ont une place centrale au sein de différents phénomènes organisationnels ((Bourne & Jenkins, 2013), y compris en ce qui concerne l'identité (Ashforth & Mael, 1989; Canova & Porto, 2010), la culture (Schein, 1985), la compatibilité entre la personne et l'organisation (Cable & Edwards, 2004; Sousa, 2013), et la socialisation (Dose, 1997). D'autres auteurs ont mis l'accent sur le rôle des valeurs en tant qu'élément central de la culture organisationnelle (Champy, 1995; Deal & Kennedy, 1982; O'Reilly & Chatman, 1996), et défendent une meilleure performance organisationnelle des entreprises aux cultures fortes (Payne, 2000).

2.2.1 Valeurs organisationnelles : les approches historiques et leurs définitions

D'après Katz et Kahn (1978), les valeurs, les rôles et les normes sont des composants fondamentaux pour les organisations, du fait du sens et du fonctionnement que l'organisation impose. Les valeurs organisationnelles reflètent les croyances sur ce qui est bon et désirable au sein du contexte organisationnel, elles composent le noyau de la culture organisationnelle. Par conséquent, les normes définissent de façon explicite le comportement attendu des

personnes de l'organisation et les valeurs sont une justification plus élaborée et générale, aussi bien pour le comportement approprié que pour les activités et les fonctions du système (Katz & Kahn, 1978).

La définition des valeurs organisationnelles est construite sur des principes ou des croyances hiérarchiquement organisés qui concernent les buts et les comportements organisationnels désirables, qui orientent la vie de l'entreprise et sont au service des intérêts individuels, collectifs ou mixtes (Tamayo, 1996). Ainsi, les croyances, en tant que normes de vie quotidienne de l'organisation, puisqu'elles sont des croyances sur ce qui est ou non adéquat pour l'organisation (Tamayo & Gondim, 1996), sont facilement comprises par les membres de l'organisation comme des fonctions d'intégration organisationnelle (Tamayo & Borges, 2006). En effet, elles permettent une adaptation des personnes à l'environnement (Stainer & Stainer, 1996) et influencent les comportements de membres de l'organisation (McNeely & Meglino, 1994).

Les valeurs organisationnelles sont normalement introduites par le fondateur de l'entreprise ou par des personnes qui ont une forte influence au sein de l'organisation (Bansal, 2003). La définition de ce qui est idéal, valorisé, et des principes des motivations et des buts organisationnels sont mis en œuvre par ce groupe dominant. Il revient au fondateur ou à une autre personne de l'organisation, détentrice du pouvoir de décision, d'apporter une solution à un problème résultant d'une nouvelle situation, de montrer la meilleure façon de faire face au problème (Tamayo & Borges, 2006).

Les valeurs organisationnelles qui sont reconnues comme importantes pour l'organisation (priorités axiologiques de l'organisation) ne sont pas nécessairement les mêmes que ses composantes, cette relation pouvant être conflictuelle (Veiga, 2010), c'est-à-dire que le groupe et les valeurs organisationnelles ont des caractéristiques particulières qui rendent difficile l'isolement du niveau d'analyse (Bourne & Jenkins, 2013). L'idéal du groupe dominant est le reflet du système de valeurs de l'organisation et les exemples proposés par ce groupe sont incorporés. Il est donc nécessaire de partager les valeurs de l'organisation entre les personnes de l'organisation, car une harmonie ou un désaccord peut avoir lieu entre les valeurs personnelles et celles de l'organisation. La convergence de la perception des valeurs organisationnelles est le reflet du partage des valeurs entre les différents acteurs de l'organisation. Tout cela fonctionne comme un guide de comportement basé sur des modèles mentaux (Tamayo & Borges, 2006).

Dans cette thèse, les valeurs organisationnelles sont définies d'après la systématisation faite par Porto, Ferreira, Brandão, Freitas et Pereira (2012) et comme des représentations mentales partagées par le collectif (Tindale, Smith, Thomas, Filkins, & Sheffey, 1996). Il s'agit d'un partage entre les membres de l'organisation qui vivent dans un même environnement, dans un espace-temps qui dure suffisamment longtemps. Ces cognitions des principes qui orientent les pratiques et les normes organisationnelles (Katz & Kahn, 1974) sont hiérarchiquement organisées (Tamayo et al., 2000) et transcendent des pratiques ou des normes spécifiques (Porto et al., 2012). Par conséquent, il est clair que les chercheurs ont été obligés d'adopter différentes approches pour définir, décrire et rendre opérationnel les valeurs organisationnelles (Bourne & Jenkins, 2013).

2.2.2 Valeurs organisationnelles : dimensions et typologies

Conformément à ce que Ferreira, Fernandes et Corrêa-E-Silva (2009) ont affirmé, la littérature montre qu'une partie des préoccupations des chercheurs qui travaillent sur les valeurs organisationnelles concerne la description des dimensions et des typologies adaptées à la caractérisation de la culture d'un large éventail d'organisations (Ferreira et al., 2009). Dans la plupart des cas, ces dimensions dérivent de façon empirique de l'utilisation d'instruments de mesure quantitatifs (Cameron & Quinn, 2011; Hartnell, Ou & Kinicki, 2011). Les typologies, quant à elles, découlent de certaines dimensions de base qui identifient des types déterminés, dans le cadre desquels les cultures peuvent être classées, même si des modèles types sont difficilement trouvés (Ferreira et al., 2009), à l'exemple de ce qui a été fait par Cameron et Quin (1999) sur la structure des valeurs compétitives.

L'examen de la littérature sur les valeurs organisationnelles révèle que seulement quelques auteurs ont proposé un modèle ou une taxinomie de ces valeurs. Les postulats de Quinn et Rohrbaugh (1983), Weiner (1988), O'Reilly III, Chatman e Caldwell (1991), Kabanoff (1994), Tamayo (1996), Tamayo et Gondim (1996), Cameron et Quinn (1999), Rousseau (1992), Ashkanasy, Broadfoot et Falkus (2000), Detert, Schroeder et Mauriel (2000), Dobni, Ritchie et Zerbe (2000), Tamayo, Mendes et Paz (2000) et Oliveira et Tamayo (2004) seront exposés Tableau 2.

L'examen des valeurs et des recherches par rapport aux dimensions et aux typologies permet, aussi bien dans le cadre d'études nationales qu'internationales, de faire une analyse de la façon dont les chercheurs orientent l'étude des valeurs organisationnelles et l'associent

avec d'autres thèmes, afin d'approfondir la théorie du diagnostic et de la gestion organisationnelle de façon empirique.

Tableau 2

Résumé des typologies de valeurs organisationnelles

Auteurs	N° de Dimensions	Typologies de Valeurs Organisationnelles
Quinn et Rohrbaugh (1983)	Deux orthogonales	Flexibilité contre stabilité ; orientation interne contre orientation externe.
Wiener (1988)	Deux dimensions	Élitistes, fonctionnelles, traditionnelles et charismatiques.
O'Reilly III, et al. (1991)	Sept Catégories	Innovation, stabilité, respect des personnes, orientation vers les résultats, orientation vers les détails, orientation vers les équipes et agressivité.
Kabanoff (1994)	Deux dimensions	Élitiste, leadership, méritocratie et collégialité.
Tamayo (1996)	Trois dimensions bipolaires	Autonomie contre conservatisme, hiérarchie contre égalitarisme, domination contre harmonie.
Tamayo et Gondim (1996)	Cinq Catégories	Efficacité/efficience, interaction au travail, gestion, innovation et respect de l'employé.
Cameron et Quinn (1999)	Deux bipolaires	Flexibilité contre stabilité et focalisation interne contre focalisation externe.
Rousseau (1992)	Trois catégories	Tâches interpersonnelles et individuelles.
Ashkanasy et al. (2000)	Dix catégories	Leadership, structure, innovation, performance au travail, planification, communication environnementale, lieu de travail humanisé, développement de la personne et socialisation à l'entrée dans l'organisation.
Detert et al. (2000)	Huit catégories	Bases de confiance et de rationalité dans l'organisation ; nature du temps, motivation ; stabilité contre innovation ; orientation vers le travail, la tâche ou les collègues ; isolement contre collaboration/coopération ; contrôle, coordination et responsabilité ; orientation et focalisation interne et/ou externe.
Dobni et al. (2000)	Quatre catégories	Entrepreneuriat, pression sur la performance ; intégration et tempérance.
Tamayo et al. (2000)	Trois dimensions bipolaires	Autonomie contre conservatisme, hiérarchie contre égalitarisme et harmonie contre domination.
Oliveira et Tamayo (2004)	Huit catégories	Autonomie; bien-être; réalisation; domination; prestige; tradition; conformité; préoccupation avec la collectivité.

Source : Adaptation de Ferreira et al. (2009).

Les études nationales et internationales sur les valeurs organisationnelles démontrent que l'appréciation des différentes dimensions et typologies adoptées comme référentiel théorique présente une certaine complexité thématique, mais également une avancée des connaissances sur les valeurs organisationnelles ces dernières décennies, surtout au Brésil (Ferreira et al., 2009).

Section 3. Pratiques Sociales et Pratiques Organisationnelles

Cette section a pour but de contextualiser et de définir les pratiques organisationnelles par rapport aux pratiques sociales, afin de cartographier les manifestations de la culture de l'organisation. Après un résumé rétrospectif, la façon dont les auteurs définissent les pratiques sera présentée, ainsi que certaines approches théoriques de leurs études et des modèles qui cherchent à expliquer les facteurs déterminants des pratiques adoptées par les organisations. La première partie de cette section (3.1) sera consacrée aux pratiques sociales, la deuxième partie (3.2) aux pratiques organisationnelles.

3.1 Pratiques Sociales

Les études des pratiques sociales ont pris de l'importance ces dernières années (Filho & Machado-da-Silva, 2009). Ces pratiques peuvent être comprises comme des constructions d'acteurs sociaux dans leurs contextes d'interaction, à l'exemple d'une organisation (Souza et al., 2011).

3.1.1 Pratiques sociales : une approche préliminaire

Chez Bourdieu (1989, p. 261), la pratique est définie comme le produit d'une relation dialectique entre la situation et l'habitus, qui est compris comme un système de dispositions durables et transposables réunissant toutes les expériences passées et qui travaille comme une « matrice de perceptions, d'appréciations et d'actions ». Tout cela permet d'effectuer des tâches vraiment très différentes, grâce au transfert analogique de schémas conçus dans des pratiques précédentes.

La synthèse de Bourdieu (2004) est centrée sur la personne socialisée et comprend l'habitus comme la manifestation des coercitions et des besoins de la vie sociale de la personne – l'exacte incorporation de ces besoins par l'acteur (Suassuna, 2008). Ainsi, il conçoit l'habitus comme « le social inscrit dans le corps, dans l'individu biologique » (p. 82), voire comme « une subjectivité socialisée » (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 126). De façon plus claire, le concept d'habitus peut être compris comme un ensemble d'habiletés travaillées et de dispositions structurées pour la pensée, le sentir et l'agir de modes produits, c'est-à-dire pour la façon dont la société est représentée chez les personnes dans la durée, ce qui définit leurs actions et réponses face aux pressions et demandes du milieu social (Bourdieu, 1989).

D'après cette pensée, différentes stratégies se mettent en place et conduisent la personne à exercer des pratiques sociales au sein de différents contextes (Souza et al., 2011).

Ces contextes sont préexistants aux personnes et donc donnent le cap de leurs actions, les poussant à penser, sentir et agir de façon définie par rapport à tous les niveaux d'interaction. De plus, les pratiques « concernent les acteurs, car toute la question se trouve dans leurs pratiques », c'est-à-dire qu'il revient aux acteurs d'agir et de modifier leurs contextes par le biais de pratiques incessantes (Dupuis, 1996, p. 239).

Pour Cohen (1999), il revient aux pratiques de permettre une intervention sur le cours et les résultats des activités sociales, qui peuvent comprendre l'organisation séquentielle et l'interactivité de différentes pratiques exploitées par d'autres. Si la vie sociale se différencie de la nature par la mise en œuvre de pratiques sociales, alors la base de cette différenciation dépend d'habiletés et de ressources exigées pour le développement d'une pratique donnée (Cohem, 1999).

Souza et al. (2011) affirment que les pratiques sociales sont considérées comme les constructions d'acteurs sociaux dans leurs contextes d'interaction, le contexte pouvant être ou non une organisation. Selon ces auteurs, les termes pratiques sociales et organisation sont liés, les pratiques étant des actions développées au sein des organisations, avant même d'être des principes administratifs. Dans son étude des pratiques, Dupuis (1996, p. 238) fait référence à « l'essence de la thèse de Bourdieu » qui « refuse de réduire les actions des personnes à des actes purement rationnels ou à des actes purement mécaniques ». Ainsi, il défend l'idée « d'actions volontaires des personnes et de pressions objectives qui limitent ces actions ». Il s'agit d'une partie du concept de l'habitus de Bourdieu qui, selon l'auteur, est très importante pour le « fonctionnement systématique du corps socialisé » (Bourdieu, 1989, p. 64).

Pour Accardo (1991, p. 133), les pratiques sont diffusées conformément à « des degrés différents entre deux pôles opposés ». Dans le premier pôle, les pratiques semblent opérer de façon complètement libre, car elles sont influencées par une logique « qui n'échappe pas à celle de l'habitus », et qu'elles ne peuvent donc pas être expliquées. Dans le deuxième pôle, « les pratiques sont conscientes et complètement réglementées, codifiées par des règles grammaticales, techniques, morales, juridiques, etc. », c'est-à-dire par celles que « seulement la raison peut imposer ».

L'ensemble des règles et des normes de conduite utilisées pour la représentation régulière de la praxis sociale s'appuie sur un ensemble de propriétés structurelles, de systèmes sociaux, qui se développent dans le temps et l'espace du fait de leur nature

institutionnelle. Par conséquent, la relation entre les pratiques sociales et la connaissance mutuelle de ces pratiques s'expliquent de cette façon (Oliveira & Segatto, 2009).

Pour Dupuis (1996), les contextes d'interaction sociale (les organisations par exemple) sont des environnements propices à la mise en place de pratiques sociales qui, avec le temps, deviennent une culture. Ces pratiques contextualisées renferment une culture dans la mesure où elles communiquent des sens et des significations aux personnes se trouvant au sein des environnements où ces pratiques se développent. Il est clair que le concept de culture traverse les contextes d'interaction sociale (organisations, églises, groupes politiques), les pratiques des personnes et les significations des actions (Dupuis, 1996).

3.2 Pratiques Organisationnelles

L'intérêt porté aux pratiques organisationnelles est semblable à celui qui est porté aux valeurs organisationnelles et s'est développé grâce aux études sur la culture organisationnelle, à partir des années 1980. Même si le terme de : « pratiques organisationnelles » est largement utilisé et même si son importance est reconnue pour les analyses organisationnelles, Kostova (1996, 1999) rappelle que cette construction ne propose pas de définitions suffisamment structurées et généralisées. Normalement, lorsqu'ils sont mis à disposition, les concepts ne mettent l'accent que sur des caractéristiques parcellaires des pratiques organisationnelles, des perspectives alignées et démarquées par l'approche théorique et adoptées par leurs auteurs ou ceux qui sont intéressés par ces recherches.

3.2.1 Pratiques organisationnelles : une approche préliminaire

Les organisations et leurs pratiques sont formées par des interactions et la culture présente dans l'organisation est le système structurant de ces interrelations (Souza et al., 2011).

Par conséquent, les relations entre les modèles mentaux et les comportements des sujets sociaux par rapport au contexte où l'organisation est insérée, sont l'environnement propice pour prendre en compte les pratiques sociales, qui sont constituées d'actions et d'activités (Souza et al., 2008). Ces pratiques, parce qu'elles suivent des modèles réguliers et des relations de réciprocité entre les organisations, en plus d'être caractéristiques, sont considérées comme des pratiques administratives.

De fait, elles sont sociales puisqu'elles ne sont pas développées de façon isolée et qu'elles sont en relation permanente avec d'autres variables délimitées « à l'environnement

de l'organisation et de l'espace existentiel qui lui correspond ». Même si elles sont conditionnées par l'efficience et la productivité, les pratiques sont évaluées par rapport aux intentions, aux motifs, aux attitudes, aux valeurs et aux croyances des acteurs (Guerreiro Ramos, 1996, p. 94).

Insérées dans des contextes socioculturels (organisations), les actions humaines coordonnent les pratiques organisationnelles, qui sont sous l'influence de la logique et de la dynamique de l'organisation, ainsi que des pressions externes provenant du contexte global. Ces pratiques prennent en compte l'ensemble des tâches individuelles effectuées au quotidien, tout comme l'ensemble des tâches collectives, qui sont plus complexes et plus longues (Souza et al., 2010).

Parce qu'elles sont développées conformément à des modèles réguliers et qu'elles sont partagées par les acteurs organisationnels, en plus d'être particulières à l'organisation, ces pratiques sont d'ordre administratif. Les pratiques et les représentations des acteurs organisationnels prennent en compte le mode habituel de penser et d'agir des acteurs sociaux des organisations, elles doivent donc être apprises et acceptées (Dupuis, 2007).

3.2.2 Pratiques organisationnelles : questions conceptuelles et perspectives d'étude

À l'exemple de Kostova (1999) qui a énuméré les manques épistémologiques concernant les définitions des pratiques organisationnelles dans le cadre de la littérature internationale, Bedani (2008) et Demo (2004) ont relevé des manques semblables dans les quelques travaux brésiliens réalisés sur ce thème. Ces rapports montrent que les études des pratiques organisationnelles ne reçoivent pas toute l'attention nécessaire, du fait de leur importance théorique, de la littérature organisationnelle (verbeke, 2000). Toutefois, des auteurs comme Fisher et al. (2013) considèrent que cette importance peut être donnée par le biais des pratiques qui caractérisent l'organisation.

Dans le contexte des études brésiliennes, Demo (2004) explique que le terme « pratiques » est utilisé comme synonyme d'habitude, de routine, d'action ou d'activités introduites par les politiques de gestion des personnes reconnues par l'organisation ou qui en dérive. De façon semblable, Bedani (2008) constate que la plus grande partie de la littérature utilise le terme en tant que routine, action, procédure, processus, programme, politique, technique, tâche, activité, etc., de façon incorrecte et souvent comme synonyme de « pratique organisationnelle », ce qui s'explique par le fait que la structure théorique n'est pas suffisamment consistante et qu'il manque une définition du terme « pratiques ».

D'autres auteurs se sont intéressés aux pratiques, sans pour autant présenter une définition de la structure. Par exemple, Paczkowski (2003) a écrit au sujet des pratiques de responsabilité sociale dans les organisations productives ; Carvalho (2004) a étudié les pratiques de planification stratégique au sein des organisations de service ; Cunha (2005) a mis en place cinq groupes de pratiques (de faveur ou contribution) pour l'innovation organisationnelle ; Caridade (2006) a travaillé sur les pratiques de gestion (stratégique et socio-environnementale) ; Zan (2006) s'est focalisé sur les pratiques de comptabilité de gestion ; et Bridger (2006) a disserté sur les pratiques de gouvernance corporative. Récemment, Oliveira, Oliveira et Almeida (2010) ont analysé les pratiques de gestion, Souza et al. (2011), Neumann et al. (2012a) et Neumann (2012b) les pratiques d'innovation et Souza, Castro-Lucas, Fenili et Farias (2013) des pratiques d'internationalisation.

Kostova (1996) a voulu mettre en œuvre une systématisation d'une définition élargie qui prendrait en compte les caractéristiques les plus significatives de la construction, dans une recherche de conceptualisation « technique et triviale » (p. 13). Toutefois, cet auteur a fini par donner une définition générale des pratiques organisationnelles qui ressemble à la définition de la culture organisationnelle proposée par Schein (1985).

La définition de Kostova (1999) révèle que les pratiques organisationnelles sont des formes évolutives et particulières de gestion des fonctions organisationnelles et qu'elles sont influencées par l'histoire de l'organisation, des personnes, des intérêts et des actions qui se sont institutionnalisés au sein de l'organisation, ce qui reflète la connaissance partagée et les compétences de l'organisation. Pour cela, les pratiques tendent à être acceptées et approuvées par les membres, car elles sont perçues comme la façon la plus correcte de réaliser des tâches déterminées.

Les pratiques organisationnelles peuvent être définies comme : « des théories en usage qui représentent les comportements et les procédures typiques adoptées par les membres d'une organisation » (Verbeke, 2000, p. 589). Cela contraste avec les valeurs et les croyances organisationnelles puisque Verbeke (2000) observe que les pratiques organisationnelles sont flexibles, qu'elles permettent des altérations de l'environnement, en plus de refléter les caractéristiques de l'organisation en ce qui concerne ses interactions avec différents publics.

L'élément le plus complexe de la culture organisationnelle est celui des pratiques organisationnelles qui recouvrent les comportements, les rituels et les cérémonies (comme les réunions, les rencontres sociales de membres de l'organisation, le contrôle quotidien des e-

mails, etc.) (Mallak, 2001). Ces pratiques sont mises en œuvre pour des raisons instrumentales, avec l'objectif de transmettre aux employés de l'organisation des messages sur la culture, c'est-à-dire sur les valeurs qui la définissent, et qui sont renforcées chaque fois qu'une pratique déterminée est mise en action (Ferreira & Assmar, 2008).

Pour Hofstede (1997), les valeurs organisationnelles modèlent la culture organisationnelle, mais c'est par le biais d'une adhésion aux pratiques que les membres de l'organisation sont influencés par cette culture. Par conséquent, le partage des perceptions des pratiques organisationnelles constitue l'essence de la culture organisationnelle (Fischer et al., 2013). De plus, les pratiques de l'organisation peuvent influencer les attitudes et les comportements des membres de l'organisation (Ogaard 2006; Singh, Verbeke & Rhoads 1996; Tuomi, Vanhala, Nykyri & Janhonen 2004; Verbeke 2000).

Quand l'accent est mis sur la perspective de la culture organisationnelle, les pratiques sont étudiées parallèlement aux valeurs et aux présupposés de base. Conformément aux observations de Trice et Beyer (1986) et Beyer et Trice (1987), la culture est constituée de deux éléments fondamentaux : le réseau des significations, composé par les valeurs, les idéologies et les normes, et, les pratiques, qui ont la fonction de propager, d'affirmer et de communiquer la teneur de ce réseau de significations aux personnes de l'organisation.

De la même façon, Hofstede (1991, 2003) conseille de faire l'étude de la culture organisationnelle par le biais des pratiques, ce qui permet de mettre en œuvre une analyse d'observateurs externes. Les pratiques deviennent ainsi plus facilement observables dans le cadre du phénomène culturel, car elles occupent le niveau le plus superficiel de la culture, ce qui rend plus facile l'identification des manifestations culturelles d'une organisation (Iribarne, 1989).

Les pratiques d'une organisation permettent de différencier aussi bien l'adoption que l'internalisation, dans la mesure où la première fait directement référence à la sélection et à l'utilisation d'une pratique non récurrente de l'organisation, et la deuxième met en évidence la signification selon laquelle les pratiques ne sont pas abandonnées par l'organisation, même lorsque les pressions sont externes (Zeitz, Mittal& McAulay, 1999). Les pratiques qui ne présentent pas d'historicité ne durent pas. Cela revient à dire que l'adoption d'une pratique n'implique pas de consolidation, ce qui laisse une lacune. De fait, les pratiques doivent subir une internalisation pour pouvoir exprimer les aspects latents de la culture organisationnelle (Christensen & Gordon, 1999).

Les pratiques subissant une internalisation représentent les caractéristiques en vigueur dans l'organisation, à tous les niveaux (Zeitz, Mittal& McAulay, 1999). Cette dynamique permet un équilibre entre l'organisation et son environnement, ainsi qu'une implication de tous les membres, de la technologie et des aspects légaux et financiers. L'internalisation est un processus complexe qui implique de nombreux facteurs de la culture organisationnelle et exige une cohérence entre les valeurs partagées et l'utilisation des ressources.

Ainsi, dans cette thèse, les pratiques organisationnelles sont comprises en tant qu'activités réelles de l'organisation, des plus quotidiennes aux plus novatrices (Souza et al., 2001) et peuvent varier dans le temps et l'espace. Elles sont partagées par les membres de l'organisation et permettent de modifier les attitudes et les comportements (Ogaard 2006; Singh, Verbeke & Rhoads 1996; Tuomi et al., 2004; Verbeke 2000), les transformant en habitus (Dupuis, 2007) et créant un lien entre l'environnement organisationnel et la performance des personnes au travail (Poole, 1985). Elles représentent donc les manifestations de la culture organisationnelle (Iribarne, 1989; Souza, 2009).

3.2.3 Pratiques organisationnelles : dimensions et typologies

Conformément à ce qui a été observé par Verbeke (2000), les études des pratiques sont mieux prises en compte dans les théories organisationnelles. Cela peut s'expliquer grâce à la représentativité de la construction qui est aussi bien liée au comportement des membres (ce qui influence la performance et les attitudes) qu'à la performance de l'organisation. Néanmoins, comme le montrent Bedani (2008) et Veiga (2010), les instruments mis à disposition dans la littérature sont peu nombreux et n'ont pas vraiment la capacité de cartographier les pratiques organisationnelles, et même quand ils le sont, ils ne le font pas de façon consistante et systématique.

Il faut rappeler que certaines typologies, dimensions et échelles construites pour l'étude de la culture, comme celles d'Iribarne (1989), Hofstede et al. (1990), Calori et Sarnin (1991), Ferreira, Assmar, Estol, Helena et Cisne (2002), présentent des facteurs réservés à l'évaluation des pratiques organisationnelles. La réserve émise à ce sujet par Bedani (2008) fait référence au nombre de travaux concernant le thème qui se restreignent aux études descriptives des pratiques spécifiques où, normalement, la méthode privilégiée est celle de l'étude de cas.

Différentes typologies et dimensions ont été présentées dans la littérature (Fischer et al., 2013) pour présenter la culture organisationnelle. Des études classiques ont conceptualisé

la culture organisationnelle en tant que valeurs (OCP, O'Reilly et al., 1991; Sarros, Cinza, Densten & Cooper, 2005). D'autres évaluent l'efficacité organisationnelle (Cameron & Quinn, 1999; Quinn & Spreitzer 1991) par le biais d'une typologie de la culture organisationnelle bidimensionnelle séparée par : (1) la flexibilité contre la stabilité et (2) la focalisation interne contre la focalisation externe. Ces deux dimensions entraînent quatre types de culture centrale : le clan (emphase sur la flexibilité et la focalisation interne), l'adhocratie (emphase sur la stabilité et la focalisation externe), la hiérarchie (emphase sur la stabilité et la focalisation interne) et le marché (emphase sur la stabilité et la focalisation externe). Dans son évaluation des sept instruments de mesure de la culture organisationnelle, Rousseau (1990) considère que ces deux dimensions peuvent être résumées en trois catégories de base : les tâches, les catégories interpersonnelles et individuelles.

Par la suite, Ashkanasy, Broadfoot et Falkus (2000) ont identifié dix dimensions empiriques basées sur la révision de 18 instruments de la culture. Ces dimensions comprennent le leadership, la structure, l'innovation, la performance au travail, la planification, la communication, l'environnement, le travail humaniste, le développement individuel et le processus de socialisation. Il faut ici mettre l'accent sur le fait que ces dix dimensions ont été en partie inspirées d'une évaluation indépendante élaborée par Fischer, Ferreira, Assmar, Redford et Harb (2005). Fischer et al. (2013) en concluent qu'une grande partie des instruments et des dimensions développés pour mesurer la culture organisationnelle se focalisent sur les valeurs. Un autre point fait référence au manque de recherches, en Amérique Latine et en Asie, ayant recours à des échantillons.

Afin de combler cette lacune, Fischer et al. (2013) ont proposé une étude basée sur une approche théorique s'appuyant sur des dimensions sous-jacentes des pratiques organisationnelles. Pour cela, ils ont utilisé différents échantillons provenant d'Amérique Latine, d'Asie et de pays occidentaux. Finalement, ils ont mis en place des prévisions de tests sur la covariation des dimensions pratiques organisationnelles avec des variables économiques et culturelles.

Ils ont proposé trois dimensions pour pouvoir prendre en compte les pratiques organisationnelles. Il s'agit de : l'orientation donnée à l'employé, la formalisation et les pratiques d'innovation. Cette structure est semblable à celle développée par Wallach (1983), pour qui les profils des cultures organisationnelles sont perçus d'après trois dimensions stéréotypées : l'appui, la bureaucratie et l'innovation.

Pour présenter les relations existantes entre la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles, l'identité dans le contexte du travail et des organisations, qui proviennent des études empiriques, la section suivante va analyser la littérature.

Section 4. Études Empiriques : Relations entre la Culture, l'Identité et la Performance dans le Contexte du Travail et des Organisations

La première partie de cette section (4.1) va présenter les études empiriques qui s'intéressent aux variables de la culture et de l'identité dans le contexte du travail et de l'organisation. La deuxième partie (4.2) exposera les études empiriques qui établissent une relation entre la culture et la performance au travail.

4.1 Relation entre la Culture et l'Identité

La culture et l'identité sont des constructions rattachées (Dutton & Dukerich, 1991; Hatch, 1993; Fiol, Hatch & Golden-Biddle, 1998; Schein, 1985) de façon plus emphatique à la culture de l'identité de l'organisation (Cheung, Wong, & Wu, 2011). Récemment, certains auteurs ont cherché à conceptualiser (Hatch & Schultz, 2002; Prati, McMillan-Capehart & Karriker, 2009) et à analyser (Millward & Haslam, 2012; Ravasi & Schultz, 2006) de façon précise cette interrelation.

Grâce à des valeurs tacites ou choisies, des croyances, des pratiques normatives et prescriptives, la culture organisationnelle aide les employés à donner du sens à l'organisation et donc à fournir une base idéale afin que certaines identités prennent du sens et deviennent accessibles (Cornelissen et al, 2007; Millward, 1995; Millward & Haslam, 2012). Par exemple, dans les études de Prati et al. (2009), les cultures qui expriment des valeurs et des pratiques collectivistes, lorsqu'elles concrétisent leurs objectifs, sont plus à même de maintenir des normes de travail en équipe et de coordination relationnelle (Millward & Haslam, 2012; Prati et al., 2009) et donc d'améliorer l'accessibilité relative du niveau de l'équipe. Par contre, les cultures qui mettent en œuvre des valeurs et des pratiques individualistes tendent à mettre l'accent sur une identification focalisée sur la carrière (Millward & Haslam, 2012; van Dick et al., 2005).

Les études qui sont basées sur la relation entre le travail et l'identité sont valorisées dans les recherches internationales (Kira & Balkin, 2014). Les résultats positifs de cette relation se mettent en place quand les employés perçoivent leur travail comme significatif (Ménard & Brunet, 2011; Pratt & Ashforth, 2003; Scroggins, 2008) et capable d'amener une meilleure performance de la personne au travail (Kira & Balkin, 2014). Pour cela, les personnes de l'organisation construisent leur identité afin de aligner sur les identités et les situations de travail (Ibarra, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010; Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006).

Les études empiriques les plus récentes qui s'intéressent à la relation entre la culture organisationnelle et l'identité montrent que l'identité est influencée aussi bien par des valeurs organisationnelles (qui touchent l'accessibilité à l'identité) que par la façon dont ces identités sont prises en compte localement, c'est-à-dire directement influencée par des pratiques organisationnelles, ce qui affecte l'ajustement de l'identité (Millward & Haslam, 2012).

Dans une recherche conduite par Chen (2011), la culture organisationnelle est en relation positive avec l'identité organisationnelle. De plus, l'identité organisationnelle a un effet de médiation entre la culture organisationnelle et l'avantage compétitif, c'est-à-dire sur les résultats de l'organisation. De façon semblable, les entretiens réalisés par Ruiz Castro (2012) dans le cadre de son étude, ont montré que l'identité professionnelle est influencée par la culture organisationnelle.

L'analyse de l'influence de la culture organisationnelle sur l'identité organisationnelle faite par Bingöl, Şener et Çevik (2013) a permis de découvrir une influence positive des valeurs sur l'identité. De plus, Cheung et al. (2011) ont observé que la culture organisationnelle est responsable de la formation de l'identité organisationnelle. Un autre résultat a indiqué le rôle de modération de l'identité entre la culture organisationnelle et l'image organisationnelle perçue.

En ce qui concerne les pratiques organisationnelles, Smith, Cunha, Giangreco, Vasilaki et Carugati (2013) et Tataw (2012) ont montré une influence directe des pratiques des ressources humaines sur l'identité. He et Baruch (2009) ont aussi mis l'accent sur les implications des changements sur les pratiques organisationnelles de l'identité organisationnelle, ce qui établit une relation directe avec les autres constructions.

Les études réévaluées ici permettent d'établir une relation entre la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles et l'identité. Toutefois, les études qui spécifient les valeurs(par exemple, Bingöl et al., 2013) et les pratiques (voir, Smith et al., 2013) qui influencent l'identité professionnelle et organisationnelle des personnes dans le contexte du travail sont peu nombreuses. Par conséquent, cette thèse va contribuer, entre autres, à la littérature avec des études faisant référence à l'influence des valeurs et des pratiques (grâce à des modèles théoriques) sur l'identité professionnelle/organisationnelle, ainsi qu'à l'impact sur la performance au travail, ce qui répond en partie à l'agenda proposé par Beyda et Macedo-Soares (2010).

Le prochain point va analyser la relation entre la culture organisationnelle et la performance et exposer les principaux résultats empiriques trouvés dans la littérature.

4.2 Relation entre la Culture et la Performance

La représentation selon laquelle les organisations ont des cultures a entraîné des recherches sur la relation entre la culture organisationnelle et l'efficacité (Schneider et al.. 2013). Dans une récente analyse, Sackmann (2011) a démontré que les recherches de cette relation sont basées sur des mesures de la culture organisationnelle. Des difficultés de réalisation de ces pratiques sont présentées par l'auteur, parmi celles-ci : (1) les niveaux de culture doivent être focalisés sur l'évaluation (par exemple, les mythes, les histoires, les valeurs, les pratiques, les comportements) ; (2) l'unité dans laquelle l'analyse doit être évaluée (sous-culture contre culture en tant que telle) ; et (3) le contenu des dimensions dans le cadre duquel les évaluations peuvent être les mieux réalisées (par exemple, les expériences des employés, les tactiques de socialisation, les actions de leadership). Du fait de ces difficultés, Wilderom, Glunk et Mazlowski (2000) indiquent un manque de consistance de cette relation. Cependant, si les réévaluations de Wilderom et al. (2000) et Sackmann (2011) sont comparées avec celles de Schneider et al. (2013), il devient clair que l'intérêt sur le lien entre la culture et la performance persiste et est en développement, avec des résultats significatifs consistants, ce qui justifie à nouveau l'objectif de cette thèse qui consiste à tester la relation entre ces constructions.

Les études décrites par Schneider et al. (2013) ont mis en évidence l'impact de la performance, sur la base de mesures traditionnelles. Parmi ces mesures, il faut mettre l'accent sur les mesures de performance financière (Gregory, Harris, Armenakis & Shook, 2009; Kotrba et al. 2012; Lee & Yu , 2004; Yesil & Kaya, 2013), de satisfaction du client (Gillespie, Denison, Haaland, Smerek & Neale, 2008), de réalisation d'objectif (Xenikou & Simosi 2006) et sur les rapports de gestion de pointe (par exemple, Chan et al. 2004, Glisson et al. 2008). Récemment, des recherches conduites au Brésil par Coelho Jr. (2009), Brandão (2009) et Santos (2012) ont testé l'impact de la culture organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences, c'est-à-dire que la performance, pour être compétente, doit être en accord avec les objectifs, les buts et les valeurs organisationnelles d'efficience et d'efficacité (Abbad & Borges-Andrade, 2004).

Une partie des études trouvées dans la littérature prennent en compte une médiation entre la culture et la performance (par exemple, les attitudes chez Gregory et al., 2009), alors que d'autres comprennent les effets interactifs entre les dimensions de la culture, (Kotrba et al. 2012), avec les pratiques organisationnelles (Chan, Shaffer & Snape, 2004; Peltier, Zahay

& Lehmann, 2013), les valeurs (Gregory, Harris, Armenakis & Shook, 2008; Tomczyk, Lee & Winslow, 2013) ou avec les caractéristiques de l'industrie (Sørensen, 2002).

La variété des mesures culturelles a également été étudiée. Parmi ces mesures, il faut mettre l'accent sur : l'inventaire de la culture organisationnelle (Cooke & Lafferty, 1989), le « Denison Survey » de la culture organisationnelle (Denison, 1990) et le profil de la culture organisationnelle (OCP; O'Reilly et al., 1991), qui sont souvent trouvées dans la littérature (Schneider et al., 2013).

De plus, il existe des recherches qui traitent des différences entre la culture organisationnelle par rapport à la performance et la relation entre des duos d'employés (Beugelsdijk, Koen & Noorderhaven, 2008), entre les priorités stratégiques et les mesures de performance de l'entreprise (Han, 2012; Verbeeten, Arnick & Boons, 2009, Yarbrough, Morgan & Vorhies, 2011), voire entre l'impact de l'orientation vers des services de culture corporative (mesuré par les administrateurs et les employés) et la performance des affaires au sein de manufactures (Gebauer, Edvardsson & Bjurko, 2009).

Il existe aussi des recherches qui s'intéressent à la relation entre les sous-cultures organisationnelles et la performance (Li & Jones, 2010), la corrélation entre la culture organisationnelle et la conservation de la connaissance sur la performance corporative (Tseng, 2009). Un espace a également été réservé à la relation entre la culture organisationnelle et les valeurs sur les résultats des collaborateurs, relation mesurée par le conflit sur les tâches (McMillan, Chen, Richard & Bhuian, 2012), ou seulement la relation entre la culture et la performance (Agbényiga, 2011; Cheung, Wong & Lam, 2012; Jacobs et al., 2012; Mathew, Ogbonna & Harris, 2011; Murphy, Cooke & Lopez, 2013; Prajogo & McDermott, 2010; Yazici, 2010, Yilmaz & Ergun, 2008).

Les pratiques d'innovation et de performance font l'objet d'un nombre important de recherches dans le scénario actuel. Il faut ici mettre l'accent sur les recherches sur la relation entre la culture de l'innovation, les programmes d'innovation et la performance (Stock, Six & Zacharias, 2013), les facteurs environnementaux et organisationnels en tant que modérateurs de la relation multidimensionnelle de l'innovation et la performance (García-Zamora, González-Bento & Muñoz-Gallego, 2013). Pour un approfondissement de la relation entre la culture et l'innovation, il faut avoir recours aux récents travaux d'analyse élaborés par Buschgens, Bausch et Balkin, (2013).

Le travail développé par Hartnell et al. (2011), qui utilise la structure des valeurs concurrentes (CVF; Quinn & Rohrbaugh, 1983), est présenté comme l'un des plus complets

sur la relation entre la culture et la performance organisationnelle. Le but initial de ces auteurs était d'explorer la structure de la CVF et la relation entre ses dimensions et trois indicateurs de l'efficacité organisationnelle (attitudes des employés, performance opérationnelle et performance financière). Les résultats de la recherche d'Hartnell et al. (2011) indiquent que la structure des valeurs concurrentes s'est comportée conformément à ce qui avait été prévu. La culture de clan est celle qui présente les employés les plus satisfaits et engagés, alors que ceux qui sont le plus orientés vers le marché ont une performance opérationnelle et financière supérieure.

Comme cela a déjà été rapporté, les valeurs et les pratiques organisationnelles jouent un rôle très important quant à la prédiction de la performance. Des études comme celle de Triguero-Sánchez Peña-Vinces & Sánchez-Apellániz (2013) ont démontré que les pratiques des ressources humaines ont une liaison avec la performance organisationnelle (perçue et financière). D'autre part, ces auteurs ont observé que dans le cadre de leur étude sur la performance et par rapport aux pratiques organisationnelles, l'utilisation de mesures de perception était considérée comme plus appropriée (R^2=0,48) et indiquaient les opinions des administrateurs et des employés lorsqu'elles étaient comparées à la performance financière (R^2=0,07) (Triguero-Sánchez et al., 2013), dans le cadre de la relation directe entre les pratiques et la performance.

Dans le même sens, la recherche dirigée par Nicolau et Musetescu (2012) s'est occupée des pratiques des ressources humaines et plus spécifiquement de programmes qui proposent un apprentissage continu. Selon ces auteurs, le rôle de ces programmes est clair, car il permet le développement de la capacité personnelle, ce qui reflète la performance future de l'organisation.

Cette analyse de la littérature a montré l'influence de la culture organisationnelle ou de ses composantes (valeurs et pratiques organisationnelles) sur la performance. Toutefois, il est également possible de comprendre que les études, à quelques rares exceptions (ver Hartnell et al., 2011; Triguero-Sánchez et al., 2013), voire n'indiquent pas quelles sont les valeurs et les pratiques capables de prédire la performance, d'où l'importante lacune des études qui traitent de la relation entre ces variables.

Même si un certain nombre d'études présentées ici proposent des analyses robustes , à l'exemple du modelage fait à l'aide d'équations structurelles (pour plus de détail voir Kwantes & Boglarsky, 2007; Murphy et al., 2013) ou l'analyse multi-niveaux (ver Kull & Narasimhan, 2010), le contexte des recherches brésiliennes est encore balbutiant en ce qui

concerne la mise en œuvre de recherches ayant recours à des analyses de pointe, ce qui est une autre lacune.

Conclusion du Chapitre II

Les recherches sur la culture organisationnelle dans le domaine des études organisationnelles présentent des polysémies, conformément à ce qui a été présenté dans ce chapitre. La complexité polysémique qui caractérise la culture organisationnelle reflète aussi la façon de mesurer cette construction. Comme cela a été démontré, il n'existe pas de consensus entre les auteurs en ce qui concerne la façon de mesurer la culture organisationnelle, ce qui entraîne une controverse épistémologique. En plus de ces aspects, une autre problématique a été analysée, elle fait référence aux principaux éléments constitutifs de la culture organisationnelle qui pour certains auteurs sont les valeurs organisationnelles, alors que pour d'autres il s'agit des pratiques organisationnelles.

Dans ce chapitre, les aspects historiques, théoriques et méthodologiques de la notion de culture, de valeurs et de pratiques organisationnelles ont aussi été étudiés. Une analyse de la littérature a permis d'indiquer les principales études publiées au Brésil et dans le monde sur les relations entre la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles, l'identité dans le contexte du travail et des organisations et la performance.

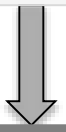
Aux vues de tout cela, il est possible de conclure que, de façon générale, il existe une diversité d'études qui répondent aux variables analysées. Toutefois, lorsque le travail porte sur les études entre la culture organisationnelle et l'identité, soit dans le contexte du travail, soit de l'organisation, peu d'études présentent une spécification des valeurs et des pratiques qui influencent la formation de l'identité. Un autre aspect observé est que l'identité est utilisée comme variable de médiation ou modérateur de la relation entre la culture et d'autres constructions (comme celle de la performance). Les études sur la culture, les valeurs, les pratiques organisationnelles et la performance ne spécifient pas non plus les valeurs et les pratiques qui influencent cette relation. Une autre lacune est également apparue qui fait référence à l'utilisation d'analyses plus robustes comme celle du modelage par le biais d'équations structurelles ou d'analyses multiniveaux, qui ne font que commencer au Brésil. Finalement, les études qui prennent en compte toutes les dimensions présentées ici et objets de cette thèse sont encore peu nombreuses.

PARTIE 1

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

CHAPITRE I:
Performance au Travail et Performance par les compétences
Section 1: Performance au Travail
Section 2: Performance professionnelle par les compétences

CHAPITRE II:
Culture Organisationnelle
Section 1: Culture, Culture Nationale e Culture Organisationnelle
Section 2: Valeurs Organisationnelles
Section 3: Pratiques Organisationnelles



CHAPITRE III:
Identité dans le Contexte du Travail et de l'Organisation
Section 1: Identité: Discussions Théoriques
Section 2: Théorie de l'Identité Sociale
Section 3: Identité Profissionnelle
Section 4: Identité Organisationnelle

CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

Section 1: Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE III IDENTITÉ DANS LE CONTEXTE DU TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION

Introduction du Chapitre III

Ce chapitre va analyser le phénomène de l'identité et en indiquer les interfaces avec l'environnement organisationnel. Les différents niveaux de ce phénomène vont être schématisés afin d'en définir les délimitations et d'en étudier les catégories, tout en identifiant leurs possibilités d'intégration et leur application aux études organisationnelles. L'identité est importante pour la performance au travail, l'analyse de certaines de ses caractéristiques, du niveau personnel au niveau social, doit donc être faite à la lumière de la Théorie de l'identité sociale et des approches sur l'identité au travail (professionnelle) et l'identité organisationnelle.

Section 1. Identité : Questions Historiques

Dès la mise en place des sciences humaines et sociales contemporaines, la question de l'identité a été étudiée par le biais d'une vision du soi qui a été pensée comme étant capable de renvoyer à des perspectives collectives pour certains et à des perspectives plus personnelles pour d'autres (Cerulo, 2007; Ellemers, Spears & Doosje, 2002; Stets & Burke, 2000), dans le cadre de débats réalisés autour d'un point de vue individuel ou personnel, voire d'une perception de l'aspect social. Ainsi, la première partie de cette section (1.1) va présenter les aspects relatifs à l'origine du débat épistémologique, c'est-à-dire au rôle de la psychologie sociale (psychologie et sociologie) dans les études de l'identité, en plus des questions liées aux aspects personnels et sociaux. La deuxième partie va présenter l'aspect personnel de l'identité (1.2) et la troisième partie concernera l'aspect social de l'identité.

1.1 Identité : Réflexions Théoriques

Le mot identité tire ses origines du latin, à partir de la dérivation du terme *idem* qui veut dire même, alors que le verbe identifier signifie rendre identique, semblable à quelque chose ou à quelqu'un. Ce verbe peut également vouloir dire séparer des personnes sur la base de caractéristiques qui les rendent différentes, ce qui fait référence au fait que d'après des perspectives individuelles chacun se sent unique, singulier (Galinkin & Zauli, 2010). Sumner (1906) a été le premier à utiliser le terme : identité.

Même si le phénomène de l'identité peut être étudié d'après une perspective sociale ou par le biais d'une perspective individuelle (Cerulo, 2007; Ellemers, Spears & Doosje, 2002; Stets & Burke, 2000), cette unicité fait référence aux perspectives individuelles. Cette dichotomie fait référence au binôme individu/société, aux relations que la personne a avec la société ou la culture (Ferreira, 2010). Les sociétés occidentales, qui sont responsables de la théorisation et de la plupart des recherches sur l'identité (Ellemers et al., 2002), sont caractérisées comme des contextes culturels fortement basés sur l'identité des personnes et sur les réalisations personnelles (Hofstede, 1980 ; Triandis, 1989).

Basée sur les œuvres de Cooley (1902, 1922) et Mead (1909, 1910, 1934), l'étude de l'identité est l'un des piliers de la pensée moderne (Cerulo, 1997). Il a pris de l'importance en ce qui concerne les pratiques singulières ou collectives qui traversent les organisations.

Ainsi, conformément à ce qui a été observé par Machado (2003), les études sur le thème de l'identité impliquent différents niveaux d'analyse. Dans un cadre général, les deux niveaux qui sont pris en compte sont le niveau personnel et le niveau social (Antaki & Widdicombe, 1998; Beyda & Macedo-Soares, 2010; Brown & Starkey, 2000; Castells, 1999; Cerulo, 1997; Ellemers et al., 2002; Gioia, 1998; Howard, 2000; Machado, 2003; Ruano-Borbalan, 1998). Lorsque les analyses s'intéressent aux études organisationnelles, d'autres catégories prennent de l'importance : celle de l'identité dans le contexte (Dubar, 2005, 2009; Sainsaulieu, 1977) et de l'identité organisationnelle (Albert, Ashforth & Dutton, 2000; Brown & Starkey, 2000; Gioia, Schultz & Corley, 2000; Machado, 2003; Pratt & Foreman, 2000; Scott & Lane, 2000; Whetten & Godfrey, 1998).

Même si cette distinction n'est développée que pour la recherche, le fait est qu'il existe une liaison entre les différentes façons de construire une identité, car elles sont toutes basées sur le comportement des personnes ou des groupes. La justification de cette segmentation se trouve dans les analyses, car chacune d'entre elles utilise ses ressources pour que la compréhension de la construction soit plus facile (Machado, 2003).

Cette thèse va avoir recours à l'identité sociale et va donc adopter une vision qui vient du courant qui s'occupe des aspects de l'identité sociale lequel fait référence au sentiment de ressemblance avec (certains) autres (Deschamps & Moliner, 2009), à partir d'une liaison entre la personne et des groupes sociaux.

1.2 Identité Personnelle

L'identité est présentée comme un processus en construction, démarqué par une médiation constante entre les identités assumées et les identités visées (Dubar, 1996). Cette relation existante entre ces identités configure l'espace de la formation du moi, c'est-à-dire de la construction de l'identité. C'est dans cet environnement que les interactions sociales sont traitées et que la participation d'autrui s'établit dans le cadre de la construction de l'identité.

Pour Dubar (2005), l'identité de soi et l'identité pour autrui sont inséparables et, en même temps, liées de façon problématique. Elles sont inséparables dans le sens où l'identité de soi est en relation avec autrui et sa reconnaissance, « je ne sais jamais qui je suis, sinon par le regard d'autrui » (Dubar, 2005, p. 135). Elles sont problématiques du fait qu'elles dépendent d'une communication pour comprendre l'identité qui est attribuée à la personne par autrui, et donc de la façon de former son identité, puisque l'expérience d'autrui ne peut pas être vécue directement par le moi (Laing, 1961, 1986).

Avec d'autres auteurs, Ciampa (2007) s'est intéressé à des aspects plus personnels de l'identité. Ainsi, pour cet auteur, la compréhension de l'identité est immédiate et immuable, elle s'établit comme un trait statistique qui définit l'être, même si la stabilité de l'identité n'est pas acceptée par d'autres auteurs (Tajfel, 1978; Ellemers et al., 2002, Nascimento, 2010). Le premier aspect de tout cela est représenté par le nom qui est donné à la personne au moment de sa naissance, élément de différenciation qui permet d'abord d'identifier, puis qui entraîne ensuite une auto-identification.

Mis en place par Ciampa (2007), ce courant théorique sur les études de l'identité permet de comprendre que le nom n'est pas l'identité, mais sa représentation (Goffman, 1959, 2011) qui, de nos jours, est précédée par une activité, concept traduit par des propositions substantives étant donné que l'être se manifeste par son intermédiaire. Ferdman (2003) observe que chaque personne présente différentes sources de constitution de son identité, basées sur des aspects liés à la religion, la spiritualité, la santé, l'éducation, l'habileté physique ou mentale, les facteurs géographiques et politiques, les caractéristiques phénotypiques ou génotypiques, l'ordre de naissance, les langues, l'expérience de vie, la race, l'ethnie, la nationalité, le genre, la famille, l'orientation sexuelle, l'identité professionnelle, la classe sociale et l'âge, etc. Pour Erickson (1994), la formation de l'identité opère lors des différentes phases du cycle de la vie, c'est-à-dire lors de l'enfance et de l'adolescence qui sont des périodes où l'influence d'autrui quant à la définition des identités est la plus forte. À l'âge adulte, les miroirs qui donnent le cap aux choix ne sont pas si clairs que ceux de

l'enfance et de l'adolescence. Malgré tout, la personne continue à chercher des références, des prototypes et des modèles, jusqu'à obtenir un niveau d'équilibre entre son intériorité et son extériorité, ce qui correspond au processus d'individualisation. Par conséquent, l'identité, qui prend la forme d'un nom propre, adopte de nouvelles perspectives et assume des personnages. La personne n'est plus quelque chose, elle devient ce qu'elle fait, ce qu'elle vit, conformément à son intégration dans des groupes déterminés et des catégories sociales.

L'idée d'identité prise en tant que processus construit individuellement et impliquant un sujet autonome et unitaire est interrogée par des théoriciens du champ des études culturelles (Guareschi, Medeiros & Bruschi, 2003; Hall, 2000; Silva, 2004; Woodward, 2004). Pour ces auteurs, les identités modernes sont en voie d'épuisement à cause d'un changement structurel qui modifie les sociétés depuis la fin du siècle passé et entraîne une fragmentation des paysages culturels de classe, de sexualité, de nationalité, etc. qui fournissaient jusqu'alors des références aux sujets sociaux (Machado, 2003).

Par conséquent, il faut comprendre que le concept du moi ou du *self* est une construction mentale complexe, fruit d'une relation dialectique qui considère la personne comme étant égale à ses pairs, mais unique en tant qu'existence, qu'expérience et que vécu personnel. Ainsi, une identité bien construite est définie et impose des limites entre l'individualité et les groupes auxquels elle est rattachée. Il en résulte donc que même réunis physiquement, le moi et le groupe sont séparés par des processus psychiques (Machado, 2003).

Les difficultés rencontrées au moment de la formation de l'identité et qui prennent en compte une emphase excessive, soit individuelle, soit sociale, existent encore de nos jours sous différentes formes, même si dans leurs fondements elles présentent une problématique semblable à celle de l'origine, qui fait référence à la démarcation de la frontière entre le social et l'individuel (Laurenti & Barros, 2000).

1.3 Identité Sociale

Pour Tajfel (1981), l'identité sociale peut être définie comme une représentation que la personne donne d'elle-même au groupe auquel elle appartient. Pour compléter cette définition, Brewer (1997) a déclaré que l'identité sociale d'une personne est constituée d'une série d'identifications sociales qu'elle a avec différentes catégories sociales. De plus, il ajoute que ses identifications ne sont pas toutes privilégiées, activées ou mises en exergue à

n'importe quel moment. L'identité sociale est donc composée de peu d'identifications sélectionnées pour servir dans un contexte social particulier.

L'identité, qu'elle soit personnelle ou sociale, est un phénomène qui peut être perçu aussi bien comme des différences qui prennent en compte différentes catégories sociales et individuelles, que comme des ressemblances qui unissent des personnes à une même catégorie sociale. L'unique différence vient du fait que l'identité sociale est influencée par deux motifs sociaux opposés au niveau de la personne : le besoin d'intégration et celui de différenciation (Brewer, 1997).

L'identité d'un groupe s'appuie sur une représentation sociale construite, où la collectivité prend conscience de son unité par rapport aux autres (Dubar, 1996), étant donné que la vie du groupe crée un imaginaire social (Maffesoli, 2000). De cette façon, l'identité sociale s'établit non seulement sur la représentation que le sujet a de lui-même au sein de son environnement social, avec une référence aux différents groupes auxquels il appartient, mais aussi sur les groupes d'opposition, auxquels il n'appartient pas (Chauchat & Durand-Delvigne, 1999).

Sous l'optique de l'identité sociale, les membres de toutes les sociétés rentrent dans des catégorisations ou recatégorisations sociales (Brewer, 1991; Tajfel, 1978). De plus, Tajfel (1978) établit que l'identité sociale se construit d'après le contexte des activités d'un groupe et qu'elle est en rapport avec le préjugé, le conflit entre groupes, la culture et l'acculturation. La motivation individuelle consistant à défendre et à exprimer une identité sociale dépend de besoins concurrents permettant d'atteindre l'unité, dans le cadre de laquelle la personne arrive à une excellent niveau de différenciation (Brewer, 1991). Par conséquent, il est évident que les signaux peuvent changer ce qui définit l'identité principale, mais les personnes continuent à se voir et à voir les autres de façon consistante, tout en mettant en place des situations qui soutiennent cet édifice.

Ainsi, comme les identités sociales sont partagées par ceux qui occupent des positions semblables et qui ont une appartenance commune, le facteur ressemblance renvoie à l'idée d'identité sociale. Toutefois, ce sentiment d'appartenance et d'identification n'est valable que par rapport à d'autres groupes ou catégories sociales différentes (Deschamps & Moliner, 2009).

Les processus décrits ci-dessus sont liés à la façon dont les personnes organisent la connaissance qu'elles ont d'elles-mêmes et du groupe auquel elles appartiennent. De nombreux modèles théoriques permettent de prévoir les effets qui découlent de ces formes

d’organisation. Néanmoins, au-delà d’un caractère explicatif ou prévisible, tous ces modèles soulèvent la question de la relation entre l’identité sociale et personnelle (Deschamps & Moliner, 2009).

Section 2. Identité Sociale à partir de la Théorie de l'Identité Sociale

Les études sur l'identité sociale faisant partie du domaine de la psychologie sociale sont influencées par leur principal théoricien : Henri Tajfel (Galinkin & Zauli, 2011). La définition de l'identité sociale proposée par cet auteur (1978) s'appuie sur l'autoconcept, qui dérive de l'appartenance à un ou plusieurs groupes, associé à la valeur et à la signification émotionnelle que cette agglutination produit chez la personne. De plus, il affirme que cette définition a pour but de prendre en compte les effets de la nature et l'importance subjective du comportement des personnes dans le cadre de leurs relations interpersonnelles, malgré les limites de la définition et la complexité de la façon dont la personne perçoit l'environnement physique et social (tajfel, 1978, 1982).

La première partie de cette section approfondira les analyses sur la Théorie de l'identité sociale (2.1). Ensuite, l'identité sociale sera étudiée dans le contexte du travail (2.2). Puis, un espace sera réservé à l'identité organisationnelle (2.3). Une autre partie fera la distinction entre l'intégration et les niveaux d'analyse de l'identité (2.4). Enfin, les études qui traitent de l'identité dans le contexte professionnel et de l'organisation, ainsi que de la performance, seront analysées (2.5).

2.1 Théorie de l'Identité Sociale

Sur la base de références sociologiques, Tajfel (1978) s'appuie sur une perspective intergroupe de l'identité sociale et considère la catégorisation comme un système d'orientation qui va aider chaque personne à créer et définir sa place dans la société. Sous cet angle, conformément à ce qu'affirment Galinkin et Zauli (2011), aucun groupe n'existe seul, car il faut une présence d'autres groupes. En effet, ce sont justement ces liaisons ou ses comparaisons entre les groupes qui font que les aspects positifs de l'identité sociale et l'engagement dans une action sociale prennent un sens.

La structure TIS Tajfel, 1982; 1983; Tajfel & Turner, 1979), qui est l'une des plus importantes des théories de l'ensemble actuel des modèles sur les relations intergroupes de la psychologie sociale (Amâncio, 1993), part d'une liaison entre trois concepts essentiels : la catégorisation sociale, l'identité sociale et la comparaison sociale.

La catégorisation sociale est révélée comme un instrument qui segmente, classe et ordonne l'environnement social. Elle sert de système d'orientation et aide à créer et à définir la place de la personne dans la société. Ainsi, les groupes sociaux contribuent à la

construction de l'identité sociale de leurs membres. La société est non seulement responsable de la définition, mais aussi de la création de la réalité psychologique (Tajfel, 1983).

Selon Fernandes, Marques et Carrieri (2009), la composante cognitive fait référence à l'autocatégorisation et à l'autodéfinition du sujet, c'est-à-dire lorsque la personne donne un sens d'appartenance à une catégorie sociale ou à un groupe déterminé, elle tend à assumer ses prototypes et stéréotypes, ainsi qu'à exprimer des normes et des attributs qui caractérisent et distinguent le groupe des autres. Toujours d'après ces auteurs, les croyances, les attitudes, les sentiments et le comportement des membres font partie de cette dimension, ce qui maximise les ressemblances et les différences entre les groupes (Adarves-Yorno, Postmes & Haslam, 2006; Brewer & Gardner, 2004; Hogg & Terry, 2000; Howard, 2000; Silva, 2002; Tajfel, 1981; Turner et al, 1987). Dans une large mesure, l'identité sociale est relationnelle et comparative. Dans ce sens, l'affirmation de Tajfel (1983) selon laquelle « la reconnaissance de l'identité en termes socialement définis a des conséquences au niveau de l'appartenance au groupe » (p. 291).

Pour Tajfel (1983), la première de ces conséquences est la permanence d'une personne dans un groupe et sa recherche de nouveaux groupes qui contribuent à certains aspects de son identité et qui amènent une satisfaction. Si au contraire le groupe ne remplit pas cette fonction, la personne aura tendance à l'abandonner, sauf si cela est impossible, pour des raisons objectives ou parce qu'un conflit de valeurs apparaît qui bouscule l'auto-image d'acceptation sociale. Si l'abandon du groupe présente l'une de ces difficultés, il ne reste que deux solutions : 1) changer l'interprétation individuelle des attributs du groupe, de façon à ce que les caractéristiques indésirables deviennent justifiables ou acceptables grâce à la réinterprétation ; ou 2) accepter la situation et se consacrer à une action sociale qui entraîne les changements désirés (Tajfel, 1983).

Une autre conséquence de la reconnaissance de l'identité en termes socialement définis vient du fait qu'aucun groupe ne vit seul au sein d'une société, d'où une réinterprétation des attributs et un engagement dans une action sociale que n'aura de sens qu'à partir d'une comparaison avec d'autres groupes. Pour la TIS, les personnes cherchent une identification sociale positive par le biais d'un processus de comparaison avec d'autres groupes. Par conséquent, une identité personnelle et une identité sociale positive sont nécessaires, c'est-à-dire que les personnes cherchent à appartenir à des groupes socialement valorisés (Galinkin & Zauli, 2011).

Pour le sujet, la composante valorisation est liée à la façon dont la valorisation de son groupe social est établie par les autres groupes. La perception peut être négative ou positive et démontrer la valeur et le prestige du groupe social, voire la critique des autres groupes (Fernandes et al., 2009). Cette composante de la valorisation pousse fortement les membres du groupe à assumer des comportements qui causent une perception positive (Reade, 2001 ; Tajfel, 1981). Ainsi, il existe une forte propension des sujets à partager des valeurs, des croyances, des normes et des règles de groupes et d'organisations qui sont considérés comme détenteurs d'un plus grand prestige, qui pourraient affecter l'estime de soi et l'autodéfinition de façon positive (Ashforth, 2001; Corley & Gioia, 2004; Gioia et al., 2000; Hogg & Abrams, 1988; Pratt & Foreman, 2000).

Le dernier pilier de la TIS concerne la comparaison sociale, qui s'établit dans la mesure où au moins deux personnes partageant une identification sociale commune considèrent qu'elles appartiennent à une même catégorie sociale. Les comparaisons sociales entre groupes sont basées sur la perception de la légitimité des relations qu'ils perçoivent. De ce fait, l'identité sociale ne s'établit pas seulement en tant que résultat d'une appartenance à un groupe déterminé, mais surtout parce qu'il existe une comparaison entre groupes internes et externes, c'est-à-dire qu'il y a « un mécanisme causal qui détermine les relations entre les groupes » (Álvaro & Garrido, 2006, p. 278).

De cette façon, le concept de l'identité sociale est lié au besoin d'obtenir une image positive et différente de son groupe, raison pour laquelle la perception de l'illégitimité d'une relation transcende les limites de la ressemblance intergroupe sur le plan de comparaisons sociales importantes, afin d'identifier les causes de cette illégitimité. Comme l'affirme Tajfel (1983), la perception de l'illégitimité dans une relation entre groupes est sociale et psychologique. Il s'agit d'un levier acceptable pour l'action d'un changement social du comportement intergroupe.

En résumé, la définition de l'identité sociale articule le processus cognitif de la catégorisation et du lien social, elle se présente comme la structure psychologique qui relie la personne au groupe (Baugnet, 1998). Son importance réside dans le fait qu'il y aura toujours une connexion entre l'expérience affective provenant des relations et l'expérience cognitive de la découverte d'un sens au monde, aux choses et à l'action (Machado, 2003).

Face à cela, certaines questions doivent être posées quant à la mise en place de l'identité dans le contexte du travail et de l'organisation où la personne est insérée, car les

organisations et le travail constituent un lieu privilégié de la compréhension des relations entre les dimensions de l'identité.

2.2 Identité Professionnelle[1]

Les personnes construisent activement leurs identités lorsqu'elles jouent leur rôle ou qu'elles exercent leur fonction (Baugnet, 1998). D'après Sainsanlieu (1995), les fonctions liées au monde du travail composent une des facettes de la structure identitaire des personnes et l'entreprise constitue un lieu important de socialisation des personnes qui y travaillent. Pour Sainsanlieu (1995), l'organisation est une institution de socialisation secondaire qui, après l'école et la famille, modèle les attitudes et les comportements, au point de produire une identité professionnelle et sociale.

Comme l'a démontré Dubar (2005), l'identité professionnelle de base prend en considération non seulement l'identité professionnelle, mais aussi une projection de la personne dans l'avenir, une anticipation des arcanes de l'emploi et la préparation d'une logique de l'apprentissage, ou mieux, de la formation.

La vision de l'identité professionnelle de Dubar (2005) est proche de la notion d'identité au travail de Sainsanlieu (1977). En effet, ce dernier désigne des modèles culturels ou logiques d'acteurs organisationnels, la distinction entre les deux acceptations de l'identité restant importante, les formes visées n'étant pas en relation, c'est-à-dire que les identités des acteurs au sein d'un système d'action sont également biographiques et font référence aux trajectoires de la personne au cours de sa vie professionnelle. Pour Dubar (1994), les identités professionnelles sont des formes reconnues socialement, dans le cadre desquelles les personnes s'identifient les unes avec les autres dans l'espace du travail et de l'emploi.

Pour Sainsanlieu (1995), les relations auxquelles les personnes sont soumises dans l'organisation doivent également être importantes pour la construction des identités professionnelles. Cet aspect est généralement maintenu au sein d'une hiérarchie qui prend en compte la relation entre les collègues ou d'autres personnes de l'entreprise. Les systèmes de représentation existants dans les organisations sont d'importantes variables du processus de construction des identités au sein de la sphère organisationnelle. Pour Sainsanlieu (1995), les représentations qui sont liées à la légitimation de l'autorité organisationnelle, aux finalités du travail et de l'entreprise, dépendent directement de l'auto-concept professionnel.

[1] Dans cette thèse la notion de l'identité au travail est de l'identité professionnelle sont-elles des synonimes.

L'identité professionnelle est traitée aux niveaux affectifs et cognitifs (Machado, 2003). Étant donné que la personne est impliquée dans une structure, une espèce de mentalité collective se construit, dans le cadre de laquelle la personne s'adapte, assimile des règles et des normes de comportements et, par conséquent, tisse des liens affectifs avec les personnes qui vivent dans cet environnement.

L'identité professionnelle ou sa constitution n'est pas détachée d'intérêts personnels ou collectifs, qui sont constamment ré-articulés au sein des organisations. Différents arrangements sociaux se dédoublent, avec des caractéristiques et des dynamiques particulières qui traversent la mémoire des membres de l'organisation. Une sélection est faite par les personnes par rapport aux relations qui feront partie de leur univers relationnel. À partir de là, elles pourront établir des expériences et des relations grâce auxquelles elles feront face aux pressions concernant la conquête d'espaces de pouvoir dans l'organisation (Machado, 2003).

L'identité au travail constitue un important élément du processus de motivation, puisqu'elle converge vers la construction d'une estime de soi positive. Cette constatation n'est pas seulement liée à la réalisation du travail, mais aussi au domaine social de l'organisation qui peut être affecté de façon positive, amener plus de créativité professionnelle et intégrer la subjectivité, la socialisation et le travail (Machado, 2003), afin d'améliorer les performances (Van der Zee, Atsma, & Brodbeck, 2004).

Dans un cadre professionnel ou du travail, le rôle de l'identité sociale a été présenté dans des recherches sur ses effets au sein d'équipes interprofessionnelles (Nishii & Mayer, 2009) qui ont démontré qu'il y avait un impact évident de cette identité sur la performance d'équipes démographiquement différentes (Van Knippenberg & Schippers, 2007; Van Dick et al, 2008), ainsi que sur l'interaction interprofessionnelle (Fitzgerald & Teal , 2003; Helmreich & Schaefer , 1994), ce qui suggère que la recherche mérite d'être approfondie quant à l'influence de l'identité sur la performance professionnelle (Mitchell, Parker & Giles, 2011).

Pour Machado (2005), il existe une force des processus de catégorisation de l'organisation qui renforce la consolidation de l'identité professionnelle et produit des sentiments de liaison et de différenciation, qui favorisent une vision symbolique de la personne en tant que membre d'une espace imaginaire plus important au sein de l'organisation. Dans cet environnement, et de façon concomitante, un phénomène reliant le

psychisme de la personne à l'organisation et donc à l'identité organisationnelle se met en place.

2.3 Identité Organisationnelle

L'identité organisationnelle est devenue un domaine de recherche qui a pris de l'importance chez certains chercheurs (Brown, 2006; Corley et al., 2006), ainsi qu'une question-clé pour les gestionnaires (Cheney, 1991). Depuis les travaux fondateurs d'Albert et Whetten (1985), l'intérêt concernant l'identité organisationnelle a été suivi d'une forte focalisation sur le collectif, en particulier sur les « moi » organisationnels et leurs implications théoriques et pratiques (He & Brown, 2013). La reconnaissance actuelle de l'identité organisationnelle est fondamentale pour pouvoir comprendre les questions qui prennent en compte le changement stratégique (Ravasi & Phillips, 2011), la prise de décision (Riantoputra, 2010), les conflits internes (Humphreys & Brown, 2002), la communication (Fombrun, 1996), l'interprétation et l'édition de réponses (Dutton & Dukerich, 1991; Gioia & Thomas, 1996). Elle est également fondamentale pour la théorisation des questions centrées sur la légitimité (He & Baruch, 2010; Sillince & Brown , 2009) et la performance (Ashforth et al., 2008; Riketta, 2005; Rao, Monim, & Durand, 2003; Smith, 2011).

L'identité organisationnelle recouvre le processus, l'activité et l'événement où l'organisation s'impose dans l'esprit de ses membres (Scott & Lane, 2000), avec les croyances partagées par les personnes de l'organisation sur ce qui est fondamental, ce qui la distingue, et sur ce qui est durable (Whetten & Godfrey, 1998). Cette constitution a lieu au quotidien, quand la personne prend en compte la croyance selon laquelle l'organisation de l'appartenance est la même que dans le passé, symbole de son existence temporelle (Machado, 2003).

Albert et Whetten (1985) rappellent que l'identité organisationnelle a trois dimensions : (1) celle qui est définie par les membres de l'organisation et qui est centrale ; (2) celle qui distingue l'organisation des autres ; et (3) celle qui est perçue comme un trait continu, liant le passé au présent. Néanmoins, les critères de spécification de ces affirmations ne sont pas clairs, leurs auteurs reconnaissent même que les organisations peuvent être caractérisées par de multiples identités et que les revendications des identités sont souvent des actes politiques qui peuvent être ambigus, complémentaires, sans relation ou contraires (He & Brown, 2013).

Dans le cadre de la définition proposée par Jo Hatch et Schultz (1977), l'identité organisationnelle fait référence au produit d'une réflexion sur le processus dynamique de la culture organisationnelle. La culture met à disposition le matériel symbolique qui permet de construire et de communiquer les images. La mise en relation de la culture, de l'identité et de l'image a conduit ces auteurs à affirmer que l'expérience professionnelle des membres de l'organisation et la vision de la capacité de commandement des niveaux stratégiques sont des éléments déterminants. Cependant, pour ces auteurs, l'identité organisationnelle subit des influences externes, par le biais du processus de formation des images.

Pour Machado (2003), alors que l'identité est associée à une vision interne de l'entreprise, l'image est liée à une vision externe. Par conséquent, n'importe quelle usure de l'image peut constituer un risque pour l'identité organisationnelle. D'autre part, l'image est associée à l'identité corporative (Gioia et al., 2000).

D'après Pratt (2000), l'analyse de l'identité organisationnelle démontre qu'une identification est présente, que l'identité n'existe pas sans identification. Cette dernière s'établit sur des identités projetées, surtout en termes d'aspirations personnelles, qui constituent une liaison mentale entre les éléments et la compagnie, dans la recherche d'un lien et d'une ratification du désir d'affiliation, dans la mesure où la réalisation des désirs est liée à l'organisation. L'identité et l'identification sont des termes qui varient facilement selon les différents niveaux d'analyse et transmettent, de façon simultanée, une spécificité et une unicité (de l'organisation, du groupe ou de la personne), tout en permettant la non-définition, la multiplicité, la dynamique et le processus d'identité (Albert et al., 2000).

La complexité de l'identité organisationnelle est liée à la multiplicité des identités des personnes et à l'interaction de ces identités, qui concernent les croyances partagées par les membres de l'organisation sur ce qui est central, sur ce qui différencie et ce qui est durable au sein de l'organisation (Machado, 2003, p. 61).

Dans son analyse de l'identité organisationnelle, Machado (2003) affirme que les identités se forment à partir de l'action et de l'interaction. Par conséquent, la réalisation et l'appartenance sont des conditions qui font que les processus d'identification sont mis en place et provoquent des stimulations, de nouvelles découvertes et des modus operandi qui transforment l'espace organisationnel en lieu important de potentialisation des existences. Ainsi, le groupe, le travail et l'organisation constituent les principales bases de la représentation du moi chez la personne.

L'identité organisationnelle renvoie donc la personne aux personnes, au vécu et à la subjectivité, oriente des actions construites par les interactions sociales, par les processus d'identification et par leurs affiliations. De cette façon, l'identité est constituée par la personne, le groupe et l'organisation au sein de l'environnement organisationnel.

2.4 Distinction et Intégration entre les Niveaux d'Analyse de l'Identité

L'identité présente des niveaux qui sont reliés à un auto-concept formé par la personne et qui influencent les sphères personnelle, sociale, professionnelle et de l'organisation. Cela met à jour différentes identités construites de façon simultanée, ce qui rend ce phénomène encore plus complexe (Machado, 2003). Toutefois, il est possible de mettre en exergue et de délimiter les frontières entre chacune des catégorisations et donc d'en vérifier les impacts. Malgré des niveaux centrés sur la conformation du self, leur manifestation a lieu de différentes façons, à des moments donnés, et prend en compte la variété des relations présentes dans toutes les identités, ce qui est fondamental pour les processus cognitifs et affectifs, et impérieux pour la cohérence identitaire (Machado, 2003).

Même s'il existe des particularités à chaque niveau de l'identité, des complémentarités existent aussi, elles proviennent de la constitution de l'identité personnelle, par le biais du groupe, du travail ou de l'organisation, et impliquent à tout instant une construction et une déconstruction, étant donné la mobilité, la dynamique et la complexité du contexte social, conformément à ce qui a été décrit par Machado (2003).

La TIS a largement été utilisée pour expliquer les relations entre l'employé et l'organisation (Ashforth et al., 2008; Ashforth & Mael, 1989; Dutton et al., 1994; Hogg & Terry, 2001). L'organisation agit comme une catégorie sociale potentiellement saillante (He & Terry, 2001), avec laquelle les personnes peuvent s'identifier (Ashforth & Mael, 1989; Hogg & Terry, 2000). L'identification organisationnelle est mise en place lorsque les collaborateurs considèrent l'unité avec une organisation qui les emploie, sentent qu'ils y appartiennent (Ashforth & Mael, 1989) et qu'ils en font partie (Ashforth & Mael, 1989). Par conséquent, l'identification organisationnelle peut produire chez le collaborateur de l'organisation toute une série de résultats positifs, comme une moindre envie de changer d'emploi, un comportement de citoyenneté organisationnelle, une satisfaction et un bien-être, en plus d'avoir des impacts positifs sur la performance (Ashforth et al, 2008; Riketta , 2005, He & Brown, 2013).

Ainsi, le groupe, le travail et l'organisation sont les principales bases de la représentation du moi pour la personne (Ashforth & Mael, 1989; Erickson, 1972; Machado, 2003; Pratt, 200; Dubar, 2005, 2009; Scott & Lane, 2000; Tajfel & Turner, 1979). Enfin, plus la personne est reconnue dans toutes les sphères, c'est-à-dire dans le cadre de sa performance professionnelle, du groupe et de l'organisation à laquelle elle appartient, plus la force de ces éléments est importante dans la constitution du concept de soi (Dubar, 2005; Machado, 2003; Oliveira, 2008; Van Der Zee et al., 2004).

En somme, pour cette thèse, l'identité est comprise dans le cadre d'une perspective sociale où s'articule un processus cognitif de catégorisation et de liaison sociale, qui se présente comme une structure psychologique qui effectue une liaison entre la personne et le groupe (Baugnet, 1998). L'importance de cette définition basée sur la TIS (Tajfel, 1978) est due à la connexion qu'elle établit entre l'expérience affective provenant des relations et de l'expérience cognitive de la découverte d'un sens donné au monde, aux choses et à l'action (Machado, 2003).

L'identité professionnelle sera comprise comme une façon d'élaborer un sens pour soi-même dans le cadre d'une pluralité des rôles sociaux, ainsi qu'une reconnaissance par autrui du contexte professionnel (Sainsanlieu, 1995), c'est-à-dire une configuration du *moi-nous* liée au champ des activités professionnelles (Dubar, 2005). L'identité professionnelle, quant à elle, sera comprise comme l'expression des perceptions des personnes par rapport à la signification de l'organisation.

2.5 Relations entre l'Identité Professionnelle et Organisationnelle et la Performance

Comprendre l'impact de l'identité dans le contexte du travail et de l'organisation, ainsi que celui de l'identification personne-organisation sur la performance des collaborateurs, qui est une question fondamentale pour la recherche (He & Brown, 2013; Mitchell et al, 2011). Certaines études-analyses ont montré qu'il existe une relation positive entre l'identité et la performance des personnes au travail (Riketta, 2005; van Knippenberg, 2000; van Knippenberg & Van Schie, 2000, He & Brown, 2013). De fait, certaines études récentes sur l'identification organisationnelle ont démontré une relation positive de l'identité sur la performance, aussi bien en ce qui concerne les tâches que le travail (Walumbwa, Avolio, & Zhu, 2008; Weiseke, Ahearne, Lam & Von Dick, 2008).

Le scénario actuel de la recherche permet de comprendre que l'impact de l'identité sur le contexte du travail et de l'organisation, ainsi que sur la performance des collaborateurs,

qu'il s'agisse d'employés spécifiques ou de comportements liés à la performance (Chen, Chi & Friedman, 2013; He & Brown, 2013, Mitchell et al., 2011; Smith, 2011). Parmi ces études, il faut mettre l'accent sur celles qui analysent l'effet positif de l'identité sur la créativité des employés (Hirst, van Dick, & van Knippenberg, 2009; Madjar, Greenberg, & Chen, 2011). En effet, les employés sont poussés à plus d'efforts créatifs et donc à une plus grande créativité professionnelle, du fait de l'alignement de leurs intérêts sur ceux de l'organisation. Dans ce contexte, si l'organisation a des valeurs et des pratiques organisationnelles qui renforcent l'innovation, puisqu'il s'agit d'aspects de la formation de l'identité (Hall, Schneider, & Nygren, 1970; D'Iribarne, 1980; Pratt, 1998; Stengel, 1987), il y aura un impact positif sur la performance de ce type de travail (Van der Zee et al., 2004; Riketta, 2005; He & Brown, 2013). De la même façon, Lipponen, Bardi e Haapamaki (2008) ont montré que l'identification organisationnelle a une interaction avec les valeurs personnelles d'ouverture au changement dans le cadre d'un comportement entre les employés. D'autres études, moins fréquentes, sont celles qui traitent des implications entre l'identification organisationnelle et la performance financière, plus spécifiquement sur l'effet positif de l'identification sur la performance financière au niveau de l'organisation (Homburg, Wieseke & Hoyer, 2009; Weiseke et al., 2008). Elles ont démontré le rôle central de l'identité dans le contexte professionnel et de l'organisation.

Des études plus anciennes ont également démontré que l'identité professionnelle peut influencer l'interaction interprofessionnelle (Fitzgerald & Teal, 2003; Helmreich & Schaefer, 1994), ce qui entraîne une meilleure performance. Cela peut être vérifié dans les travaux de Morash et Haarr (2012), sur la variation de genre de l'identité professionnelle de policiers et son influence sur la performance.

Les études conduites par Chen et al. 2013) ont exploré les effets conjoints d'une double identification sur les résultats organisationnels (par exemple la satisfaction au travail, la performance). La question des doubles ou multiples identifications prend de plus en plus d'importance dans les recherches (Riketta, 2005). Chen et al. (2013) se sont consacrés, entre autres, au potentiel de l'identification avec le lieu de travail afin d'élargir ou de diminuer l'influence des identifications avec l'employeur sur les attitudes liées au travail et à la performance professionnelle.

Enfin, l'analyse élaborée par He et Brown (2013) a mis en évidence l'impact relativement modéré de l'identification organisationnelle sur la performance de l'employé, ce qui peut suggérer certaines situations de contournement dans cette relation. Toutefois, des

auteurs ont signalé qu'il y avait peu de recherches qui examinaient les facteurs de modération ou de médiation sur cette relation et qui peuvent avoir un lien avec la personne ou le contexte (culture de l'organisation).

Pour He et Brown (2013), Mitchell et al. (2011), Xenikou (2011), Riketta (2005), il existe un impact positif sur la performance avec des personnes qui présentent une forte identification organisationnelle et professionnelle, du fait de plus grands efforts, même si la capacité de faire les choses est inexistante. Par conséquent, pour He et Brown (2013), les potentiels modérateurs peuvent avoir un lien avec (1) le degré par rapport auquel les employés croient que leur performance peut faire la différence sur la performance globale de l'organisation, et (2) le niveau par rapport auquel les personnes sont (ou pensent qu'elles sont) capables d'avoir une meilleure performance au travail.

Conclusions du Chapitre III

Les études sur l'identité dans le champ du comportement humain au travail ont évolué dans le temps. L'identité, qui était traitée comme renvoyant aux caractéristiques de l'essence, de l'immuabilité, de la fixité et de la durée, semble avoir été épuisée, ainsi que ce chapitre l'a démontré. Un nouveau paradigme conçoit l'identité comme quelque chose de transitoire, de dynamique, en constante construction et déconstruction.

Dans ce chapitre, des aspects historiques et conceptuels de la notion d'identité ont été étudiés, tout comme les définitions et les limites conceptuelles de chacune des approches. Dans une autre partie, la Théorie de l'identité sociale a été analysée, car elle va devenir une référence pour les études postérieures de cette thèse. Ensuite, l'identité sociale a été décrite sous deux aspects liés au contexte du travail et de l'organisation, à l'identité professionnelle et à l'identité (identification) organisationnelle. Une section a également mis en rapport les différents niveaux de l'identité, en a présenté les similitudes et les différences, ainsi que l'interaction entre les niveaux (personnel, social, au travail/professionnel et organisationnel). Enfin, une analyse de la littérature a indiqué les principales études publiées au Brésil et dans le monde sur les relations entre l'identité dans le contexte du travail et des organisations.

Cette analyse a permis de conclure que, de façon générale, l'identité, soit dans le contexte du travail, soit dans celui de l'organisation, en liaison avec la performance professionnelle, a peu été étudiée par les chercheurs ayant une formation en psychologie ou en administration. Néanmoins, les études ont montré l'importance de l'identité en tant que variable de modération de la performance professionnelle, en plus d'indiquer l'importance

des recherches sur l'identité en ce qui concerne les valeurs et les pratiques de l'organisation, du bien-être, de l'engagement et de la performance pour les personnes et les groupes sociaux.

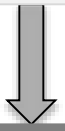
PARTIE 1

ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

CHAPITRE I:
Performance au Travail et Performance par les Compétences
Section 1: Performance au Travail
Section 2: Performance professionnelle par les compétences

CHAPITRE II:
Culture Organisationnelle
Section 1: Culture, Culture Nationale e Culture Organisationnelle
Section 2: Valeurs Organisationnelles
Section 3: Pratiques Organisationnelles

CHAPITRE III:
Identité dan le Contexte du Travail et de l'Organisation
Section 1: Identité: Discussions Théoriques
Section 2: Théorie de l'Identité Sociale
Section 3: Identité Profissionnelle
Section 4: Identité Organisationnelle



CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

Section 1: Modèle Conceptuele et Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE IV. MODÈLE CONCEPTUEL ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Introduction du Chapitre IV

Le but principal de cette recherche est d'examiner les relations prédictives qu'il y a entre les valeurs organisationnelles, les pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences du policier. Pour cela, une large révision de la littérature, aussi bien brésilienne qu'étrangère, a servi de base à la construction d'un modèle d'intégration contenant les relations d'hypothèses de cette recherche.

Le modèle théorique développé a permis d'identifier les variables qui influencent la performance. Elles sont liées au contexte, au travail et à la personne (âge, niveau de scolarité, temps de service, par exemple). De plus, ce modèle a également permis de clarifier les concepts qui ont un rapport avec la performance professionnelle par les compétences, ainsi que de sélectionner et d'intégrer des variables préalables au modèle conceptuel, pour une prédiction de la performance au sein d'un service de police. À partir de cette étape, les hypothèses théoriques de l'étude ont été identifiées.

Ainsi, ce chapitre va présenter le modèle conceptuel et les hypothèses de recherche. Ces hypothèses s'appuient sur les relations qui existent entre le modèle principal mis en place (effets directs, indirects et médiateurs) et les suppositions faites sur les effets des variables individuelles (effets directs et de médiation).

Section 1. Modèle Conceptuel et Hypothèses de Recherche

Cette partie présente le processus de développement du modèle conceptuel (1.1) et les hypothèses de recherche (1.2), figure 1a. À partir d'une base conceptuelle, le modèle proposé présente les facteurs qui peuvent être considérés comme influençant la performance professionnelle par les compétences du travail policier et permet l'étude des effets des variables préalables (valeurs, pratiques et identité), en plus des variables sociales et démographiques.

1.1 Construction du Modèle Conceptuel

La construction du modèle conceptuel prend en compte le fait que la performance professionnelle par les compétences est précédée des variables suivantes : les valeurs organisationnelles, les pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et

organisationnelle. Ces variables sont mesurées : par l'échelle des valeurs organisationnelles, développée par Porto et al. (2013) sur la base du modèle des valeurs humaines de Schwartz (1999) ; par l'échelle des manifestations culturelles (par les pratiques organisationnelles), construite par Souza (2014) à partir des études d'Iribarne (1989) ; l'échelle de l'identité professionnelle, d'après Cameron (2004) et sur la base de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981) ; et, l'échelle de l'identité organisationnelle développée par Mael et Ashforth (1992). Différents modèles de prédiction de la performance et de variables ont été identifiés dans des recherches précédentes.

Lors de la révision de la littérature, une série de variables qui peuvent influencer la performance professionnelle par les compétences ont été identifiées. En plus des variables précédentes, qui ont déjà été mentionnées, le modèle va prendre en compte des variables sociales et démographiques, qui sont autant de prédictions de la performance, conformément à ce qui a été démontré dans des recherches précédentes (Albuquerque, 2004; Bedani, 2009; Coelho Jr., 2009; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011a; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Judge, Heller & Mount, 2002; Freitas & Pasquali, 2006; Salgado, 2003; Santos, 2012; Tett & Burnett, 2003; Tett, Jackson & Rothstein, 1991; Vasconcelos, 2005).

Le modèle conceptuel formulé sur la base des références théoriques et empiriques révisées présente les composantes suivantes :

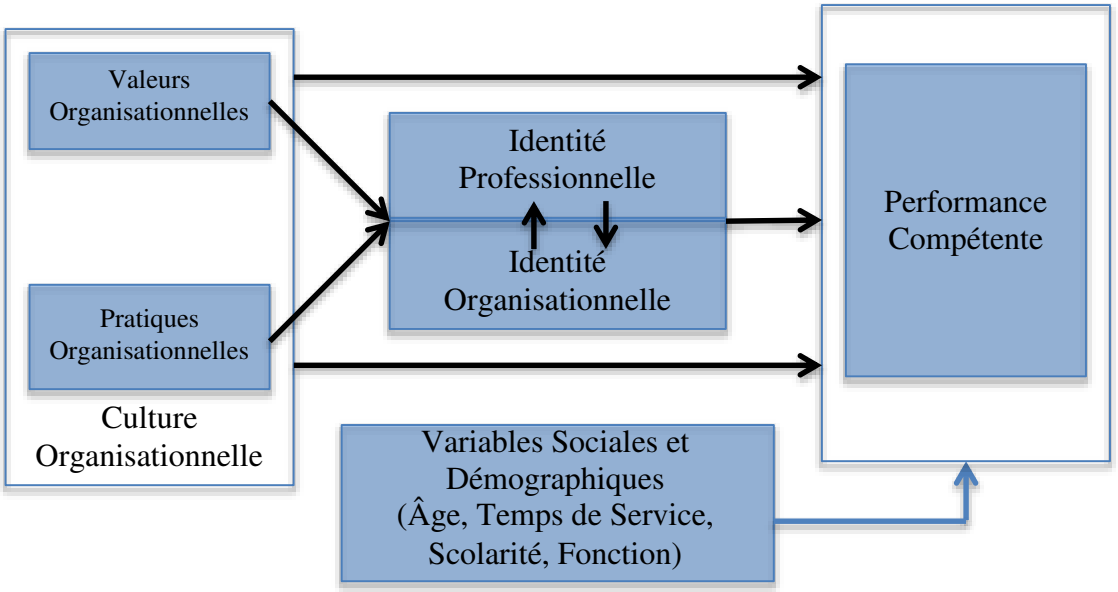


Figure 2. Le Modèle Conceptuel

Le tableau présenté Figure 2 est le résultat de la révision de la littérature, où les variables précédentes (valeurs et pratiques organisationnelles) ont un impact sur la performance professionnelle par les compétences. Il faut rappeler que l'identité

professionnelle et organisationnelle sera analysée en tant que variables médiatrices de la relation entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnele. Enfin, en plus de ces variables, le modèle conceptuel prend en compte les variables sociales et démographiques.

La partie suivante présente les hypothèses de la recherche correspondant aux variables étudiées et au modèle conceptuel, ce qui va permettre de spécifier les relations qu'il y a entre les différentes structures identifiées.

1.2 Hypothèses de la Recherche

Dans cette section, les hypothèses de recherche distinguer les hypothèses concernant les variables explicatives du modèle et, en suite, les variables sociales et démographiques, ainsi que les variables précédentes, qui prédisent aussi la performance, tels que présentés dans les revues de la littérature. Enfin, le modèle conceptuel général est présenté avec les hypothèses de la recherche.

1.2.1 Hypothèses Concernant les Variables Centrales

Ici, le faut s'intéresser aux variables centrales du modèle et à leurs relations avec la performance professionnelle par les compétences.

Effet de la culture organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences.

Dans ce cadre, les hypothèses proposées devront prendre en compte l'effet de la culture organisationnelle, par le biais des valeurs organisationnelles et des pratiques organisationnelles, sur la performance professionnelle par les compétences du service de police. Conformément à ce qui a déjà été vu dans cette thèse, la culture organisationnelle est définie en tant que présupposés partagés (Schein, 2010), c'est-à-dire comme autant de croyances, de valeurs et de systèmes de valeurs (Hofstede, 1980, 2000) qui caractérisent un environnement et qui sont appris aux nouveaux membres de l'organisation comme étant la façon correcte de penser et de sentir, ainsi que communiquer et manifester par les pratiques de l'organisation (d'Iribarne, 1983; Dupuis, 2007). Il s'agit également des symboles, des héros, des rites (Hofstede, 1980, 2000), des mythes et des histoires que les personnes transmettent sur la façon dont l'organisation a été modelée, en vertu de la résolution des problèmes associés à l'adaptation externe et à l'intégration interne (Trice & Beyer, 1993; Zohar & Hofmann, 2012). De plus, différentes recherches ont démontré l'effet direct de la

culture organisationnelle ou de ses principales dimensions (valeurs et pratiques) sur la performance (Agbényiga, 2011; Cheung et al. 2012; Jacobs et al., 2012; Mathew et al., 2011; Murphy et al., 2013; Prajogo & McDermott, 2010; Yazici, 2010, Yilmaz & Ergun, 2008). Les hypothèses sur la culture organisationnelle seront présentées à partir des valeurs organisationnelles et des pratiques organisationnelles, structures mesurées dans ce travail.

D'après Porto et al. (2013), les valeurs organisationnelles sont comprises comme des représentations mentales partagées collectivement (Tindale et al., 1996) par les membres de l'organisation qui vivent au sein d'un même environnement et d'un espace-temps suffisamment long. Il s'agit d'une connaissance des principes qui orientent les pratiques et les normes organisationnelles (Katz & Kahn, 1974). Les valeurs organisationnelles hiérarchiquement organisées (Tamayo, et al., 2000) transcendent les pratiques ou les normes spécifiques (Porto et al., 2013) et influencent la performance professionnelle (Gregory et al., 2008; Hartnell et al., 2011; Tomczyk et al., 2013). Par conséquent, les valeurs organisationnelles sont une structure importante de prédiction de la performance.

Les pratiques organisationnelles sont définies en tant qu'activités réelles de l'organisation, qu'elles soient quotidiennes ou novatrices (Souza et al., 2001). Elles peuvent également varier dans l'espace et le temps, être partagées par les membres de l'organisation et entraîner des modifications d'attitudes et de comportements (Ogaard 2006; Singh, Verbeke & Rhoads 1996; Tuomi et al., 2004; Verbeke 2000), tout en créant un lien entre l'environnement organisationnel et les performances professionnelles des personnes (Poole, 1985). En somme, elles représentent les manifestations de la culture organisationnelle (Dupuis, 2007) ou son essence (Fischer et al., 2013). Comme composantes de la culture organisationnelle, les pratiques organisationnelles sont étudiées en tant que variables préalables à la performance professionnelle, conformément à ce qui a été affirmé dans différentes études, à l'exemple de celles d'Anderson et al. (2008), Nicolau et Musetescu (2012) et Triguero-Sánchez et al. (2013).

Toutefois, il existe des désaccords quant aux composantes (valeurs ou pratiques) qui constituent l'essence de la culture organisationnelle. En effet, pour certains, il s'agit de valeurs organisationnelles (Schein, 1988; Paz & Tamayo, 2004), alors que pour d'autres il ne s'agit que de pratiques organisationnelles (d'Iribarne, 1983; Hofstede et al., 1990).

À partir de cela, les hypothèses suivantes ont été formulées :

H1 : Les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.

H2 : Les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.

H3 : Les pratiques organisationnelles ont un pouvoir plus important de prédiction sur la performance par rapport aux valeurs organisationnelles.

Effet de la culture organisationnelle sur l'identité et effet postérieur de l'identité sur la performance

Les hypothèses soulevées ici font référence au rapport entre la culture organisationnelle (mesurée par des valeurs et des pratiques organisationnelles) et l'identité (professionnelle et organisationnelle), ainsi que l'effet de l'identité (professionnelle et organisationnelle) sur la performance. L'identité professionnelle sera comprise comme la façon de donner un sens à la pluralité des rôles sociaux, ainsi qu'à la reconnaissance par autrui dans le contexte professionnel (Sainsanlieu, 1995). L'identité organisationnelle est définie comme l'expression des perceptions des personnes par rapport à la signification de l'organisation. Elle est considérée comme une prédiction positive entre la culture organisationnelle et l'identité (Bingöl et al., 2013; Cheung et al., 2011; He & Baruch, 2009; Ruiz Castro, 2012; Smith et al., 2013; Tataw, 2012). Plus spécifiquement, certaines recherches analysent l'influence directe et positive de la culture organisationnelle sur l'identité professionnelle (Millward & Haslam, 2012; Ruiz Castro, 2012; van Dick et al., 2005), alors que d'autres étudient la relation de prédiction entre la culture organisationnelle et l'identité organisationnelle (Bingöl et al., 2013; Chen, 2011; Cheung et al., 2011; Prati et al., 2009).

Une partie des études empiriques révisées analysent la relation entre la culture organisationnelle et l'identité. Ces recherches indiquent que l'identité est influencée par des valeurs organisationnelles et des pratiques organisationnelles (Millward & Haslam, 2012). les études de Bingöl et al. (2013) et de Cheung et al. (2011) considèrent qu'il y a une influence positive des valeurs sur l'identité. De façon semblable, Smith et al. (2013) et Tataw (2012) démontrent l'influence directe des pratiques des ressources humaines sur l'identité. De plus, He et Baruch (2009) présentent les implications des changements apportés aux pratiques organisationnelles sur l'identité et établissent une relation directe entre ces structures.

En ce qui concerne le rapport entre l'identité et la performance, He et Brown (2013),Mitchell et al. (2011) Xenikou (2011) et Riketta (2005) ont observé qu'il existe un impact positif sur la performance lorsque les personnes présentent une forte identification

organisationnelle et professionnelle. D'autre part, l'identité est également étudiée en tant que variable médiatrice de la relation entre la culture et la performance (Chang & Wu, 2013; Chen, 2011). Toutefois, il n'y a pas encore de recherches qui démontrent si l'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle ou s'il s'agit du contraire, même si théoriquement les deux relations sont possibles (Machado, 2004).

Face à cela, les hypothèses suivantes ont été soulevées :

H4 : Les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H4a) et l'identité organisationnelle (H4b).

H5 : Les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H5a) et l'identité organisationnelle (h5b).

H6 : Les pratiques organisationnelles ont un pouvoir plus important de prédiction quant à l'identité professionnelle (h6a) et l'identité organisationnelle (H6b) par rapport aux valeurs organisationnelles.

H7 : L'identité professionnelle (H7a) et l'identité organisationnelle (H7b) sont une médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H7c) dans le cadre de la médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H7d) lors de la médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

H8 : L'identité professionnelle (H8a) et l'identité organisationnelle (H8b) font une médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H8c) dans le cadre de la médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H8d) lors de la médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

H9 : L'identité professionnelle (H9a) et l'identité organisationnelle (H9b) influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.

1.2.1 Hypothèses concernant les variables individuelles

Dans cette partie, les hypothèses relatives à l'influence des variables individuelles sur la prédiction de la performance seront formulées.

L'influence des variables sociales et démographiques

Différentes études démontrent le rapport qui existe entre les caractéristiques individuelles et la performance (Albuquerque, 2004; Bedani, 2009; Coelho Jr., 2009; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011a; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Judge et al., 2002; Freitas & Pasquali, 2006; Salgado, 2003; Santos, 2012; Tett & Burnett, 2003; Tett et al., 1991; Vasconcelos, 2005, par exemple).

D'après la littérature analysée, il est clair que l'âge est positivement associé à la performance professionnelle (Coelho Jr., 2009; Michel et al., 2006; Waldman & Avolio, 1986). Ainsi, plus la personne vieillit au sein de l'organisation, plus sa performance s'améliore en termes d'efficacité et de qualité d'exécution (Coelho Jr, 2009).

Les variables du temps de service et de la scolarité présentent une relation prédictive significative par rapport à la performance, conformément à ce qui ressort de la révision (Ali & Davies, 2003; Coelho Jr., 2009; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Fonseca, 2001; Macedo, 2007; Russel, 2001; Waldman & Mc Daniel, 1990). D'autres études comme celles de Grund e Nielsen (2008), Michael et al. (2006), Pema et Mehay (2010) et Vasconcelos (2005) montrent que le genre contribue, dans une moindre mesure, à la prédiction de la performance (Coelho Jr, 2009).

En plus de ces variables, la finalité du poste de travail contribue aussi de façon positive à la prédiction de la performance (Albuquerque, 2004; Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Fonseca, 2001; Macedo, 2007; Morgeson & Humphrey, 2006; Nielsen, 2006; Vasconcelos, 2005). Les personnes travaillant dans le cadre d'objectifs finaux sont plus performantes que celles qui n'ont qu'une action sur les moyens.

Ces analyses soulèvent les hypothèses suivantes :

H10 : Il existe des différences dans la performance en fonction de l'âge des policiers.

H11 : Il existe des différences dans la perfomance en fonction de temps de service des policiers.

H12 : Il existe des différences dan la performance en fonction du niveau de scolarité des policiers.

H13 : Il existe des différences dans la performance en fonction de l'activité (objectifs finaux ou moyens) des policiers.

H14 : Il existe des différences dans la performance en fonction du niveau hierarchique des policiers (Les policiers en charge de la gestion - officiers; et les policiers responsables de l'exécution - agents).

Après la présentation de ces hypothèses de recherche, il est nécessaire de configurer le modèle conceptuel général, conformément à Figure 3, et ainsi que d'un récapitulatif de ces hypothèses.

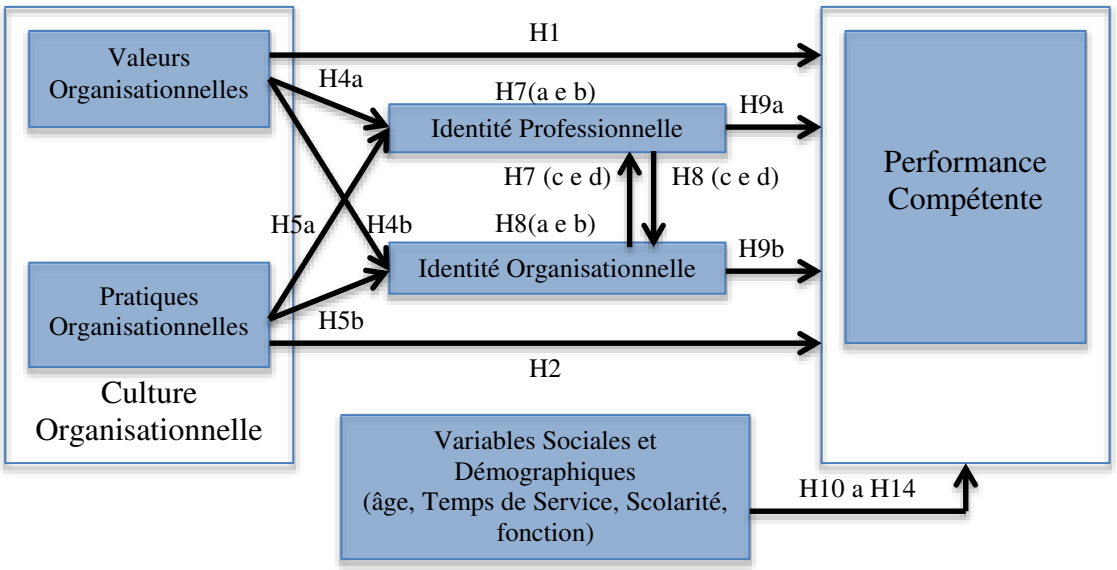


Figure 3. Le Modèle Conceptuel Général et les Hypothèses de Recherche

Le Tableau 3 résume les hypothèses recherche H1 à H10, qui reflète l'impact des variables centrales (antécédents et les médiateurs) et des variables individuelles (sociales et démographiques) sur la performance professionnelle par les compétences.

Tableau 3

Variáveis Principais e Hipóteses de Pesquisa

Variáveis Principais	**Valores, Práticas Organizacionais e Identidade no trabalho e Organizacional**	
	H1	H1 : Les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.
	H2	H2 : Les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.
	H3	H3 : Les pratiques organisationnelles ont un pouvoir plus important de prédiction sur la performance par rapport aux valeurs organisationnelles.
	H4	H4 : Les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H4a) et l'identité organisationnelle (H4b).
	H5	H5 : Les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H5a) et l'identité organisationnelle (h5b).
	H6	H6 : Les pratiques organisationnelles ont un pouvoir plus important de prédiction quant à l'identité professionnelle (h6a) et l'identité organisationnelle (H6b) par rapport aux valeurs organisationnelles.
	H7	H7 : L'identité professionnelle (H7a) et l'identité organisationnelle (H7b) sont une médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H7c) dans le cadre de la médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H7d) lors de la médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.
	H8	H8 : L'identité professionnelle (H8a) et l'identité organisationnelle (H8b) font une médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H8c) dans le cadre de la médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H8d) lors de la médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.
	H9	H9 : L'identité professionnelle (H9a) et l'identité organisationnelle (H9b) influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.
Variáveis Individuais	**Variáveis Sociodemográficas (idade, sexo, escolaridade, tempo de serviço, nível hierárquico, lotação)**	
	H10	H10 : Il existe des différences dans la performance en fonction de l'âge des policiers.
	H11	H11 : Il existe des différences dans la perfomance en fonction de temps de service des policiers.
	H12	H12 : Il existe des différences dans la performance en fonction du niveau de scolarité des policiers.
	H13	H13 : Il existe des différences dans la performance en fonction de l'activité (objectifs finaux ou moyens) des policiers.
	H14	H14 : Il existe des différences dans la performance en fonction du niveau hierarchique des policiers (Les policiers en charge de la gestion - officiers; et les policiers responsables de l'exécution - agents).

Conclusions du Chapitre IV

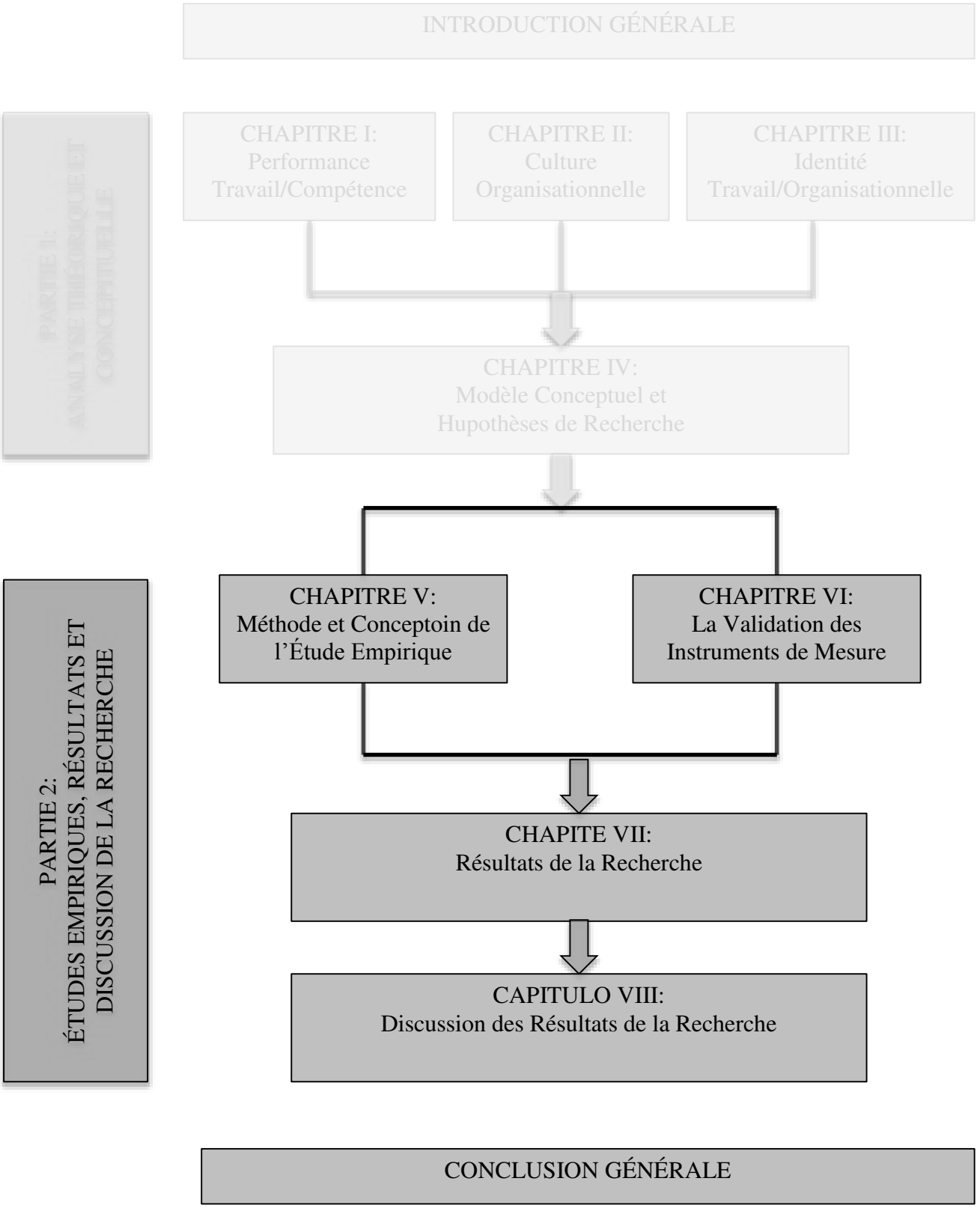
Le but de ce chapitre est de proposer un modèle conceptuel d'intégration, ainsi, présentée les hypothèses de recherche, construits sur la base de la révision de la littérature. De cet examen, un modèle conceptuel général qui comprenait le variables précédentes et variables individuelles qui influencent la performance au travail a été proposé.

Les principales variables sont: les valeurs organisationnelles, les pratiques organisationnelles, de l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle. Les variables individuelles (sociales et démographiques) ont également été intégrés dans le modèle proposé (âge, sexe, scolarité, temps de service, fonction).

Quatorze hypothèses de recherche on été proposée, qui correspondent aux relations directes et de médiation des variables étudiées, et certaines hypothèses sont encore divisés en sous-hypothèses.

PARTIE 2.

ÉTUDES EMPIRIQUES ET RÉSULTAS DE LA RECHERCHE


INTRODUCTION GÉNÉRALE
PARTIE 1:
ANALYSE THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE
CHAPITRE I:
Performance
Travail/Compétence
CHAPITRE II:
Culture
Organisationnelle
CHAPITRE III:
Identité
Travail/Organisationnelle
CHAPITRE IV:
Modèle Conceptuel et
Hupothèses de Recherche
PARTIE 2:
ÉTUDES EMPIRIQUES, RÉSULTATS ET DISCUSSION DE LA RECHERCHE
CHAPITRE V:
Méthode et Conceptoin de
l'Étude Empirique
CHAPITRE VI:
La Validation des
Instruments de Mesure
CHAPITE VII:
Résultats de la Recherche
CAPITULO VIII:
Discussion des Résultats de la Recherche
CONCLUSION GÉNÉRALE

PARTIE II

Études Empiriques, Résultats et Discussion de la Recherche

CHAPITRE V:
Méthode et Conception de L'Étude Empirique
Section 1. Choix Méthodologiques de la Recherche
Section 2. Définition opérationnelle des constructions

CHAPITRE VI:
Validation des Instruments de Mesure
Section 1. Présentation des Échantillons et Analyses Préliminaires
Section 2. Validation des Échelles de Mesure

CHAPITRE VII:
Résultats de la recherche
Section 1. Test du Modèle
Section 2. Test des Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE VIII:
Résultats de la Recherche
Section 2. Analyses des Résultats des Modèles Structuraux
Section 2. Étude des résultats des modèles de mesure

CHAPITRE V. MÉTHODE ET CONCEPTION DE L'ÉTUDE EMPIRIQUE

Introduction du chapitre V

L'analyse de la littérature présentée dans les chapitres précédents a permis de construire un modèle conceptuel de prédiction de la performance professionnelle. Ce chapitre va décrire les procédures méthodologiques utilisées pour répondre aux objectifs de cette étude. Conformément à ce qui est observé par Demo (1983) et Giroux et Tremblay (2004), la méthode explique le mode opérationnel, le locus et le focus de la recherche. Par conséquent, elle décrit la façon dont les variables ont été définies et calibrées, la sélection de l'échantillon et les procédures utilisées lors de l'analyse des données (Seltizz, Wrightsman & Cook, 1987).

Ce chapitre va commencer avec la spécification des choix méthodologiques de la recherche (section 1), ce qui va permettre d'étudier dans le détail l'organisation, les procédures de collecte et les analyses des données, pour ensuite spécifier le modus operandi des différentes constructions du modèle de recherche proposé (section 2). Enfin, la méthodologie d'adaptation, de développement, de validation des instruments de mesure, ainsi que le test des hypothèses de la recherche seront présentés (section 3).

Section 1. Choix Méthodologiques de la Recherche

La recherche scientifique est basée sur des choix méthodologiques liés au champ d'études. Cette section va présenter le choix des acteurs : les policiers militaires, et l'organisation étudiée : la police militaire du District Fédéral du Brésil (1.1), ainsi que les procédures de collecte des données (1.2).

1.1 Le Choix de la Police Militaire du District Fédéral

Ce choix des policiers militaires s'explique par la nature de l'objet étudié et du fait des objectifs de la recherche. En ce qui concerne l'objet étudié, différentes recherches démontrent l'importance de la performance au travail, qui est influencé par des variables contextuelles et individuelles (Bendassoli & Borges-Andrade, 2013; Brandão et al., 2012a; Brandão et al., 2012b; Coelho Jr. et al., 2011, par exemple). Néanmoins, comme l'observe Santos (2012), les études sur la performance professionnelle au sein du secteur public sont encore rares. Dans ce sens, l'analyse de la littérature n'a pas permis de trouver des recherches dont l'objet correspondait à des organisations de sécurité publique préoccupées par la performance au travail et les variables antécédentes et prédictives. Il est donc évident que les lacunes sont énormes en ce qui concerne les organisations de police.

Pour ce qui est des objectifs de cette recherche, il a fallu étudier les facteurs explicatifs de la performance professionnelle chez les policiers militaires, afin de comprendre l'influence des variables antécédentes et médiatrices (valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité professionnelle et identité organisationnelle) sur cette même performance professionnelle dans le cadre du service policier. Ainsi, le champ de cette thèse se limitera aux policiers militaires et à l'institution de la police militaire.

De plus, deux raisons importantes ont contribué au choix de la Police Militaire du District Fédéral (PMDF) en tant qu'organisation d'analyse. La première est liée au fait que cette institution est très réceptive aux chercheurs des différents champs, surtout à ceux de la psychologie, de l'administration et de la sociologie. Ainsi, différentes études ont été réalisées sur des échantillons de policiers militaires, comme : l'identité professionnelle (Nascimento, 2010; Nascimento et al., 2013), la qualité du service policier (Faiad, Delabrida & Nascimento, 2011), l'attitude face à la police (Nascimento, Torres e Pimentel, 2011), l'éducation policière (Nascimento, 2012; Nascimento & Cerqueira, sous presse), les nouvelles normes de sélection des policiers militaires (Costa, Mattos & Santos, 2012) et les valeurs organisationnelles et l'attitude face au changement (Rodrigues, Nascimento & Neiva, sous presse).

La deuxième raison est liée à l'attribution d'un statut de recherche institutionnelle au sein de la PMDF, ce qui a permis un accès à des documents, aux policiers et à d'autres éléments jugés pertinents pour le développement de ce travail.

Les attributions de la PMDF sont définies par la Constitution Fédérale et par des législations spécifiques, de façon générale :

> Art. 1er. La Police Militaire du District Fédéral, institution permanente fondée sur les principes de la hiérarchie et de la discipline, est essentielle à la sécurité publique du District Fédéral, est une force auxiliaire et force de réserve de l'armée en cas de convocation ou de mobilisation. Elle est organisée et maintenue par l'Union dans les termes de l'incise XIV de l'article 21 et des paragraphes 5e et 6e de l'article 144 de la Constitution Fédérale. Police ostensible, elle est subordonnée au gouverneur du District Fédéral et a pour tâche de préserver l'ordre public du district fédéral (conformément à la rédaction de la loi n° 12 086 de 2009).
> Article 2e. Il revient à la Police Militaire du District Fédéral (conformément à la rédaction de la loi n° 7 457 de 1986) de :
> I – réaliser de façon exclusive, à l'exception des missions particulières réservées aux forces armées, les tâches de police ostensible, en uniforme, après planification de l'autorité compétente et afin d'assurer le respect de la loi, le maintien de l'ordre public et l'exercice des pouvoirs constitués (conformément à la rédaction de la loi n° 7 457 de 1986) ;
> II – agir de façon préventive, en tant que force de dissuasion, dans des locaux ou des zones spécifiques où il est présumé que l'ordre public est perturbé ;
> III – agir de façon répressive, en cas de perturbation de l'ordre, avant une éventuelle intervention des forces armées ; et
> IV – répondre à la convocation, y compris à la mobilisation, en cas de guerre externe ou pour prévenir ou réprimer de graves perturbations de l'ordre ou de

> menaces dans les cas prévus par la législation en vigueur, subordonnée aux forces de l'Armée de Terre dans le cadre d'attributions spécifiques de police militaire et de participation à la défense interne du territoire national (conformément à la rédaction de la loi n° 7 457 de 1986) (Brésil, 2010).

Deux autres législations ont plus récemment cherché à définir PMDF. Il s'agit d'abord de la loi n° 12 086 de 2009, qui prend des dispositions sur les militaires de la PMDF, et ensuite du décret fédéral n° 7 165 de 2010 qui concerne son organisation de base. Ces instruments introduisent de nouvelles contingences et une nouvelle structure organisationnelle au sein de la PMDF, dans le cadre d'un modèle basé sur une organisation fonctionnelle départementale.

Conformément à son plan stratégique (plan stratégique 2011-2022, 2011), l'objectif du modèle employé vise à orienter les processus corporatifs pour une gestion plus souple et orientée vers les résultats. La mission de la PMDF et de promouvoir la sécurité et le bien-être social grâce à la prévention et à la répression immédiate de la criminalité et de la violence, dans le respect des droits de l'homme et de la participation communautaire.

Afin de remplir cette mission, la PMDF est subdivisée, conformément à son organigramme, en commandement général, organes d'appuis au commandement général, organe de planification stratégique, organes de direction générale et organes de direction sectorielle. L'organigramme indique la structure de l'organisation traditionnelle et verticale, focalisé sur la hiérarchisation des postes et la départementalisation (Figure 1).

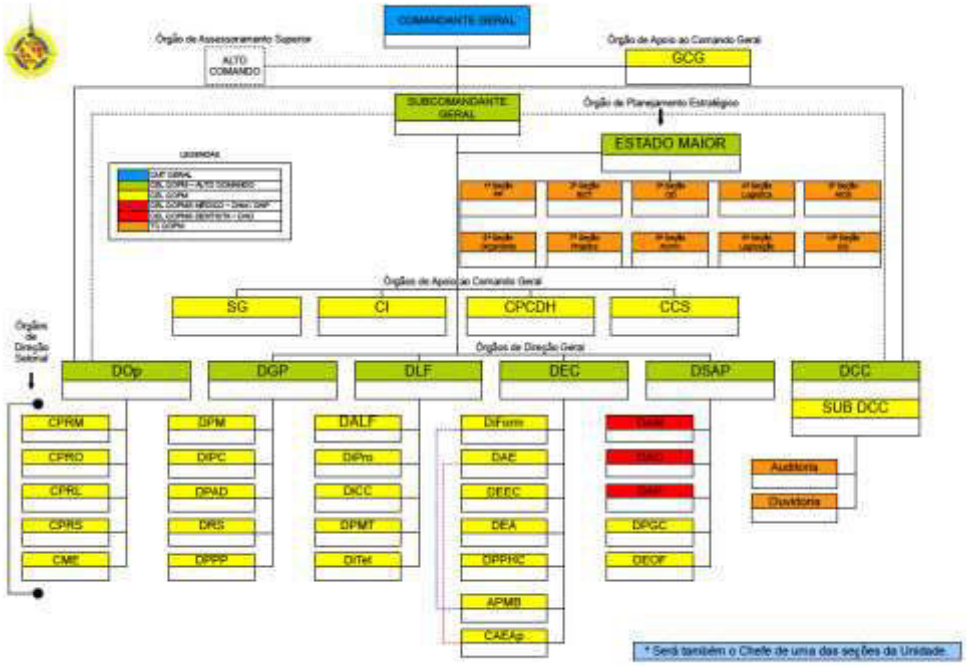


Figure 4. Organigramme général de la PMDF.
Source. Planification stratégique 2011-2022 (2010).

L'organe de la direction générale qui porte le nom de: Département opérationnel (DOP) est responsable de la police ostensible dans le cadre du District Fédéral (DF). Il lui revient de planifier, de coordonner, de contrôler les commandos de police qui lui sont directement subordonnés, afin de maintenir une unité indispensable d'instruction, de discipline et de force opérationnelle (Décret n° 31 973, 2010). Pour cela le DOP est lui-même subdivisé en quatre organes sectoriels aux responsabilités définies dans le cadre du domaine spécifique du DF :

- Commandement de police régionale métropolitaine (CPRM) comprenant le Plan-Pilote, Guará, SIA, Estrutural, Lago Sul, Esplanada, Cruzeiro et Sudoeste;
- Commandement de la police régionale Ouest (CPRO), comprenant les villes de Taguatinga, Ceilândia, Brazlândia, Samambaia, Águas Claras et Vicente Pires;
- Commandement de la police sud (CPRS), comprenant les villes de Núcleo Bandeirante, Candangolândia, Riacho Fundo, Recanto das Emas et Santa Maria;
- Commandement de la police régionale de l'Est (CPRL), comprenant les villes de Sobradinho, Planaltina, Paranoá, São Sebastião, le complexe pénitentiaire de la Papuda et Lago Norte.

Les Unités de police militaire (UPM) subordonnées à chaque commandement régional forment des Bataillons de polices militaires (BPM), qui aujourd'hui sont au nombre de 21.

D'autre part, le DOP dispose d'un cinquième organe sectoriel, le Commando des missions spéciales (CME) qui est responsable de la planification, de la coordination et du contrôle des activités opérationnelles développées par les unités de mission spéciale. Le Bataillon des opérations spéciales (BOPE), le Bataillon de police cynophile (BPCÃES), le Bataillon de la police de choc (BPCHOQUE), le Bataillon d'aviation opérationnelle (BAVOP), le Bataillon de la police militaire environnementale (BPMA), le Régiment de police montée (RPMON), le Bataillon judiciaire, le 1er Bataillon de police de la circulation (1º BPTRAN) et le 3e Bataillon de police de la circulation, plus connu sous le nom de Bataillon de la police de la route (BPRV / 3º BPTRAN), aux attributions dans toutes les régions du DF, en font partie.

Le cadre du personnel de la PMDF est subdivisé entre les officiers, dont le cadre comprend les grades de colonel, lieutenant-colonel, Major, capitaine, lieutenant, sous-lieutenant, en plus des aspirants officiers et des cadets ; et les soldats, dont le cadre comprend les grades de sous-lieutenant, sergent-chef, sergent deux chevrons, sergent un chevron, caporal, soldat de première classe, et soldat de deuxième classe. Actuellement, la PMDF est

composée de 1406 officiers et de 13 772 soldats, soit un total de 15 178 policiers militaires, conformément au Tableau 4.

Tableau 4

Nombre de policiers - grades hiérarchiques

Grade	Nombre de Policiers	f par rapport aux officiers	f par rapport au nombre total
Colonel	66	4,69%	0,43%
Lieutenant Colonel	127	9,03%	0,84%
Majeur	327	23,26%	2,15%
Capitaine	396	28,17%	2,61%
1er Lieutenant	120	8,53%	0,79%
2e Lieutenant	138	9,82%	0,91%
Aspirant Officiel *	180	12,80%	1,19%
Cadets **	52	3,70%	0,34%
Total	1.406	100,00%	9,26%
Grade	Nombre de Policiers	f par rapport aux sous-officiers	f par rapport au nombre total
Sous-Lieutenant	656	4,76%	4,32%
1er Sergent	2.350	17,06%	15,48%
2ème Sergent	2.278	16,54%	15,01%
3ème Sergent	2.946	21,39%	19,41%
Corporel	3.277	23,80%	21,59%
Soldat	1.194	8,67%	7,87%
Soldat de 2ème Classe ***	1.071	7,78%	7,06%
Total	13.772	100,00%	90,74%

Source: Bureau de la promotion et d'évaluation des performances, mise à jour le 13 Juin 2014.
* Aspirant officielle sont des étudiants qui ont suivi le cours de formation de officier et qui sont en probation.
** Les cadets sont des étudiants de la formation des officiers.
*** Les Soldats 2ème classe sont des étudiants de carrés formant.

La partie suivante va présenter les procédures utilisées pour la collecte des données de la recherche.

1.2 Procédure de collecte des données

Les données de l'étude quantitative ont été collectées par le biais d'un questionnaire. Avant d'être utilisé, chacun d'entre eux a été validé après un jugement de valeur et une évaluation sémantique.

1.2.1 Élaboration du questionnaire

Les questionnaires présentés annexe A ont été subdivisés en deux parties. La première partie contient les échelles de mesure des constructions et la deuxième partie regroupe les questions liées aux variables sociodémographiques. Les instruments ont été mesurés grâce aux échelles de Likert, qui contiennent cinq niveaux, à l'exception de l'échelle des valeurs

organisationnelles qui est du type Osgood. Le questionnaire présente également une introduction sur l'objectif de l'enquête interne de consentement et des remerciements concernant la participation.

Le questionnaire de l'identité professionnelle suit la procédure de traduction et de retraduction de Brislin (1970) et Vallerand (1979), ainsi qu'une validation du contenu d'Henández-Nieto (2002) et d'un calcul de l'indice de validation. Tous les autres questionnaires ont été évalués afin de garantir leur correspondance à la construction et aux dimensions spécifiées. De plus, ils ont été validés sémantiquement avec les policiers militaires, ce qui a permis de vérifier que tous les participants avaient compris de la même façon leurs différents points.

1.2.2 Application des questionnaires

Les questionnaires ont été proposés à la PMDF entre les mois de mars et d'avril 2014, dans le cadre de face-à-face dus à plusieurs raisons : permettre de motiver la personne qui répond, expliquer les questions mal comprises, fournir les détails nécessaires aux personnes. D'autre part, une collecte directe peut permettre de réduire les risques d'erreur ou de non-réponse, c'est-à-dire d'absence de valeurs (Diallo, 2011).

Néanmoins, ce type de questionnaire entraîne des risques, car la personne qui l'applique peut influencer celui qui répond, voire mal contrôler l'efficacité du travail. Afin de minimiser ses inconvénients, les procédures recommandées par Diallo (2011) ont été reprises :

- préparation des personnes devant appliquer les questionnaires ;
- instructions préalables, afin de préciser les objectifs de la recherche et d'éviter d'influencer les personnes ;
- contrôle postérieur des questionnaires par les personnes chargées de les appliquer et par le chercheur en chef, pour vérifier l'efficacité des questionnaires.

1.2.3 Échantillon et segmentation des personnes interrogées

La segmentation des personnes interrogées a respecté trois paramètres : leur sélection, le lieu d'application du questionnaire et la période de réalisation. En ce qui concerne la sélection des personnes, une diversification a été recherchée pour faire en sorte qu'elles appartiennent aux différents postes et grades de la police, qu'elles développent des activités administratives et opérationnelles, et qu'elles soient invitées à participer à la recherche afin de vérifier leur motivation. Pour ce qui est du lieu, l'espace de travail a été retenu. La

recherche a été réalisée sur 30 jours, ce qui a permis une collecte très importante à tous les niveaux hiérarchiques de la PMDF.

La section suivante va présenter les instruments de mesure utilisée par la recherche, va en expliquer les principales caractéristiques, la méthode de construction et l'étude de la validation, dans le cas des échelles présentant des évidences de validité psychométrique.

Section 2. Définition Opérationnelle des Constructions

Le modèle conceptuel développé dans ce travail n'est pas directement observé. Sa définition opérationnelle est résolue dans cette section, de façon concrète et compréhensible. Toutefois, avant toute chose, il est nécessaire d'établir une distinction entre les modèles de formation et de réflexion impliquée dans le développement d'une construction (Crié, 2005; Marôco, 2010). Les modèles dont les variables latentes se manifestent ou se reflètent dans les variables manifestes sont considérés comme réflexifs, c'est-à-dire qu'il s'agit de construction où les variables manifestes découlent des effets de la variable latente. D'autre part, dans le cadre des modèles formatifs, les variables latentes sont formées par les variables manifestes, c'est-à-dire que leurs indicateurs en sont la cause (Javis, Mackenzie & Podsakoff, 2003; Marôco, 2010; Crié, 2005). Dans cette thèse, toutes les constructions utilisées sont réflexives, conformément au développement opérationnel et à l'utilisation des recherches précédentes.

Ci-dessous, les instruments qui rendent viables les objectifs de cette recherche seront présentés (2.1).

2.1 Mesures des constructions principales

Les échelles de mesure des différentes constructions utilisées dans cette recherche vont être présentées. Chaque instrument de mesure présente une spécificité (jugement et analyse sémantique) dans le cadre d'un processus opérationnel et/ou d'une adaptation d'utilisation.

2.1.1 Échelle des valeurs organisationnelles

Les échelles qui traitent des valeurs organisationnelles sont différentes, que ce soit dans la littérature brésilienne (Oliveira & Tamayo, 2004; Porto et al., 2012; Tamayo et al., 2000), ou internationale (Cameron & Quinn, 2011, Hofstede et al.,1990; O'Reilly et al., 1991). Une partie de ces échelles sont construites sur la théorie des valeurs culturelles Schwartz (1999); Tamayo et al. (2000); Oliveira et Tamayo (2004) e Porto et al. (2012), alors que d'autres sont basées sur des typologies et s'éloignent des dimensions constituant la culture, comme dans le cas de l'échelle de Cameron et Quinn (2011).

Pour ce qui est de la mesure des valeurs, cette recherche aura recours à une adaptation de l'échelle proposée par Porto et al. (2012) qui convient aux objectifs proposés. À partir de la théorie de Schwartz (1999), ces auteurs ont mis en place une systématisation des dimensions trouvées au sein des principales échelles de valeurs organisationnelles disponibles dans la littérature (Cameron & Quinn, 2011; Hofstede et al., 1990; Oliveira & Tamayo, 2004;

O'Reilly et al., 1991; Tamayo, 2000). Face à cela, 14 dimensions ont été identifiées (innovation, autonomie, bien-être, conformité, tradition, orientation vers les résultats, perfectionnisme, valorisation de l'employé, orientation vers le groupe, distance du pouvoir, intégrité, harmonie, nation, prestige basé sur le client), avec des similitudes et un ajustement par rapport au modèle théorique de Schwartz (1999), à l'exception de la dimension du perfectionnisme.

Cette échelle a été validée par deux études. Dans la première, elle était composée de 79 items, correspondant aux échelles de réponse de type *Osgood* en 11 niveaux allant de 0 (sans importance) à 10 (totalement important). Au total, 961 professionnels d'une institution bancaire ont répondu à cette étude.

Les résultats de l'échelonnement multidimensionnel (MDS) ont été satisfaisants (S-Stress=0,09 et coefficients de congruence de Tucker égale à 0,98), ce qui indique 6 dimensions : harmonie (α=0,87), domination (α=0,81), égalitarisme (α=0,96), hiérarchie (α=0,65), stabilité (conservation) (α=0,86) et innovation (autonomie) (α=0,85). Sur les 79 items de départ, 39 ont été retenus, les autres ont été supprimés, car ils présentaient des redondances ou parce qu'ils étaient localisés dans des zones opposées à la prévision de la théorie. Les résultats ont partiellement confirmé l'adéquation théorique (domination X harmonie, égalitarisme X hiérarchie, innovation X stabilité). Un problème a été causé par un déplacement des items entre égalitarisme et harmonie, d'autant plus que la motivation liée à l'égalitarisme a saturé les items faisant référence à l'autonomie.

Tout cela a entraîné une deuxième étude. Ainsi, un nouvel instrument a été développé avec des valeurs décrites grâce à des substantifs et non plus à des verbes (étude 1). L'échantillon a été composé de 207 sujets d'entreprises privées et la version reformulée de l'échelle, qui a repris les 39 items de la version précédente, a présenté 55 valeurs. La définition de ces nouveaux items avait pour but de ne rester qu'avec 9 facteurs pour chaque type de motivation (Porto et al., 2012).

les nouveaux résultats de l'échelonnement multidimensionnel (MDS) se sont également montrés acceptables (S-Stress=0,12 et coefficient de congruence de Tucker égale à 0,97) et ont présenté six dimensions : harmonie (α=0,87), domination (α=0,72), égalitarisme (α=0,89), hiérarchie (α=0,75), stabilité (conservation) (α=0,88) et innovation (autonomie) (α=0,91). La nouvelle version de l'échelle n'a conservé que 38 des 55 items, ceux qui ne représentaient pas les dimensions théoriques ou dont les contenus existaient déjà (Porto et al., 2012) ont été supprimés. Dans le cadre de cette nouvelle étude, les types de motivation ont

été définis conformément à la théorie et aux indices de fiabilité, ce qui suggère une possible application à d'autres contextes.

La définition opérationnelle de l'échelle des valeurs organisationnelles (Porto et al., 2012) de cette thèse a dû être adaptée. Différents points ont été réécrits et ajustés grâce à l'analyse de 8 jugements et à une étude sémantique réalisée par huit policiers militaires, sans que cela entraîne une perte de dimension. Ainsi, le concept : « bénéfices toujours plus importants» a été modifié par « croissance de la réussite de vos actions » et « ambition dans les affaires » a été remplacé par «ambition dans les actions de sécurité publique». D'autre part, un nouvel item a été ajouté à la dimension de la domination : « souci par rapport à la prestation de services ». Cette version présente 39 items. Le tableau 5 présente les dimensions, leur définition constitutive d'après Porto et al. (2012) et Sousa (2013) et les points respectifs de l'échelle des valeurs organisationnelles utilisés dans ce travail.

Tableau 5

Dimensions et items de l'échelle des valeurs organisationnelles

	Dimensions et Items *
Dimension d'harmonie : accent mis sur les relations pacifiques avec l'environnement, dans une recherche d'adaptation et non de changement.	
VO5	Relations transparentes avec la société.
VO13	Respect envers la société.
VO18	Respect des lois.
VO28	Protection de l'environnement.
VO36	Crédibilité par rapport aux citoyens.
VO37	Développement du pays et des communautés où il y a des actions.
Dimension de domination : accent mis sur le succès organisationnel et la domination de l'environnement, démonstration d'un contrôle à partir d'un positionnement affirmatif.	
VO10	Position dominante dans le domaine de la sécurité publique.
VO15	Succès de plus en plus important.
VO19	PMDF favorisée au détriment de l'environnement.
VO26	Préoccupation par rapport à la prestation de services.
VO34	Actions de sécurité publique ambitieuses.
VO39	Élimination des actions réalisées par des organisations de police concurrentes.
Dimension d'égalitarisme : recherche d'une transcendance des intérêts particuliers pour un traitement égalitaire entre tous les policiers et un bien-être collectif.	
VO1	Autoréalisation professionnelle des policiers.
VO7	Relations cordiales entre les policiers.
VO12	Santé et bien-être des policiers.
VO14	Travail d'équipe.
VO22	Coopération entre les policiers.
VO30	Mêmes possibilités pour tous les policiers.
Dimension de hiérarchie : accent mis sur une distribution légitime et inégale du pouvoir, des rôles et des ressources entre les niveaux hiérarchiques.	
VO3	Centralisation des décisions.
VO11	Centralisation de la définition des normes au sein de la haute hiérarchie.
VO32	Subordination aux personnes occupant un poste de commandement.
VO35	Traitement différencié de ceux qui occupent des postes de commandement.
VO38	Pouvoir concentre par les niveaux hiérarchiques supérieurs.

en suivre

continuation

Dimension de conservation : accent mis sur le maintien d'un fonctionnement organisationnel traditionnel qui empêche des actions qui pourraient porter préjudice au groupe et à ses traditions.	
VO8	Fidélité aux pratiques consacrées au sein de l'organisation.
VO16	Erreurs évitées par les policiers.
VO20	Respect des coutumes de l'organisation.
VO23	Respect des règles de l'organisation.
VO27	Obéissance aux normes de l'organisation.
VO29	Obéissance aux normes de comportements.
VO33	Agissements des policiers conformément à la mission de l'organisation.
Dimension d'autonomie : accent mis sur la créativité et les agissements, ce qui met en exergue l'idée selon laquelle les personnes cherchent à réaliser leurs intérêts intellectuels (autonomie intellectuelle) et leurs expériences affectives positives (autonomie affective).	
VO2	Recherche de nouveautés.
VO4	L'opinion des personnes.
VO6	Leadership dans le domaine de la sécurité publique grâce à l'introduction d'idées créatives.
VO9	Reconnaissance des services novateurs par d'autres agences de police.
VO17	Flexibilité.
VO21	Autonomie des policiers lors de la réalisation des tâches.
VO24	Capacité novatrice.
VO25	Originalité.
VO31	Capacité d'initiative.

* Les items se trouvent dans la séquence des questionnaires remplis par les policiers.

2.1.2 Échelle à des pratiques organisationnelles

L'étude des pratiques a plus fortement été influencée par les théoriciens de l'organisation (Verbeke, 2000). Cela peut s'expliquer du fait de la représentativité que la construction présente un rapport aussi bien avec le comportement des membres (ce qui influence la performance et les attitudes) qu'avec la performance intégrale de l'organisation. Cependant, conformément à ce qui a été démontré par Bedani (2008) et Veiga (2010), le nombre des instruments disponibles dans la littérature reste réduit, surtout lorsqu'il s'agit de cartographier les pratiques organisationnelles de façon solide et systématique.

Il faut rappeler que certaines des échelles construites pour l'étude de la culture, comme celles de Hofstede et al. (1990), Calori et Sarnin (1991), Ferreira, Assmar, Estol, Helena et Cisne (2002), indiquent des facteurs réservés à l'évaluation des pratiques organisationnelles. Aussi bien au Brésil que dans le reste du monde, il existe des tentatives de ne s'intéresser qu'aux pratiques (Demo & Rozzett, 2012; Demo, Neiva, Nunes, & Rozzett, 2012; Fisher et al., 2012, par exemple). Néanmoins, une partie de ces travaux a eu recours de façon restrictive à des études descriptives des pratiques spécifiques, parfois sans plan qui appuie leur développement.

Cette thèse a validé et adapté au contexte de la recherche l'échelle des manifestations culturelles (EMC) créée par Souza (2014) pour pouvoir vérifier les manifestations culturelles par le biais des pratiques organisationnelles, tout en s'appuyant sur les études de Iribarne

(1989). La première phase du processus de construction de l'échelle a été de décrire les catégories présentées Tableau 6 et de développer les différentes étapes correspondant aux différentes recherches réalisées par Souza et Fenili (2012) et Souza et (2013). Ces recherches ont été réalisées sur la base d'entretiens qui ont identifié les perceptions des différents acteurs organisationnels sur les catégories en cause.

Ensuite, après avoir décrit les catégories, 50 items ont été mis en place au sein d'une échelle Likert à cinq niveaux, dans le but de mesurer la perception des personnes sur l'implantation des pratiques organisationnelles provenant des catégories d'analyse, et de mesurer les manifestations culturelles de l'organisation dans laquelle elles travaillent. La construction des items reprend des situations claires et précises, avec des phrases courtes et simples, sémantiquement validées.

Ensuite, cette échelle a été soumise à un processus de validation des contenus grâce au jugement de 14 personnes spécialistes de la question. Chaque item a été évalué conformément à sept catégories (sens du devoir, relations hiérarchiques, qualité de la coopération, sanctions, perception du contrôle et régulation), ainsi que par rapport à la clarté du langage, à la pertinence des pratiques et à l'intérêt théorique, sur une échelle variant de 1 à 6, le 1 signifiant : non et le 6 signifiant oui. Les items qui ont obtenu au moins 60 % de concordance parmi les juges ont été inclus dans la version finale, qui n'est donc restée qu'avec 45 items, conformément au Tableau 6.

À partir de ces catégories, 20 entretiens ont été réalisés avec des policiers militaires appartenant à différents niveaux hiérarchiques. Ces entretiens ont apporté une aide à l'interprétation de l'instrument de mesure des pratiques organisationnelles dans le contexte de la police. L'adaptation des items a été réalisée par 14 juges, ce qui a, par la suite, entraîné une validation sémantique. Le tableau 6 présente également les dimensions et les différents points qui composent l'EMC, qui dans le contexte de cette thèse correspond à l'échelle des pratiques organisationnelles (EPO).

Tableau 6

Dimensions et items de l'échelle des pratiques organisationnelles

Dimensions et Items*	
Dimension du sens du devoir : référence à l'exercice d'une recherche des droits et à l'exécution des devoirs. Elle inclut les aspects de la motivation au travail (obligation X engagement), de l'adhésion aux valeurs organisationnelles ou de la prévalence des intérêts individuels dans le cadre des relations professionnelles, ainsi que de la fierté ou de l'appartenance à l'organisation et de l'engagement quant à l'obtention de résultats.	
PO2	Les professionnels s'impliquent dans leur travail afin d'apporter des solutions aux problèmes et de respecter les objectifs.
PO3	Les équipes travaillent pour obtenir des résultats.
PO6	Les professionnels aiment réaliser leur tâche et leur travail.
PO19	Les professionnels s'impliquent dans leur travail parce qu'ils sont fiers d'appartenir à l'organisation.
PO27	Les professionnels s'engagent dans leur travail.
PO32	L'environnement de l'organisation stimule les professionnels à être plus efficaces au travail.
PO35	Les professionnels s'impliquent dans leur travail afin d'obtenir des résultats.
PO43	Les professionnels se respectent entre eux.
Relations de hiérarchie : rapport entre les différents niveaux de gestion et entre les professionnels, prise de décision au sein de l'organisation, perception du contrôle.	
PO7	Les professionnels construisent des liens d'amitié au travail.
PO9	Les relations entre les différents niveaux hiérarchiques sont flexibles (développées avec facilité, adaptable).
PO15	Les professionnels communiquent librement avec les différents niveaux hiérarchiques par rapport à leurs activités.
PO17	Communication informelle des sujets professionnels entre les différents niveaux hiérarchiques.
PO34	Les professionnels sont choisis conformément à leurs compétences pour réaliser des tâches.
PO40	Les chefs délèguent leur autorité aux professionnels.
Dimension de la définition des responsabilités : référence à l'attribution (d'après des critères normatifs de fidélité, d'amitié, d'intérêts privés) des fonctions/tâches, à l'évaluation, à la mise en place et à la diffusion des responsabilités individuelles et des groupes, dans le cadre de critères formels définis par les supérieurs (responsabilité objective) et de critères informels basés sur les relations personnelles ou les croyances des professionnels subordonnés (responsabilité subjective), voire de recours à des règles plus formelles.	
PO1	Les pratiques de gestion sont développées conformément aux règles définies a priori par l'organisation, indépendamment des intérêts individuels. s
PO13	Les professionnels font passer leurs intérêts personnels avant ceux de l'organisation.
PO20	La planification d'étage fait partie d'un processus continu.
PO28	Le partage des tâches suit des critères clairs.
PO33	Les règles opérationnelles sont élaborées avec la participation des professionnels.
PO38	Les professionnels sont valorisés au travail.
Dimension de la régulation : référence aux actions de modération et d'accords qui régissent les activités des professionnels, au respect des contrats de gestion des intérêts organisationnels et individuels.	
PO4	Les professionnels résistent aux changements déterminés par l'organisation.
PO14	Les professionnels sont valorisés au travail. Le langage utilisé par les chefs établit une distance avec les autres professionnels.
PO22	Le commandement intervient directement sur la façon de faire des professionnels.
PO23	Les taches les actions sont réalisées par le biais d'accords et d'arrangements (sans formalité).
PO29	Les conflits sont résolus de façon formelle, dans le cadre des règles de l'organisation.
Dimension des sanctions : référence aux récompenses et/ou aux punitions qui s'appliquent en fonction des comportements au travail; à la concession de bénéfices ou de punition conformément à l'obtention des résultats ou des objectifs proposés ; à l'existence d'une politique organisationnelle liée aux sanctions et aux critères d'application de ces sanctions.	
PO8	Investissements continus sur le développement des compétences professionnelles.
PO24	Les récompenses distribuées par l'organisation répondent aux attentes des professionnels.
PO30	Les professionnels sont récompensés de leurs performances au travail.
PO42	Les professionnels sont punis à cause de leurs faibles performances au travail.

en suivre

continuation

Dimension de la qualité de la coopération : référence aux caractéristiques des relations interpersonnelles entre les employés dans le cadre d'un travail individuel ou en groupe ; à la disponibilité des professionnels quant au travail d'équipe ; à la façon dont les conflits sont gérés par et dans le groupe ; aux tendances individualistes ou collectives des relations professionnelles ; à la façon dont sont tissés des liens de coopération.	
PO11	Les professionnels sont plus efficaces lorsqu'ils travaillent seuls plutôt qu'en équipe.
PO18	Les relations interpersonnelles des équipes de travail sont conflictuelles.
PO21	La planification des activités implique tous les professionnels de la section/unité/secteur.
PO25	La coopération entre les différents secteurs de travail est encouragée par l'organisation.
PO31	Les professionnels travaillent en se sentant membres de l'équipe.
PO37	Les tâches (les activités) sont réalisées par le biais des équipes.
PO39	Les professionnels mettent en place de nouvelles pratiques.
PO44	Les différentes unités (départements) de l'organisation travaillent de façon intégrée.
Dimension de la perception du contrôle : référence à la perception du professionnel par rapport aux mesures de contrôle de l'organisation ; au niveau de consentement et d'acceptation des normes établies et de l'autorité ; à la perception de la liberté d'action ; à la perception des actes arbitraires.	
PO5	Le rythme de travail des équipes est défini par les professionnels qui en font partie.
PO10	Les horaires de travail sont contrôlés par l'organisation.
PO12	Les professionnels seront promus conformément aux normes et aux critères établis par l'organisation.
PO16	Les plannings de travail sont respectés par les responsables.
PO26	Les délais d'exécution des tâches sont respectés.
PO36	Les professionnels acceptent les critères de contrôle d'exécution des tâches.
PO41	L'évaluation des professionnels est impartiale.
PO45	Les professionnels acceptent le contrôle de leurs performances.

* D'après Souza (2014) et Souza et al. (2013). Les items se trouvent dans la séquence des questionnaires remplis par les policiers .

2.1.3 Échelle de l'identité professionnelle

Les mesures de l'identité sociale au travail (identité professionnelle) sont peu nombreuses dans la littérature brésilienne (Nascimento, 2010; Nascimento et al., 2013). Parmi les études qui ont cherché à développer un instrument de mesure de l'identité professionnelle, il faut citer celle de Nascimento (2010). Les critiques faites à cette échelle font référence au contexte spécifique de sa construction et à l'absence d'une théorie de support.

Dans le contexte international, la mesure la plus utilisée d'identification sociale et celle qui a été développée par Brown, Condor, Mathews, Wade et Williams (1986), dont la tendance est de montrer l'identité sociale sous une seule dimension, avec des résultats analytiques du facteur qui manipulent l'item au lieu de dimensionner la construction (Brown et al, 1986; Kelly, 1988; Obst & White, 2005).

En ce qui concerne l'importance de la construction de l'identification sociale, d'après les aspects théoriques et empiriques des processus du groupe des relations intergroupes, Cameron (2004) observe que la question du dimensionnement n'a toujours pas été résolue. Afin de tester le modèle trifactoriel de l'identité sociale, qui découle de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978), Cameron (2004) suggère que l'identité sociale peut-être représentée par trois facteurs, conformément à ce qui a été démontré par Deaux (1996): la

centralité (*centrality*) qui fait référence à l'aspect cognitif des membres d'un groupe ; les affects du groupe d'appartenance (*ingroup affect*) qui concernent l'évaluation émotionnelle et englobent la dimension affective ; et les liens du groupe d'appartenances (*ingroup ties*) qui démontrent la perception d'une similitude et les liens avec les autres membres du groupe.

La base théorique de l'aspect multidimensionnel de l'identité sociale dérive de la définition de Tajfel (1978), qui est souvent citée comme : « la partie de l'auto-connaissance de la personne qui provient de ses connaissances et de sa filiation à un groupe social (ou groupes), ainsi que de la valeur émotionnelle et de l'importance attribuée à cette société » (p. 63).

Cette définition a entraîné des tentatives de représentation des composantes sous la forme de mesures d'identification. D'autant plus, qu'il existe des supports théoriques (par exemple, Deaux, 1996; Tajfel, 1978) et empiriques (par exemple, Jackson, 2002; Ellemers, Kortekaas, Ouwerkerk, 1999; Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone, & Crook, 1989) convaincants quant à l'existence des multiples dimensions de l'identité sociale. Cameron (2004) observe que l'amplitude dans le cadre duquel les variations des structures factorielles entre les différentes études qui est attribuée à une variation méthodologique est plus qu'incertaine. D'autre part, aucun modèle multidimensionnel de l'identité sociale n'a encore été confirmé par une analyse factorielle, parmi et entre les différents groupes sociaux, ou systématiquement validé vis-à-vis de mesures comparables d'identification. Par conséquent, Cameron (2004) en conclut qu'il est possible d'affirmer qu'elles sont les composantes d'identification qui doivent être mesurées.

Cinq études ont été utilisées par Cameron (2004) afin de confirmer le modèle trifactoriel de l'identité, les items de l'instrument ont été construits d'après des études de Cameron et Lalonde (2001) qui ont développé une échelle de 28 facteurs d'identification sociale dérivés des différences de genre ; de mesures d'identités sociales (Brown et al, 1986; Hinkle et al, 1989) et d'estime de soi collective Luhtanen & Crocker, 1992), ainsi qu'à partir de travaux précédents sur l'identité sociale des femmes (Gurin & Markus, 1989; Gurin & Townsend, 1986).

Par la suite, cette structure tripartite a été répliquée dans le cadre d'une mesure de l'identification ethnique au sein de divers échantillons (Boatswain & Lalonde, 2000; Cameron, Sato, Lalonde, & Lay, 1997), comme chez Obst, Zinkiewicz, et Smith (2002), par exemple. Ces évidences préliminaires renforcent l'aspect théorique et empirique de ces trois dimensions, ainsi que la centralité cognitive, l'affect du groupe d'appartenance et les relations du groupe d'appartenance.

Afin de tester les modèles uni, bi et tri factoriels, Cameron (2004) a eu recours à une échelle composée de 18 items. Les résultats des analyses factorielles ont confirmé l'existence de la structure trifactorielle, même si parmi les cinq études réalisées l'échelle varie de 11 à 15 facteurs. Les coefficients de fiabilité moyens des cinq études ont été : centralité (α=0,73), affects par rapport au groupe d'appartenance (α=0,79), et liens avec le groupe d'appartenance (α=0,79). Ici, les indices d'adéquation se sont montrés très satisfaisants (CFI_{Moyen}=0,91; GFI_{Moyen}=0,90). Par la suite, cette même structure a été confirmée par trois études conduites par Obst et White (2005).

Dans cette thèse, une adaptation de l'échelle de Cameron (2004), qui a pris le nom d'échelle de l'identité professionnelle (EIP), a été utilisée. Cet instrument a été soumis à une traduction en portugais, dans le cadre de la technique de traduction et de retraduction de Brislin (1970) et Vallerand (1979) et de validation du contenu d'Henández-Nieto (2002), afin de garantir l'équivalence de l'échelle en portugais. Cette procédure sera détaillée par la suite. Le tableau 7 présente les dimensions et leurs respectives définitions constitutives, ainsi que les items de l'échelle de l'identité professionnelle (EIP).

Tableau 7

Dimensions et items de l'échelle de l'identité professionelle

	Dimensions et Items*
Dimension de la centralité : référence à l'aspect cognitif des membres d'un groupe.	
IP2	Être policier constitue une partie importante de ma personne.
IP3	Dans ma vie quotidienne, je pense souvent à la signification d'être policier.
IP7	Je pense fréquemment que je suis policier.
IP11	Normalement, je ne pense pas au fait d'être policier.
IP15	Le fait d'être policier influence très peu la perception que j'ai de moi-même.
IP16	Le fait d'être policier ne traverse que très rarement mon esprit.
IP17	Être policier représente bien ce que je suis.
Dimension de l'affect : référence à l'évaluation émotionnelle, qui englobe la dimension affective.	
IP1	Je suis content d'être policier.
IP6	Je regrette souvent d'être policier.
IP9	Je me sens bien lorsque je me pense comme policier.
IP10	Je ne me sens pas bien d'être policier.
IP18	Le seul fait de penser que je suis policier ne me plaît pas.
Dimension des liens : démonstration de la perception de la similitude et des liens avec les autres membres du groupe.	
IP4	Lorsque je suis dans un groupe de policiers, je m'identifie vraiment à lui.
IP5	J'ai des difficultés à tisser des liens avec d'autres policiers.
IP8	Je ne me sens pas « connecté » aux autres policiers.
IP12	Je sens que je m'intègre bien quand je suis avec d'autres policiers.
IP13	J'ai tissé des liens très forts avec d'autres policiers.
IP14	J'ai beaucoup de choses en commun avec d'autres policiers.

* Les items se trouvent dans la séquence des questionnaires remplis par les policiers.

2.1.4 Échelle de l'identité organisationnelle

Pour rendre opérationnel d'identité organisationnelle, il a fallu avoir recours à l'échelle de l'identification organisationnelle ((EIO) de Mael et Ashforth (1992). Cet instrument est très utilisé pour vérifier l'identification organisationnelle du fait de sa fiabilité et des évidences de sa validité (Riketta, 2004) dans différents pays, y compris dans ceux de langue portugaise (par exemple, Cavazotte, Oliveira & Miranda, 2010; Hildebrand, 2007; Tavares, Caetano & Silva, 2007).

Cette échelle a été développée par Mael e Ashforth (1992) à partir de l'échelle de l'identification organisationnelle de Mael (1988), qui est le recours à une étude de la littérature pour mettre en place ses items. Mael et Ashforth (1992) ont utilisé cette échelle sur un échantillon de 297 étudiants d'une faculté religieuse. Les résultats de l'analyse factorielle ont confirmé l'unidimensionnel des 6 facteurs de l'échelle, avec une bonne consistance interne (alfa=0,85) (Mael & Ashforth, 1992). Des études postérieures ont démontré une fiabilité plus importante (α=0,92, Cavazotte et al., 2010). L'adaptation des items de l'échelle utilisée dans cette thèse a été faite par 8 juges et une évaluation sémantique postérieure qui a également été faite par 8 policiers militaires de différents niveaux hiérarchiques, conformément au Tableau 8.

Tableau 8

Dimensions et items de l'échelle de l'identité organisationelle

Dimensions et Items*	
Dimension de l'identification organisationnelle : perception de l'unité ou de l'appartenance à une organisation où la personne se définit, au moins en partie, par rapport à sa filiation organisationnelle.	
IO1	Quand quelqu'un critique mon organisation, c'est comme s'il me critiquait.
IO2	Je suis intéressé par ce que les autres pensent de mon organisation.
IO3	Quand je fais référence à la PMDF, j'utilise normalement le «nous» plutôt que le «eux ».
IO4	Quand quelqu'un parle bien de la PMDF c'est comme s'il parlait bien de moi.
IO5	Quand la PMDF est critiquée dans les médias, je me sens gêné.
IO6	Je considère la réussite de la PMDF comme ma réussite.

2.1.5 Échelle de la performance professionnelle par compétences

La mise en œuvre de l'échelle de la performance professionnelle par compétences s'appuie sur la méthode proposée par Faiad, Coelho Jr., Caetano et Albuquerque (2012), pour une cartographie de la profession et des compétences au sein des institutions de police. Pour cela, les compétences des policiers militaires ont été cartographiées par le Secrétariat national de sécurité publique (SENASP, 2012) dans le cadre du scénario national brésilien, sur la base des compétences techniques et comportementales des policiers militaires, mesurées par rapport à l'importance et à la maîtrise des compétences.

À partir des analyses professionnelles et graphiques, une focalisation a été mise en place par rapport à des groupes de policiers militaires (officiers et soldats) de différents niveaux hiérarchiques. Chaque groupe était composé de 10 participants qui représentaient les différents secteurs et la gamme des activités réalisées pour chaque poste. Les participants avaient été sélectionnés sur la base de leurs bonnes performances, de leur expérience, de leurs connaissances et de leur maîtrise des activités (SENASP, 2012). Après avoir cartographié les compétences nécessaires à la réalisation des tâches, sur la base des compétences techniques (connaissances et habiletés) et des compétences comportementales (attitudes), l'instrument permettant la cartographie des compétences a été mis en place.

L'instrument des compétences a été mesuré grâce à une échelle Likert, par rapport à l'importance (de la compétence pour l'activité professionnelle) dans le cadre d'une variation allant de 1 (aucune importance – compétence sans intérêt) à 5 (très grande importance – compétence indispensable), et à la domination (de sa compétence) dans le cadre d'une variation allant de 1 (sans maîtrise – je n'ai pas la compétence) à 5 (maîtrise complète de la compétence – excellence de la compétence).

Le choix des items qui composent l'échelle de la performance professionnelle par compétences (EDC) a été fait par 20 policiers militaires (officiers et soldats), sur la base de l'importance technique et comportementale de la tâche (haute importance en ce qui concerne l'activité professionnelle), de sa représentativité pour tous les niveaux hiérarchiques, chaque compétence ne pouvant pas présenter plus de 15 facteurs. Cette thèse a réalisé une adéquation psychométrique de l'EDC par rapport à deux dimensions. Le Tableau 9 présente les items finaux utilisés pour mesurer la performance professionnelle par compétences.

Tableau 9

Dimensions et items de l'échelle de performance professionnelle par compétences

Dimensões e Itens*	
Compétences techniques : elles sont basées sur les connaissances et les capacités acquises lors de la formation professionnelle, de la spécialisation et de la formation continue sur toute la carrière. Elles font partie du curriculum de la personne et doivent s'adapter à la fonction exercée.	
DCT1	Capacité à utiliser des armes et des munitions lorsque c'est nécessaire.
DCT2	Capacité à agir tout en démontrant des connaissances quant aux normes, aux règlements internes et aux lois.
DCT3	Capacité à identifier et à gérer des conflits.
DCT4	Capacité à agir de façon novatrice.
DCT5	Capacité à développer une vision systémique (être capable d'appréhender tous les éléments d'une situation déterminée ; être capable de combiner des parties entre elles et de former un ensemble).
DCT6	Être capable de travailler de façon interdisciplinaire.
DCT7	Être capable d'apporter une réponse immédiate à la société, conformément à ses besoins.
DCT8	Capacité de persuasion et d'argumentation (pouvoir convaincre, pouvoir répondre).
DCT9	Être capable d'utiliser son expérience personnelle et professionnelle pour planifier des actions, suivre des normes, des règles et des lois pertinentes dans le cadre de la PMDF.
DCT10	Capacité à agir de façon responsable.
DCT11	Être efficace dans le développement des activités.
DCT12	Capacité à prendre une décision.
DCT13	Être capable d'avoir de bonnes relations avec les autres fonctionnaires.
DCT14	Être capable de produire des résultats effectifs en ce qui concerne les activités professionnelles.
Compétences comportementales : attitudes et capacités sociales des professionnels par rapport aux autres personnes dans le cadre de situations quotidiennes. Elles sont influencées par la culture institutionnelle, leur développement est stimulé par des caractéristiques individuelles telles que la curiosité, l'attention, la raison, etc. Après cette présentation des constructions du modèle, les procédures d'analyse des données vont être exposées, aussi bien en ce qui concerne la validation des instruments de mesure que des tests des hypothèses de recherche.	
DCC1	Capacité de négociation (rechercher le consensus, être ferme sur ses positions, sans être intransigeant).
DCC2	Capacité à agir de façon proactive (chercher des solutions aux problèmes de façon déterminée).
DCC3	Capacité à réagir aux menaces et à affronter des situations, avec prudence et courage (dominer sa peur dans des situations difficiles, faire attention et agir avec précaution, chercher à éviter les risques et des conséquences désagréables).
DCC4	Capacité à agir avec dynamisme (être actif et rapide, tout en s'impliquant dans différentes activités en même temps).
DCC5	Capacité à conserver son sens critique (avoir un comportement critique par rapport à des situations ou des événements déterminés, après avoir analysé toutes les conséquences possibles).
DCC6	Capacité à agir avec empathie (comprendre et se mettre à la place d'autrui, comprendre les sentiments et les perceptions/croyances générales).
DCC7	Capacité à agir de façon déterminée, tout en démontrant un intérêt et un engagement au travail.
DCC8	Capacité à agir avec souplesse (savoir accepter les suggestions et des critiques, savoir s'adapter de façon appropriée à de nouveaux faits, concepts ou situations).
DCC9	Capacité à agir avec impartialité (agir de façon neutre et impersonnelle).
DCC10	Capacité à agir tout en se préoccupant de sa sécurité.
DCC11	Capacité à agir de façon créative.
DCC12	Capacité à agir de façon éthique et professionnelle.
DCC13	Capacité à travailler en équipe.
DCC14	Capacité à communiquer.
DCC15	Capacité à obéir (Capacité à répondre aux normes et à agir conformément à celles-ci).
DCC16	Capacité à être discipliné.

* Les items se trouvent dans la séquence des questionnaires remplis par les policiers.

Section 3. Méthodologie d'Analyse des Données

Dans cette section, la méthodologie de développement et de validation des instruments de mesure (3.1) et la méthodologie des tests des hypothèses de la recherche (3.2) seront analysées.

3.1 Méthodologie de développement et de validation de l'échelle de mesure

La théorie et le modèle d'élaboration des instruments de mesure qui ont été utilisés dans cette thèse s'appuient sur trois grands points. Pasquali (2010) les définit comme procédures théoriques, procédures empiriques et procédures analytiques.

L'aspect théorique fait référence aux fondements théoriques qui sont présents dans n'importe quelle procédure scientifique, c'est-à-dire à l'explication de la théorie concernant la construction pour laquelle un instrument de mesure est développé, comme le développement opérationnel de la construction en items (Pasquali, 2010).

L'aspect empirique concerne la planification de la recherche, c'est-à-dire les étapes et les techniques d'application de l'instrument pour une évaluation psychométrique postérieure.

Enfin, l'aspect analytique est responsable de la validation de l'instrument (Pasquali, 2010).

3.1.1 Validation et traitement des instruments de mesure

Cinq points vont être analysés lors de la phase de validation des instruments de mesure. Le premier d'entre eux fait référence aux conditions préalables de réalisation des analyses multivariées (3.1.1.1), qui sont communes à tous les instruments de la thèse, à l'analyse factorielle exploratoire (3.1.1.2), à l'échelonnement multidimensionnel (MDS) (3.1.1.3), à la fiabilité et à la validité des instruments (3.1.1.4) et à l'analyse factorielle confirmatoire (3.1.1.5), qui est également commune à tous les instruments de mesure utilisés.

3.1.1.1 Conditions préalables de réalisation des analyses multivariées

La réalisation de la validation des instruments de mesure présuppose le respect de certains prérequis des méthodes d'analyse multivariées. D'après Tabachnick e Fidell (2007), Roussel, Durrieu, Campoy et Akremi, (2002) et Kline (2010), Marôco (2011) et Pasquali (2012), il faut faire très attention aux points suivants : manque d'absence de valeur (*missing values*) et valeurs extrêmes (*outliers*), normalité multivariée des données, absence de multicolinéarité entre les variables, homogénéité de l'échantillon. Si l'un de ces aspects n'est

pas respecté, il faut effectuer les transformations le plus souvent employées dans la littérature.

3.1.1.2 Analyse factorielle exploratoire

L'analyse factorielle exploratoire (AFE) est une technique d'analyse exploratoire des données qui permet de découvrir et d'analyser la structure d'un ensemble de variables en relation de façon à construire une échelle de mesure pour des facteurs (intrinsèques) qui d'une certaine façon (plus ou moins explicite) contrôlent les variables originales (Marôco, 2011). Il existe différentes façons d'extraire les dimensions de l'AFE, cette thèse a eu recours à la méthode de factorisation de l'axe principal (*Principal Factor Analysis* – PAF). Cette méthode considère que chaque variable est constituée d'une partie commune à la structure factorielle et d'une partie spécifique de la variable (Marôco, 2011), il s'agit là de l'une des techniques les plus utilisées d'extraction de facteurs (Pasquali, 2012).

Certains points doivent être pris en considération au moment de la réalisation d'une AFE, comme les conditions de factorisation, le nombre de facteurs qu'il faut retenir et l'interprétation des facteurs.

Il est recommandé d'examiner les corrélations entre les variables pour savoir si elles ont une taille adaptée. Pour Kline (2010), Marôco (2011) et Pasquali (2012), 50 % des corrélations doivent être supérieures à 0,3. Si cette condition est satisfaite, des tests doivent être faits : le test de la sphère de Barlett et le test de l'adéquation de l'échantillon de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Le KMO indique quelle est la proportion des variables retenues qui forment un ensemble cohérent permettant de mesurer correctement un concept (Kline, 2010). Les valeurs qui se rapprochent de 1 indiquent que les données peuvent être factorisées, les valeurs au-dessus de 0,7 sont acceptées comme médianes par Marôco (2011) et Pasquali (2012). Si les données peuvent être factorisées, il faut en extraire les facteurs, c'est-à-dire passer à l'étape de dimensionnement de la mesure.

Des critères de rétention conventionnelle seront utilisés : test *scree* de Cattel (1966), critère Kaiser (1960), importance du facteur d'Harman (1967), % de la variance expliquée (Evrard et al., 2009; Marôco, 2011) et le test de statistique (test d'analyse parallèle de Horn, 1965) pour l'identification du nombre de facteurs.

En vertu des différents critères de rétention des facteurs utilisés, en cas de conflit et après pondération des implications théoriques, le test d'analyse parallèle de Horn sera utilisé comme critère de choix final, d'autant plus que cette analyse parallèle est considérée comme

l'une des techniques les plus précises de définition du nombre des facteurs (Hayton, Allen & Scarpello, 2004; Laros, 2005; Zwick & Velicer, 1986).

Pour une meilleure interprétation des facteurs obtenus, il est nécessaire d'effectuer leur rotation (Pasquali, 2012). À partir de l'existence présupposée d'une corrélation entre les facteurs de chacune des échelles de cette thèse, une rotation oblique semble mieux adaptée (Evrard et al., 2009), l'Oblimin directe (*direct oblimin)* étant la plus fréquemment utilisée (Marôco, 2011).

Pour interpréter les facteurs, deux éléments essentiels seront analysés : les communalités et les coefficients de corrélation entre les variables de départ. Les variables qui présentent une communalité inférieure à 0,3 sont candidates à l'élimination, tout comme celles qui présentent des corrélations supérieures à 0,3 (Marôco, 2011; Pasquali, 2012; Tabachnik & Fidell, 2007).

3.1.1.3 Échelonnements multidimensionnels (MDS)

L'échelonnement multidimensionnel (*Multidimensional Sacling – MDS*) est une technique exploratoire multivariée qui permet de représenter de façon détaillée les proximités (ressemblances/dissemblances) entre les sujets et les objets, à partir d'un ensemble d'attributs multivariés mesurés dans le cadre d'un système dimensionnel réduit (Marôco, 2011). Il s'agit d'une technique comparée à l'analyse factorielle, dans cette thèse elle sera utilisée pour identifier les dimensions latentes de l'échelle des valeurs organisationnelles.

Cette recherche aura recours au MDS classique dont les données représentent une matrice de proximité (ressemblances/dissemblances) entre les objets (Marôco, 2011). Conformément à ce dernier auteur, grâce à ce modèle le chercheur doit trouver les frontières qui permettent de représenter les proximités entre différentes variables dans un espace r-dimensionnel réduit.

Selon Marôco (2011), le *SPPS Statistics* renferme deux algorithmes de MDS: l'*alternating least squares scaling* (ALSCAL) et le *proximity scaling* (PROXSCAL). La différence entre les algorithmes se trouve dans la façon dont est obtenue la solution initiale du problème de réduction dimensionnelle et dont est évaluée la solution obtenue (Marôco, 2011). Dans l'algorithme ALSCAL, la solution initiale des dimensions et des coordonnées commence avec le traitement des matrices de proximités. D'après Marôco (2011), dans le PROXSCAL, il existe trois méthodes disponibles pour déterminer la solution initiale :

Méthode simplex : les objets sont placés à la même distance les uns par rapport aux autres dans un nombre de dimensions maximum possibles (n-1). Ensuite, l'algorithme

effectue une réduction des dimensions, pour arriver aux dimensions demandées par le chercheur.

Togerson Start: il s'agit de la solution de l'échelonnement classique de l'algorithme ALSCAL, qui sera utilisé dans cette thèse. Dans le cas de cette méthode, les proximités de chacune des sources sont réunies, élevées au carré, centrées et multipliées par -0,5. Par la suite, la matrice résultante est décomposée pour définir les coordonnées des objets conformément aux dimensions retenues.

Rondom Start: les valeurs des coordonnées sont mises en place de façon aléatoire pour différentes solutions. Ensuite, la solution du plus petit *Raw Stress* normalisé est choisie.

L'évaluation de la qualité de la solution de départ est réalisée grâce au recours à une ou plusieurs fonctions de divergences (*STRESS*). Lorsque la solution initiale à r dimensions est obtenue, il faut recourir à l'algorithme interactif qui prend fin lorsque la différence entre les fonctions *STRESS* de la phase actuelle et de la phase antérieure sont situés en dessous d'une limite Δ fixée par le chercheur. Dans le cadre de l'ALSCAL la fonction *STRESS* à minimiser est *SSTRESS*, alors que dans le PROXSCAL il s'agit de *Raw Stress*, ces deux indices devant être proches de 0.

D'autres mesures de qualité de MDS sont fréquemment utilisées (Marôco, 2011) dans le but d'éviter le problème de l'échelle de *Raw Stress.* Kruskal (1964), qui a observé que le *STRESS* n'est que la somme au carré des erreurs du modèle, a proposé le *Raw Stress Normalizado (NRS)*. Plus les valeurs proches de zéro, mieux c'est. Kruskal (1964) considère qu'une solution de qualité se trouve entre 0,05 et 0,1.

Marôco (2011) observe que le *STRESS* est une mesure de la médiocrité de la solution MDS, c'est-à-dire que plus le *STRESS-I* est important, plus la qualité de la solution retenue est mauvaise. Face à cela, Kruskal (1964) a proposé la mesure *STRESS-II*, où les valeurs sont approximativement le double des valeurs de *STRESS-I*.

D'autre part, il faut prendre en compte le calcul de la dispersion des proximités qui s'expliquent par la solution retenue (*Dispersion Accounted For*) *DAF* = 1 - *NRS*. Plus le résultat est proche de 1, plus la solution retenue est meilleure ($\geq$ 0,7 est acceptable, Marôco, 2011). l'interprétation du *DAF* est semblable au R^2 de la régression. Enfin, la racine carrée du *DAF* qui définit le coefficient de congruence de Tucker présente la même interprétation du R au sein de la régression linéaire.

3.1.1.4 Fiabilité et validité des instruments de mesure

D'après Diallo (2011), la fiabilité et la validité sont deux critères que n'importe quelle échelle doit prendre en compte. Toutefois, en ce qui concerne le processus de validité, Messick (1995) considère qu'il n'est pas dans l'instrument, mais qu'il se trouve dans l'interprétation et l'applicabilité de l'instrument de mesure dans le cadre d'un contexte déterminé.

La fiabilité (consistante interne) décrit dans quelle mesure les items qui composent une échelle sont pertinents pour la construction sous-jacente. Dans cette recherche deux indicateurs de fiabilité seront utilisés : l'alpha de Cronbach et Rho Jöreskog, où le résultat supérieur à 0,7 est considéré comme acceptable (Nunnally, 1978), voire autour de de 0,6 pour des études exploratoires (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009) ; et une mesure sensible au nombre d'items, dans le cadre duquel sera utilisé le ρ de Jöreskog, où un résultat supérieur à 0,7 est acceptable.

La validité convergente a été analysée grâce au test Rho de validité convergente (ρ_{vc} - Rho_{vc}), calculée par le biais de la variance moyenne extraite (VME) du facteur. Les valeurs supérieures à 0,5 indiquent une validité convergente (Fornell & Larcker, 1981). En ce qui concerne la validité discriminante, elle est vérifiée lorsque les VME des facteurs sont supérieurs ou égaux au carré des corrélations entre ces facteurs (Fornell & Larcker, 1981).

3.1.1.5 Analyse factorielle confirmatoire

L'analyse factorielle confirmatoire est une technique statistique utilisée pour évaluer la qualité du réglage d'un modèle de mesures théoriques par rapport à la structure de corrélations observées entre les variables manifestes (Marôco, 2011). Elle peut être comprise comme un prolongement de la l'analyse exploratoire (AFE) (Diallo, 2011), même si elle présente certaines différences, surtout une forte dépendance de l' AFE à la matrice R, une nécessité d'adapter les données empiriques exprimées par la matrice R (Pasquali, 2012), contrairement à l'AFC qui impose les données (à la matrice R) dans le cadre d'une structure préliminaire. En fait, l'AFC est un mélange entre l'analyse factorielle et l'analyse de régression qui permet de tester les structures factorielles des instruments de mesure (Pilati & Laros, 2007; Klem, 2002; Thompson, 2002; Ullman, 2007).

Dans cette thèse, l'AFC sera mise en œuvre grâce au logiciel AMOS 18. Afin de confirmer la structure latente existante, il faut spécifier les relations entre les variables, de façon prioritaire, tout en prenant en compte les indices satisfaisants de réglage, pour pouvoir conclure que le modèle est adapté aux données.

3.1.1.5.1 Estimation des paramètres du modèle

Cette étape consiste à obtenir les estimations des paramètres du modèle qui convienne le mieux aux données observées dans le cadre de l'échantillon d'analyse (Marôco, 2010). Pour cela, il faut prendre en compte 3 points d'estimation des modèles des équations structurelles. 1) le choix de la matrice des données est celui des variances-covariances ; 2) la taille de l'échantillon varie entre 200 et 300 personnes conformément à ce qui était observé par Roussel et al. (2002), avec 10 personnes répondant à chaque item (Kline, 2010; Pasquali, 2012); 3) la méthode d'estimation est celle de la vraisemblance maximale (MV).

3.1.1.5.2 Identification du modèle

L'identification du modèle fait référence au calcul d'une estimation unique de ses paramètres (Roussel et al., 2002). Pour cela, les critères de Bollen (1989) d'identification des modèles de mesure seront repris : (1) nombre des observations équivalentes par rapport au nombre des paramètres libres du modèle et (2) attribution d'une mesure à chaque variable latente. De plus, il faut observer la multi-colinéarité entre les variables du fait d'une probable définition non positive de la matrice, ce qui ne permet pas d'identifier le modèle (Kline, 2010, Marôco, 2010).

3.1.1.1.3 Identification des résultats

L'évaluation de la qualité du modèle a pour but d'identifier si le volume théorique est capable de reproduire la structure de corrélation des variables manifestes observées dans le cadre de l'échantillon d'études. D'après Marôco (2010), il existe trois aspects qui font référence à l'évaluation de la qualité du modèle, ils ont été repris dans cette thèse : (1) les tests de réglage ; (2) les indices empiriques basés sur les fonctions de vraisemblance ou sur la matrice des résidus obtenus pendant le réglage du modèle ; (3) l'analyse des résidus et de la signifiance des paramètres. Cette étape permet une nouvelle spécification des modèles testés (s'il n'y a pas de réglage adéquat), ainsi qu'une exploration des modèles équivalents ou alternatifs (Marôco, 2010; Kline, 2010).

Si le modèle paramétré ne présente pas d'ajustement satisfaisant capable d'expliquer la structure de corrélation des variables observées dans l'échantillon observé, il est possible de réaliser une nouvelle spécification du modèle pour que le réglage s'améliore de façon significative (Marôco, 2010), tout en prenant en compte la théorie de base des trois indices qui sont généralement utilisés : 1) valeur t, les valeurs de |t| inférieures à 1,96 indiquant une élimination du paramètre correspondant, sauf s'ils ont une importance théorique pour l'étude

(Russel et al., 2002); 2) résidus standardisés, les valeurs absolues doivent être inférieures à 2,58, sinon il peut s'agir d'une indication de problèmes de réglage, la correction pouvant intervenir par le biais d'une élimination de l'indicateur en question (MacCallum, 1986); 3) indices de modification (IM), ils estiment la réduction (conservatrice) de la statistique de khi-carré du modèle dans les cas où le paramètre fixe ou une restriction de l'égalité entre les paramètres sont libérés, si les erreurs de mesure sont en corrélation, et si de nouvelles trajectoires structurelles sont ajoutées après la prise en compte d'une restriction du modèle et d'une variation des degrés de liberté associée (Marôco, 2010).

À partir du moment où les questions statistiques sont prises en considération de façon stricte, un modèle déterminé peut être modifié jusqu'à ce qu'il présente un paramétrage parfait (le réglage sera d'autant plus parfait qu'il est proche du modèle saturé), même s'il peut être théoriquement et conceptuellement inapproprié (Marôco, 2010). Dans le cadre d'une nouvelle spécification, les modèles équivalents (avec la configuration des relations structurelles différentes du modèle de recherche, mais qui s'ajustent bien aux données) ou les modèles concurrents (qui ne présentent pas le même ajustement ni la même structure que le modèle de recherche) sont fréquemment employés (Kline, 2010).

Pour valider le modèle, il est également possible de recourir à la stratégie de la validation croisée . D'après Marôco (2010), 40 les échantillons sont suffisamment grands (n>400), il faut utiliser les 3/4 de l'échantillon sélectionné de façon aléatoire pour l'ajuster au modèle, le 1/4 restant étant utilisé pour évaluer l'invariance du modèle. Si l'échantillon n'est pas adapté à la validation croisée, voire qu'il n'est pas possible d'avoir un deuxième échantillon, Browne et Cudeck (1989) ont proposé d'utiliser l'ECVI, avec pour intervalle de confiance et comme indicateur de la validité des modèles alternatifs de population un seul échantillon. Pour ces auteurs, le modèle qui présentera la plus petite valeur de l'ECVI sera le plus stable (invariant) de la population.

3.2 Méthodologie des tests des hypothèses de la recherche

Cette section va présenter la méthode du test des hypothèses concernant les relations structurelles directes (3.2.1), médiatrices (3.2.2) et des variables sociodémographiques (3.2.3).

3.2.1 Méthode du test des effets directs sur les équations structurelles

L'analyse des équations structurelles est définie comme une technique de modélisation généralisée employée pour tester la validité des modèles théoriques qui

définissent les relations (hypothétique) entre les variables (Marôco, 2010). Il s'agit d'une série de relations qui forment un ensemble d'équations linéaires qui mettent en rapport des variables exogènes (indépendantes) et des variables endogènes (dépendantes) (Roussel et al., 2002). D'autre part, cette étude est une extension des modèles linéaires généralisés qui analysent, de façon explicite, les erreurs de mesure associée aux variables de la recherche (Marôco, 2010).

Pour tester les hypothèses de la recherche (relations entre les constructions) trois points seront pris en compte conformément aux recommandations de Marôco (2010); Kline (2010) e Rousseal et al. (2002): 1) signifiances des coefficients de régression non standardisés – ici, la valeur du test t de Student doit être analysée en prenant en compte chacun des coefficients afin de s'assurer que le rapport hypothétique est statistiquement différent de zéro – la valeur t doit être supérieure à 1,96 pour un niveau de signifiant de 5 % ; 2) coefficients de régression standardisés, les coefficients modélisés permettent d'estimer l'importance relative des «voies » et se situent entre 0 et 1 – plus la valeur de ces coefficients est élevée plus la relation entre les variables latentes sont fortes ; 3) corrélation multiple au carré ou pourcentage de la variance de la variable endogène (R^2) – ici, le calcul consiste à soustraire 1 au carré du coefficient normalisé (standardisé) du terme de l'erreur associée à la variable latente, ce pourcentage équivaut au R^2 de régression – les valeurs jusqu'à 0,3 sont considérées comme faibles, entre 0,3 et 0,5 comme moyennes et au-dessus de 0,5 comme bonnes.

3.2.2 Méthode du test des effets médiateurs

La médiation peut être définie comme le degré dans le cadre duquel une variable donnée influence la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante (Baron & Kenny, 1986). Cette thèse va réaliser des médiations simples et en chaîne.

Une grande partie des recherches sur la médiation a recours à l'approche de Kenny et Baron (1986), alliée aux tests de signifiant de Sobel (1982). Toutefois, cette méthode de test de la médiation est critiquée, surtout en ce qui concerne l'hypothèse de la normalité des données (Preacher & Hayes, 2008). Face à cela, différents auteurs (Cheung & Lau, 2008; Marôco, 2010; Marôco, 2011; Preacher & Hayes, 2008; Zhao, Lynch & Chen, 2010) suggèrent d'avoir recours à la méthode alternative du *bootstrap* (test non paramétrique), système qui sera utilisé dans cette recherche.

Cette thèse aura recours à la simulation de Monte-Carlo pour estimer les erreurs types et la signifiance des effets par ré-échantillonnage *bootstrap* (Marôco, 2011). Pour cela, la

méthode BC (*Bias-corrected confidence intervals*) sera prise en compte, avec des intervalles de confiance (IC) de 95 %, plus précis que la norme (*défaut*), avec au moins 1000 ré-échantillonnages, puisqu'au-dessus de cette valeur il n'y a pas de différences significatives entre les IC (Cheung & Lau, 2008). D'autre part, ces auteurs observent qu'il faut que l'échantillon présente plus de 200 réponses, afin d'éviter une erreur de type I.

Pour tester les effets des médiateurs spécifiques en une seule étape, la méthode de Monte-Carlo d'évaluation de la médiation a été utilisée (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004). Cette méthode est une technique de ré-échantillonnage paramétrique, différente du test de *bootstrap* qui est non paramétrique (Diallo, 2011). Son application est basée sur les coefficients estimés et sur les écarts types, sans obligation de données (Ghantous, 2010). Même sans la force du *bootstrap* (Mackinnon et al., 2010), la méthode décrite ici est plus efficace que les autres méthodes, tout comme le test de Sobel (Diallo, 2011).

Enfin, le test des effets de médiation non spécifique en chaîne est réalisé dans le cadre du test signifiant conjoint (*joint significance test* - MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, & Sheets, 2002), recommandé par Taylor et al. (2008) pour un modèle de médiation en trois étapes (chaîne). De plus, cette thèse va avoir recours au test de Preacher et Hayes (2008) qui estime les coefficients d'analyse des voies (*path*), dans le cadre d'un modèle de médiation en chaîne (multiple) qui crée des intervalles de confiance par *bootstrap* à effets directs, indirects et totaux.

3.2.3 Influence des variables individuelles antécédentes (sociodémographiques)

Dans cette partie, il faut distinguer les variables individuelles par catégories et les variables individuelles continues.

Pour pouvoir étudier les différences des variables du modèle sur la base des variables par catégorie (sexe, âge, scolarité, niveau hiérarchique, etc.), ce travail aura recours à l'analyse de la variance (ANOVA). Selon Evrard et al. (2009) et Marôco, 2011, l'ANOVA est un test de statistiques utilisé pour mesurer une variable explicative discrète qui influence la distribution d'une variable continue devant être analysée. Lorsqu'il faut évaluer une influence sur différentes variables continues dépendantes et prises en compte simultanément, l'analyse de la variance multivariée (MANOVA) est indispensable. Ici, il faut mettre l'accent sur le fait que chacune de ces techniques est basée sur des présupposés rigoureux, c'est-à-dire sur un besoin d'indépendance des échantillons, de normalité et d'homogénéité de la variance (ou covariance) de la population (Marôco, 2011). Si les présupposés de l'ANOVA ne sont pas respectés, le test non paramétrique de Kruskal-Wallis sera utilisé.

Ces analyses seront effectuées par le biais des scores factoriels latents, à partir des analyses factorielles confirmatoire (méthode de la régression). D'après DiStefano, Zhu et Mîndrilă (2009), le recours aux scores factoriels de régression présente de meilleurs résultats qu'avec d'autres méthodes (addition des scores par facteur, addition des scores avec un facteur-clé, addition des variables standardisées, etc.). Étant donné que certaines constructions présentent des dimensions différentes, ce travail aura recours à la moyenne des scores factoriels.

Conclusions du chapitre V

Ce chapitre a permis de détailler la méthodologie et la conception des études empiriques. La première section a présenté la mise en œuvre des constructions du modèle de recherche. Les échelles des valeurs organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle ont été adaptées à partir de recherches précédentes. L'échelle de la performance compétente a été mise en place sur la base du profil professionnel graphique et de la cartographie des compétences (techniques et comportements) réalisés par la SENASP (2012) et d'après les observations de Faiad et al. (2012). Une échelle de mesure des pratiques organisationnelles, créée par Souza (2014) et basée sur les études de D'Iribarne (1989), ainsi que sur des travaux précédents (Faria, 2013; Fenili (2012); Souza et al. (2011) et Souza et al., 2013), a été proposée.

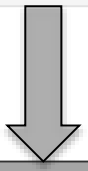
La deuxième section s'est occupée des choix méthodologiques de la recherche. Un questionnaire appliqué aux policiers militaires a été présenté pour répondre aux objectifs de ce travail, le choix de la PMDF comme le lieu de réalisation du questionnaire a été justifié. Enfin, la méthode de collecte des données a été expliquée.

La troisième section, a analysé la méthodologie du développement et de la validation des essais de mesure et du test des hypothèses de la recherche. En ce qui concerne la phase de validation des instruments, différents points ont été pris en considération, comme les conditions préalables de réalisation des analyses multivariées, l'analyse factorielle exploratoire, l'échelonnement multidimensionnel, la fiabilité et la validité des instruments et l'analyse factorielle confirmatoire. Pour les tests des hypothèses de recherche, différentes méthodes ont été utilisées en fonction des types d'hypothèses. Ainsi, ce travail a eu recours aux équations structurelles (pour les effets directs), au *bootstrap* non paramétrique ou paramétrique (pour les effets médiateurs) et à l'ANOVA.

PARTIE II

Études Empiriques, Résultats et Discussion de la Recherche

CHAPITRE V:
Méthode et Conception de L'Étude Empirique
Section 1. Choix Méthodologiques de la Recherche
Section 2. Définition opérationnelle des constructions



CHAPITRE VI:
Validation des Instruments de Mesure
Section 1. Présentation des Échantillons et Analyses Préliminaires
Section 2. Validation des Échelles de Mesure

CHAPITRE VII:
Résultats de la recherche
Section 1. Test du Modèle
Section 2. Test des Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE VIII:
Résultats de la Recherche
Section 2. Analyses des Résultats des Modèles Structuraux
Section 2. Étude des résultats des modèles de mesure

CHAPITRE VI. VALIDATION DES INSTRUMENTS DE MESURE

Introduction du chapitre VI

Ce chapitre va permettre de valider les instruments de mesure utilisés dans le cadre de ce modèle de recherche. La validation des variables latentes des instruments de mesure est basée sur des aspects statistiques, ainsi que sur la validation des jugements et la validation sémantique, conformément à ce qui a été établi par Churchill (1979) et Pasquali (2012). Pour Evrard et al. (2009), il s'agit d'une étape importante de la recherche, car sans instruments fiables et valides il est impossible de tester le modèle général de la recherche.

Pour chaque échelle de mesure, une analyse factorielle exploratoire (AFE) sera utilisée, à l'exception de l'échelle des valeurs organisationnelles qui sera basée sur un échelonnement multidimensionnel (MDS), afin de déterminer la structure factorielle des constructions sous-jacentes, comme dans le cas des AFE. Ensuite, la structure exploratoire sera confirmée grâce à une analyse factorielle confirmatoire (AFC) et la méthode des adéquations structurelles. L'AFC est importante dans la mesure où elle permet d'évaluer la fiabilité (consistance interne) et de valider la construction. Par conséquent, il faut analyser les tests de fiabilité et de validité. En ce qui concerne la mesure des autres variables, une description de la distribution des personnes qui ont participé à la recherche sera présentée, d'autant plus que dans ce cas il n'est pas possible d'avoir recours aux analyses factorielles.

Ce chapitre est composé de trois parties. La section 1 va présenter les échantillons utilisés et les analyses préliminaires de l'adéquation des données pour la mise en œuvre des analyses multivariées. La section 2 va s'intéresser à la validation des échelles de mesure des constructions centrales du modèle de recherche. Enfin, la section 3 va étudier la mesure des variables individuelles au sein du modèle de recherche.

Section 1. Présentation des échantillons et analyses préliminaires

L'objectif principal de cette recherche est de comprendre l'influence des variables antécédentes et médiatrices (valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité professionnelle et identité organisationnelle) sur la performance professionnelle par compétences dans le cadre d'un service de police, c'est-à-dire de tester un modèle d'intégration des déterminants de la performance professionnelle par compétences. Pour cela, 1276 questionnaires ont été utilisés.

Sur ce total, 27 questionnaires n'ont été remplis qu'à moitié, car le temps imparti n'a pas permis aux participants de les compléter. Il a donc été décidé de rejeter ces 27

questionnaires incomplets, d'autant plus que cela n'avait aucun impact sur l'échantillon analysé. Finalement, 1249 questionnaires dûment remplis ont été pris en compte.

Étant donné qu'il n'est pas recommandé de faire l'analyse exploratoire et confirmatoire sur la base d'un même ensemble de données, l'échantillon a été subdivisé, de façon aléatoire, en deux groupes. Toutefois, chaque item a respecté la règle d'au moins 10 participants, aussi bien lors de la phase exploratoire que de la phase de confirmation (Pasquali, 2012; Roussel et al., 2002). Ainsi, 50,04 % des participants ont été sélectionné pour la phase exploratoire (n=625), et 49,96% pour celle de confirmation (n=624), ces deux phases ayant subi des adéquations lors de la réalisation des analyses multivariées.

1.1 Analyses préliminaires de l'adéquation des données aux analyses multivariées

Avant d'analyser les données collectées à partir d'un échantillon de policiers militaires, il faut vérifier l'adéquation de ces données pour l'analyse multivariée. Cette vérification consiste à examiner les valeurs extrêmes (*outliers*), la normalité des données et l'absence de multi-colinéarité (Kline, 2010).

1.1.1 Valeurs absentes

Le traitement des valeurs absentes (*missing values*) doit être fait par le biais de différentes méthodes, conformément à ce qui était mentionné dans le chapitre V, avant la réalisation des analyses. Du fait de la préparation offerte aux personnes qui ont rempli les questionnaires, ce qui a permis de répondre aux doutes des personnes avant qu'elles le remplissent, il n'y a pas eu de problème sérieux concernant la collecte des données, qui dans la plupart des cas et complète. Néanmoins, cela ne garantit pas l'absence de problèmes quant aux valeurs extrêmes (*outliers*).

Avec l'analyse des fréquences, une analyse des valeurs absentes (MVA - *missing values analysis*) a été réalisées dans le but d'évaluer la quantité et la distribution des données absentes, des réponses impropres, et d'identifier et d'éliminer les problèmes révélés dans des cas spécifiques, avec le remplacement des données absentes, qui peuvent affecter la normalité et l'homogénéité statistique (Neiva, Abbad & Tróccoli, 2007). L'analyse des fréquences et la MVA ont démontré que le pourcentage des valeurs absentes était inférieur à 5 % et que sa distribution était aléatoire, ce qui a permis son remplacement (Hair et al., 2009; Tabachnick & Fidell, 2007).

L'estimation des données absentes ou le remplacement a été réalisé par le MVA, dans le cadre d'une méthode de régression, considérée comme étant supérieure à d'autres systèmes (comme le remplacement par la moyenne), conformément à Hair et al. (2009).

1.1.2 Valeurs extrêmes

Les valeurs extrêmes (*outliers*) sur les variables quantitatives ont été analysées au sein des deux échantillons sur la base des critères de distance de Mahalanobis et de distance de Cook, utilisés pour identifier les valeurs extrêmes multivariées (Hair et al., 2009; Neiva et al., 2007, Tabachnick & Fidell, 2007). Pour vérifier la distance (Mahalanobis) à partir de laquelle les *outliers* seront considérés comme multivariés, il a fallu consulter le tableau de valeur du khi-carré avec pour paramètre les degrés de liberté (nombre de VI) et la valeur d'une probabilité de $p < 0{,}001$. Les valeurs extrêmes détectées (distances supérieures aux valeurs de référence du tableau du khi-carré) ont été exclues. Ce résultat a été confirmé par les valeurs de la distance de Cook (>1).

Face à cela, il a fallu procéder avec fusion des observations avec les valeurs extrêmes pour chacune des échelles de mesure au sein de chacun des sous-échantillons. Au total, 333 observations ont été éliminées, ce nombre élevé d'exclusions étant justifié par l'analyse rigoureuse et par la longueur des questionnaires, qui ont fatigué les personnes y répondant. Finalement, l'échantillon total a été composé de 916 questionnaires, nombre plus que suffisant pour remplir les critères utilisés quant à la taille des échantillons.

1.1.2 Normalité des données et absence de multi-colinéarité

L'évaluation du présupposé de la normalité des données a été faite en trois étapes : 1) avec la courbe de Gauss sur la normalité de chaque variable étudiée dont les résultats indiquent une certaine normalité pour la plupart des variables. Ensuite, 2) les tests de Kolmogorov-Smirnov et Shapiro-Wilk, qui sont plus puissants (Diallo, 2011; Marôco, 2011; Neiva et al., 2007, Tabachnick & Fidell, 2007), et dont les résultats rejettent l'hypothèse de la normalité des données (annexe 2). Toutefois, les études de simulation (Harwell, Rubinstein, Hayes & Olds, 1992; Refinetti, 1996) démontrent que les méthodes paramétriques sont robustes à la violation du présupposé de normalité, si les distributions ont ne sont pas biaisées et aplaties et si les échantillons ne sont pas trop petits ($n<100$).

Comme la violation de la normalité est une situation fréquente dans le cadre des variables du comportement organisationnel, il faut passer à une 3^{e} étape, qui est celle de la vérification des données pour savoir si elles suivent la distribution la plus proche possible de

la normale (quasi normalité). Pour cela, il faut vérifier les coefficients d'asymétrie(*skewness*) et l'aplatissement (*Kurtosis*). Les études de simulation de Kline (2010) démontrent que les modèles paramétriques sont robustes pour des valeurs absolues d'asymétrie (*sk*) inférieures à 3 et à des valeurs absolues d'aplatissement (*ku*) inférieures à 7-10, ces résultats ont également été décrits par West, Finch et Curran (1995). Dans ce cas, les valeurs de kurtosis doivent être inférieures à 7 et la symétrie inférieure à 3. Ces résultats démontrent une quasi-normalité univariée satisfaisante des données. De plus la valeur de Mardia des différentes constructions indique une quasi normalité multivariée acceptable.

La multicolinéarité est évaluée sur la base du facteur de l'inflation de la variance (VIF - *Variance Inflation Factor*) et de la tolérance. Les résultats ne montrent pas de problème de colinéarité entre les variables, étant donné que les valeurs de la VIF sont inférieures à 10 (Myers, 1990) et que celles de la tolérance sont supérieures à 0,1 (Myers, 1990).

1.2 Présentation de l'ensemble des données

La séparation aléatoire des données a permis la mise en place de deux groupes, le premier avec 465 questionnaires qui seront utilisés lors de la phase exploratoire et, le deuxième, avec 451 questionnaires qui seront utilisés lors de la phase de confirmation. La subdivision des questionnaires sera présentée dans le cadre des variables sociodémographiques.

1.2.1 Variables sociodémographiques

En ce qui concerne l'âge, des personnes qui ont répondu au questionnaire ont en moyenne 39,01 ans (dp=6,91), l'échantillon 1 présentant une moyenne de 38,78 ans (dp=7,08) et l'échantillon 2 présentant une moyenne de 39,25 ans (dp=6,73). La moyenne d'âge de la population de l'étude est un peu supérieure à celle de la population brésilienne[21] (IBGE, 2010). Pour ce qui est du sexe, 88,35 % sont des hommes, dont 88 % pour l'échantillon 1 et 88,7 % pour l'échantillon 2. Cette distribution s'explique parfaitement du fait des caractéristiques de l'organisation, la PMDF à cause de restrictions légales ne peut embaucher que 10 % de femmes.

En ce qui concerne le niveau de scolarité, 62,85 % de l'échantillon total a une formation supérieure ou est en train d'en suivre une. De plus, 26,4 % du personnel est en train

2 D'après l'Institut brésilien de géographie et de statistiques (IBGE), la population est distribuée de la façon suivante : moins de 20 ans : 34 % ; 20-39 ans : 32 % ; 40-49 ans : 13 %; 50 ans ou plus : 20 % ; sexe : 51 % de femmes et 49 % d'hommes (IBGE, 2010).

de suivre ou a déjà une post-graduation. Dans l'échantillon 1, 60,7 % des personnes avouent être en train de suivre une formation supérieure, dans l'échantillon 2 ce chiffre atteint 65 %.

Lorsque les niveaux hiérarchiques sont vérifiés, 29,05 % des membres sont des officiers et 68,05 % sont des soldats. Le tableau 10 présente une synthèse de la distribution des personnes ayant répondu au questionnaire au sein des différentes catégories. À cela, il faut ajouter une comparaison entre les deux échantillons (n1=465 et n2=451) et la population étudiée (PMDF), surtout par rapport aux catégories de sexe et de niveau hiérarchique.

Tableau 10

Distribution des données sociodémographiques

		Échantillon 1 (n=465)		Échantillon 2 (n=451)		Population (N=15.178)	
Variables	Niveaux	Fréquences	%	Fréquences	%	Fréquences	%
Sexe	Hommes	409	88,0	400	88,7	13.997	92,22
	Femmes	50	10,8	45	10,0	1.181	7,78
	Manquants	6	1,3	6	1,3	0	0
Grades	Soldat	53	11,4	34	7,5	2.265	14,93
	Corporel	78	16,8	108	23,9	3.277	21,59
	3ème Sergent	51	11,0	63	14,0	2.946	19,41
	2ème Sergent	40	8,6	37	8,2	2.278	15,01
	1er Sergent	65	14,0	58	12,9	2.350	15,48
	Sous-Lieutenant	21	4,5	28	6,2	656	4,32
	Cadet	43	9,2	33	7,3	52	0,34
	Aspirant Officiel	27	5,8	22	4,9	180	1,19
	2e Lieutenant	15	3,2	7	1,6	138	0,91
	1e Lieutenant	10	2,2	9	2,0	120	0,79
	Capitaine	26	5,6	21	4,7	396	2,61
	Majeur	20	4,3	14	3,1	327	2,15
	Lieutenant Colonel	5	1,1	6	1,3	127	0,84
	Colonel	5	1,1	3	0,7	66	0,43
	Manquants	6	1,2	8	1,7	0	0
Scolarité	Primaire I.*	1	0,2	2	0,4		
	Primaire C.**	3	0,6	5	1,1		
	Lycée I.	7	1,5	4	0,9		
	Lycée C.	34	7,3	38	8,4		
	Graduation I.	38	8,2	23	5,1		
	Graduation C.	244	52,5	270	59,9		
	Spécialisation I.	18	3,9	13	2,9		
	Spécialisation C.	106	22,8	83	18,4		
	Master I.	7	1,5	9	2,0		
	Master C.	5	1,1	1	0,2		
	Manquants	2	0,4	3	0,7		
Estado Civil	Marié	296	63,7	291	64,5		
	Divorcé	23	4,9	31	6,9		
	Séparé	10	2,2	12	2,7		
	Célibataire	91	19,6	80	17,7		
	Union Stable	38	8,2	27	6,0		
	Veuf	0	0	4	0,9		
	Manquants	7	1,5	6	1,3		

continuação

		Échantillon 1 (n=465)		Échantillon 2 (n=451)	
Variables	Niveaux	Fréquences	%	Fréquences	%
Nombre d'enfants	Aucun	115	24,7	108	23,9
	Un	99	21,3	81	18,0
	Deux	137	29,5	142	31,5
	Trois	65	14,0	78	17,3
	Quatre	31	6,7	28	6,2
	Cinq ou plus	8	1,7	6	1,3
	Manquants	10	2,2	8	1,8
		Moyenne =	1,61	Moyenne =	1,67
		Écart-type =	1,29	Écart-type =	1,27
		Minimum =	0	Minimum =	0
		Maximum =	5	Maximum =	5
Religion	Catholique	239	51,4	214	47,5
	Évangélique	105	22,6	136	30,2
	Protestant	14	3,0	22	4,9
	Spiritisme	23	4,9	21	4,7
	Afro-brésilienne	4	0,9	2	0,4
	aucune religion	51	11,0	32	7,1
	Autre	18	3,9	12	2,7
	Manquants	11	2,4	12	2,7
Temp de Service	1 - 5 années	94	20,2	82	18,2
	6 - 10 années	22	4,7	23	5,0
	11 - 15 années	91	19,6	95	21,0
	16 - 20 années	66	14,3	68	15,1
	21 - 25 années	110	23,5	113	25,1
	26 - 30 années	71	15,3	60	13,4
	31 années ou plus	1	0,2	2	0,4
	Manquants	10	2,2	8	1,8
		Moyenne =	16,12	Moyenne =	16,24
		Écart-type =	8,63	Écart-type =	8,35
		Minimum =	1	Minimum =	1
		Maximum =	31	Maximum =	31
Âge	24 - 28 années	34	7,2	24	5,3
	29 - 33 années	95	20,5	90	19,9
	34 - 38 années	87	18,7	91	20,2
	39 - 43 années	95	20,5	87	19,4
	44 - 48 années	109	23,4	123	27,3
	49 - 53 années	36	7,8	27	5,9
	Manquants	9	1,9	9	2,0
		Moyenne =	38,78	Moyenne =	39,25
		Écart-type =	7,08	Écart-type =	6,73
		Minimum =	24	Minimum =	25
		Maximum =	53	Maximum =	53

** Incomplet; *** Complet

De plus, il faut mettre l'accent sur le fait que les données ont été collectées au sein des différentes unités de la PMDF. Le tableau 11 présente les unités en : unités de région ; unités spécialisées ; unités de support administratif. La figure 4 présente plus de détails à ce sujet.

Ces résultats préliminaires permettent de passer à l'étape de la validation des instruments de mesure.

Tableau 11

Distribution des données par unités de la PMDF

Unités de Région		
UPM	Nombre de Questionnaires Replied	
	Échantillon 1 (n=465)	Échantillon 2 (n=451)
1º Bataillon de Police Militaire - 1º BPM	4	3
2º Bataillon de Police Militaire - 2º BPM	9	11
3º Bataillon de Police Militaire - 3º BPM	10	15
4º Bataillon de Police Militaire - 4º BPM	10	6
5º Bataillon de Police Militaire - 5º BPM	7	10
7º Bataillon de Police Militaire - 7º BPM	10	8
8º Bataillon de Police Militaire - 8º BPM	9	11
9º Bataillon de Police Militaire - 9º BPM	8	14
11º Bataillon de Police Militaire - 11º BPM	13	11
13º Bataillon de Police Militaire - 13º BPM	11	12
14º Bataillon de Police Militaire - 14º BPM	7	9
16º Bataillon de Police Militaire - 16º BPM	8	9
17º Bataillon de Police Militaire - 17º BPM	10	12
20º Bataillon de Police Militaire - 20º BPM	7	16
21º Bataillon de Police Militaire - 21º BPM	7	16
24º Bataillon de Police Militaire - 24º BPM	9	10
25º Bataillon de Police Militaire - 25º BPM	1	6
26º Bataillon de Police Militaire - 26º BPM	8	7
27º Bataillon de Police Militaire - 27º BPM	8	7
28º Bataillon de Police Militaire - 28º BPM	9	10
Unités Spécialisées		
Bataillon des Opérations Spéciales- BOPE	19	16
Bataillon de Police avec des Chiens - BPCÃES	9	14
Bataillon d'Aviation Opérationnel - BAVOP	12	12
Bataillon de Police d'Environnement - BPMA	11	4
Bataillon de Trafic - BPTRAN	11	9
Bataillon de Police de Route - BPRV	5	6
Bataillon Judiciaire - 12º BPM	11	11
Bataillon de Police Tactique Motorisé - ROTAM	12	13
Bataillon de Police Scolaire - BPESC	6	8
19º Bataillon de Police Militaire - 19º BPM	7	6
Régiment de Police à Cheval - RPMON	15	6
Unités de Support Administratif		
Académie de la Police Militaire de Brasília - APMB	76	58
Centre de Communication Sociale - CCS	10	4
Centre de Intelligence - CI	16	6
Centre de Police Communautaire et Droits de l'Homme-CPCDH	13	8
Département de Contrôle et Eyre - DCC	7	14
Département de l'Éducation et de la Culture - DEC	9	17
Département de la Gestion du Personnel - DGP	11	9
Département de la Logistique et des Finances - DLF	13	7
Département de la Santé et d'Assistance au personnel - DSAP	16	9
État-Major	7	8
Office du Commandement Général	4	3

Section 2. Validation des échelles de mesure des constructions centrales du modèle

À l'exception de l'échelle des valeurs organisationnelles (EVO), pour laquelle sera utilisé l'échelonnement multidimensionnel (MDS), chaque échelle subira une analyse factorielle exploratoire pour permettre une détermination des structures des instruments de mesure. Ensuite, une analyse factorielle confirmatoire sera faite pour valider la convergence et/ou la divergence des constructions.

2.1 Validation de l'échelle des valeurs organisationnelles

L'échelle des valeurs organisationnelles qui est composée de six dimensions (harmonie, domination, égalitarisme, hiérarchie, conservation et autonomie) a été passée au crible des analyses exploratoires (MDS) et de confirmation (AFC).

2.1.1 Échelonnement multidimensionnel avec le *SPSS Statistics*

L'échantillon 1 (n=465) a été utilisé pour la mise en œuvre de l'analyse. Le MDS a révélé la structure présentée Figure 5. Les mesures du réglage bidimensionnel ont été excellentes : S-Stress égale à 0,057, *Raw Stress Normalizado* (*NRS*) égale à 0,037, dispersion des proximités (*DAF*) égale à 0,963 et coefficients de congruence de Tucker égale à 0,982. Les items qui présentent une redondance et ceux qui se trouvent dans une région opposée à la prévision théorique ont été éliminés. Sur les 39 d'items, 32 sont conformes après analyse. Le Tableau 12 présente les items par types de motivation et les Alphas de Cronbach et Lambda 2 de Guttman.

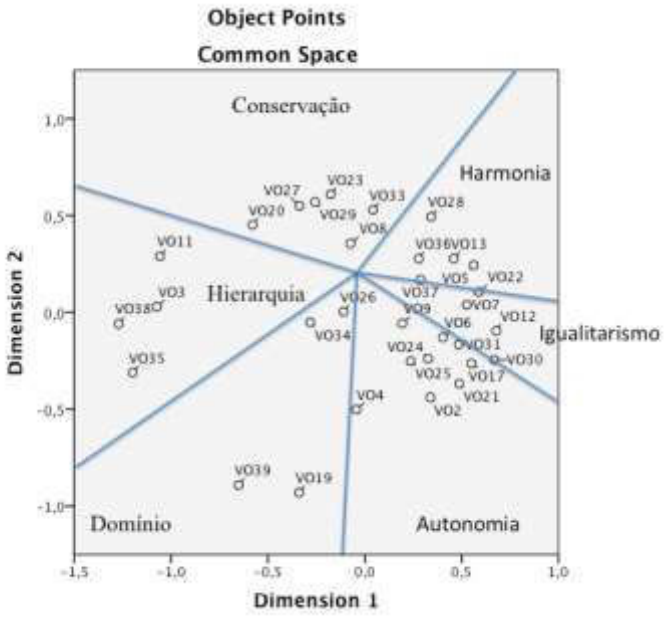


Figure 5. Résultats de l'analyse MDS de EVO.

Tableau 12

Items par le type de motivation et la précision de EVO

Itens	Tipo Motivacional	Alpha de Cronbach / Lambda 2 de Guttman
VO5 - Relations transparentes avec la société. VO13- Respect envers la société. VO28 - Protection de l'environnement. VO36 - Crédibilité par rapport aux citoyens. VO37 - Développement du pays et des communautés où il y a des actions.	Harmonie	0,89 / 0,89
VO19 - PMDF favorisée au détriment de l'environnement. VO26 - Préoccupation par rapport à la prestation de services. VO34 - Actions de sécurité publique ambitieuses. VO39 - Élimination des actions réalisées par des organisations de police concurrentes.	Domination	0,61 / 0,63
VO7 - Relations cordiales entre les policiers. VO12 - Santé et bien-être des policiers. VO22 - Coopération entre les policiers. VO30 - Mêmes possibilités pour tous les policiers.	Égalitarisme	0,90 / 0,90
VO3 - Centralisation des décisions. VO11 - Centralisation de la définition des normes au sein de la haute hiérarchie. VO35 - Traitement différencié de ceux qui occupent des postes de commandement. VO38 - Pouvoir concentre par les niveaux hiérarchiques supérieurs.	Hiérarchie	0,82 / 0,82
VO8 - Fidélité aux pratiques consacrées au sein de l'organisation. VO20 - Respect des coutumes de l'organisation. VO23 - Respect des règles de l'organisation. VO27 - Obéissance aux normes de l'organisation. VO29 - Obéissance aux normes de comportements. VO33 - Agissements des policiers conformément à la mission de l'organisation.	Conservation	0,91 / 0,91
VO2 - Recherche de nouveautés. VO4 - L'opinion des personnes. VO6 - Leadership dans le domaine de la sécurité publique grâce à l'introduction d'idées créatives. VO9 - Reconnaissance des services novateurs par d'autres agences de police. VO17 - Flexibilité. VO21 - Autonomie des policiers lors de la réalisation des tâches. VO24 - Capacité novatrice. VO25 - Originalité. VO31 - Capacité d'initiative.	Autonomie	0,94 / 0,94

La structure circulaire théoriquement proposée pour comprendre les valeurs culturelles s'est montrée adéquate à l'interprétation des résultats des valeurs organisationnelles, à l'exemple des résultats de l'étude de Porto et al. (2012).

Ensuite, l'analyse factorielle confirmatoire est présentée pour confirmer la structure obtenue avec l'AFE.

2.1.2 Analyse factorielle confirmatoire grâce au *logiciel AMOS*

Pour confirmer la structure factorielle obtenue avec l'AFE, l'AFE a été mis en place grâce à AMOS 18.

2.1.2.1 Calibrage du modèle de mesures

Les spécifications des trois modèles de mesure des valeurs organisationnelles ont été testées. Le premier test est celui d'Harman (modèle du facteur unique), conformément à Malhotra, Sung et Ashutosh (2006).le deuxième test a évalué les six dimensions dans le cadre d'un même modèle de corrélation de mesures. Et enfin, l'association entre les dimensions bipolaires des dimensions proposées a été évaluée.

Le modèle 1 (unidimensionnel) ne s'est pas ajusté aux données, il a donc été rejeté. Le modèle 2 a présenté des indices satisfaisants de calibrage, après l'élimination des items qui présentaient une covariance résiduelle standardisée supérieure à la limite de |2,58| conformément à MacCallum (1986), et dont les indices de modification étaient inadaptés à la saturation avec des valeurs élevées (>11, d'après Marôco, 2010), pour plus d'un thème. De plus, ce modèle a présenté des corrélations supérieures à 0,70 entre les motivations, même si les analyses indiquent qu'il est possible de les distinguer. Les indices de calibrage des deux premiers modèles se trouvent au Tableau 13.

Tableau 13

Indices d'ajustement des dimensions comme les modèles 1 et 2 de l'EVO

Échantillon N=451		Modèle 1 Unidimensionnel	Modèle 2 6 Dimensions
Indices Absolus	χ/g.l.	7,31	3,64
	χ^2; g.l.	3173,73; 434	437,11; 120
	p	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,59 (0,51)	0,91 (0,86)
	SRMR	0,111	0,054
Indices Relatives	CFI	0,74	0,95
	TLI	0,72	0,93
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,118 (0,115 ; 0,122)	0,077 (0,069 ; 0,084)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,692	0,74
	PGFI	0,497	0,64
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	3297,73	539,11
	ECVI	7,33	1,20
	CAIC	3614,64	799,79

Le modèle 3 a cherché à évaluer l'association entre les dimensions bipolaires des types de motivation. Pour cela les paires suivantes ont été prises en considération : autonomie X conservation, hiérarchie X égalitarisme, domination X harmonie. La procédure proposée par Cieciuch et Schwartz (2012) à été adoptée pour réaliser les analyses de confirmation séparément pour chaque dimension bipolaire.

Dans le cadre de ces dimensions, les items acquis ont présenté une covariance résiduelle standardisée supérieure à la limite de |2,58| et qui saturaient avec plus d'un facteur, conformément aux indices de modification, ont été éliminés. D'autre part, le détail, l'équilibre et la représentativité théorique de la dimension ont été pris en compte. Ces motivations mesurées ont présenté des indices finaux de réglage extrêmement adapté, ils sont présentés Tableau 14.

Tableau 14

Indices d'ajustement des dimensions bipolaires comme le modèle 3 de l'EVO

Échantillon N=451		Autonomie *versus* Conservation	Hiérarchie *versus* Égalitarisme	Domination *versus* Harmonie
Indices Absolus	χ/g.l.	3,01	4,56	4,35
	χ^2; g.l.	24,10; 8	31,95; 7	34,83; 8
	p	0,002	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,98 (0,95)	0,98 (0,93)	0,97 (0,93)
	SRMR	0,021	0,057	0,024
Indices Relatives	CFI	0,99	0,98	0,98
	TLI	0,98	0,95	0,97
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,067 (0,037; 0,098)	0,089 (0,059 ; 0,121)	0,086 (0,058 ; 0,117)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,53	0,46	0,52
	PGFI	0,37	0,33	0,37
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	50,10	59,95	60,83
	ECVI	0,11	0,13	0,14
	CAIC	116,55	131,51	127,28

2.1.2.2 Fiabilité et validité de l'échelle de mesure des valeurs organisationnelles

Pour évaluer la fiabilité des motivations, le Rho de Jöreskog a été utilisé, car il est considéré comme moins sensible au nombre d'items que l'alpha de Cronbach. La valeur du Rho de Jöreskog (> 0,7) indique une bonne consistance interne de chaque dimension, conformément à ce qui peut être vu tableau 26 par rapport au modèle 2, et Tableau 15 par rapport au modèle 3.

Ensuite, la validité convergente a été évaluée conformément aux critères de Fornell et Larcker (1981), dont la valeur de la variance moyenne extraite du facteur doit être supérieure à 0,5. Ce critère apparaît dans toutes les dimensions de l'échelle étudiée des modèles 2 et 3 (tableau 26 et tableau 27). De façon semblable, les poids factoriels ont tous été significatifs et importants ($\lambda i > 0,5$; $p < 0,001$). Les corrélations multiples au carré sont égales ou supérieures à 0,5 (à l'exception de l'item VO3), ce qui fournit le revenu complémentaire de la validité convergente (Bagozzi & Yi, 1988).

Enfin la validité discriminante a été évaluée grâce à la méthode de Fornell et Larcker (1981). D'après cette méthode, la validité discriminatoire entre deux dimensions est établie lorsque la variance moyenne extraite de chacune des tests dimensionnels est supérieure au carré de leur corrélation. Le modèle 2 n'a pas complètement répondu à ce critère. Par conséquent, il a été décidé de restreindre les modèles en forte corrélation (>0,7), et de fixer ses corrélations à 1 en les comparant aux modèles dont les corrélations sont libres. Pour un α=0,05, dont $\chi^2_{dif} > \chi^2_{0,95(1)} = 3,84$, il est possible d'affirmer que la corrélation entre chacune des deux dimensions présentant une forte corrélation est différente de 1, ce qui indique une validité discriminante des facteurs.

Dans le modèle 3, la validité discriminante entre les deux premières paires (hiérarchie X égalitarisme et conservation X autonomie) est satisfaisante (Tableau 15). Pour ce qui est de la paire domination X harmonie, une option plus restrictive a été adoptée, car la méthode de Fornell et Larcker (1981) n'a pas été concluante. Ainsi, le modèle libre (avec des corrélations entre facteurs libres) et le modèle restreint ont une corrélation entre les facteurs fixés à 1 (Marôco, 2010). Pour un α=0,05, dont $\chi^2_{dif} = 107,29 > \chi^2_{0,95(1)} = 3,84$, il est possible d'affirmer que la corrélation entre les deux facteurs est différente de 1, ce qui indique une validité discriminante des facteurs. Les Tableaux 15 et 16 résument les qualités psychométriques et les Figures 6 et 7 montrent les représentations graphiques des modèles 2 et 3, ainsi que les poids factoriels non standardisés et les corrélations multiples au carré.

Tableau 15

Fiabilité et validité des typologies comme le modèle 2 de l'EVO

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 2	Poids Factoriais (t-valor)
Dimension Hiérarchie : ρ = 0,84; Rhovc = 0,65; *t = 51,49 > 1,96*	
VO3 - Centralisation des décisions.	0,52 (50,91)
VO35 - Traitement différencié de ceux qui occupent des postes de commandement.	0,78 (45,61)
VO38 - Pouvoir concentre par les niveaux hiérarchiques supérieurs.	0,85 (50,60)
Dimension Domination : ρ = 0,91; Rhovc = 0,68, *t = 64,18 > 1,96*	
VO26 - Préoccupation par rapport à la prestation de services.	0,80 (50,38)
VO34 - Actions de sécurité publique ambitieuses.	0,67 (55,62)
Dimension Conservation : ρ = 0,93; Rhovc = 0,82, *t = 73,83> 1,96*	
VO23 - Respect des règles de l'organisation.	0,83 (67,02)
VO27 - Obéissance aux normes de l'organisation.	0,90 (66,29)
VO29 - Obéissance aux normes de comportements.	0,81 (66,38)
Dimension Égalitarisme : ρ = 0,92; Rhovc = 0,80, *t = 45,03 > 1,96*	
VO12 - Santé et bien-être des policiers.	0,83 (41,80)
VO22 - Coopération entre les policiers.	0,80 (62,50)
VO30 - Mêmes possibilités pour tous les policiers.	0,86 (32,44)
Dimension Autonomie: ρ = 0,94; Rhovc = 0,84, *t = 51,46 > 1,96*	
VO21 - Autonomie des policiers lors de la réalisation des tâches.	0,79 (45,41)
VO24 - Capacité novatrice.	0,93 (46,59)
VO25 - Originalité.	0,87 (44,88)
Dimension Harmonie: ρ = 0,94; Rhovc= 0,79, *t = 62,53 > 1,96*	
VO5 - Relations transparentes avec la société.	0,76 (49,66)
VO13- Respect envers la société.	0,80 (60,52)
VO36 - Crédibilité par rapport aux citoyens.	0,84 (51,73)
VO37 - Développement du pays et des communautés où il y a des actions.	0,87 (50,76)

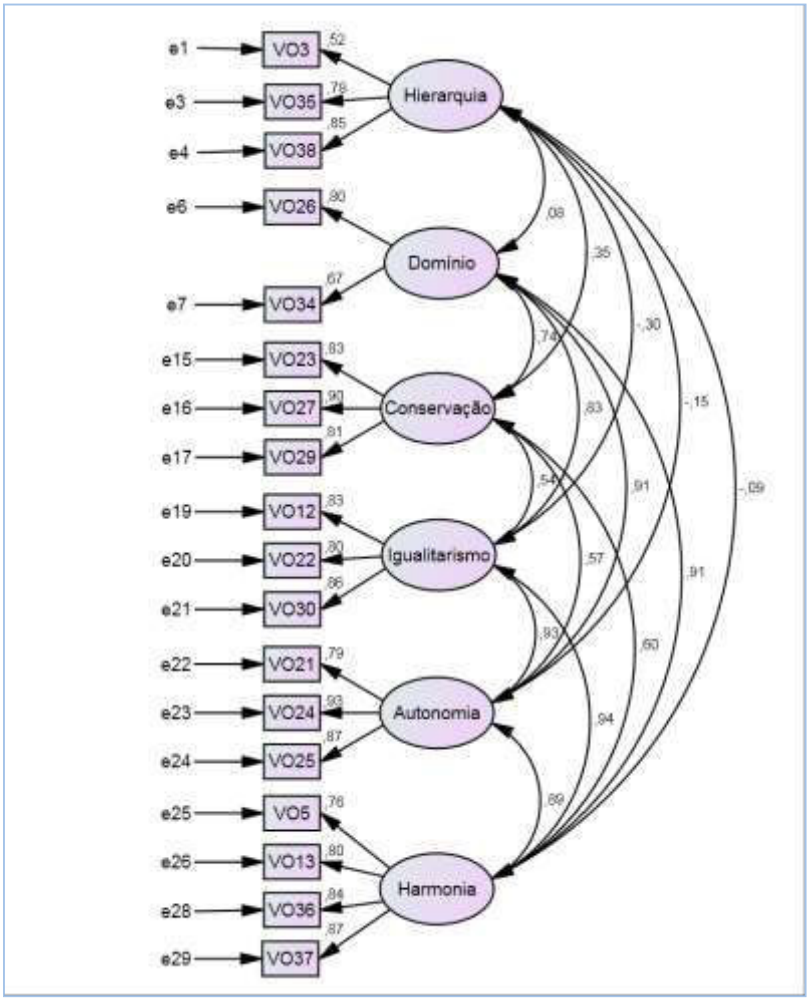
Validité Discriminante du Modèle 2

	Hiérarchie	Domination	Conservation	Égalitarisme	Autonomie	Harmonie
Hiérarchie	**0,65**					
Domination	0,01	**0,68**				
Conservation	0,12	0,55	**0,82**			
Égalitarisme	0,09	0,69	0,29	**0,80**		
Autonomie	0,06	0,83	0,33	0,87	**0,84**	
Harmonie	0,01	0,83	0,36	0,88	0,79	**0,79**

Tableau 16

Fiabilité et validité des typologies comme le modèle 3 de l'EVO

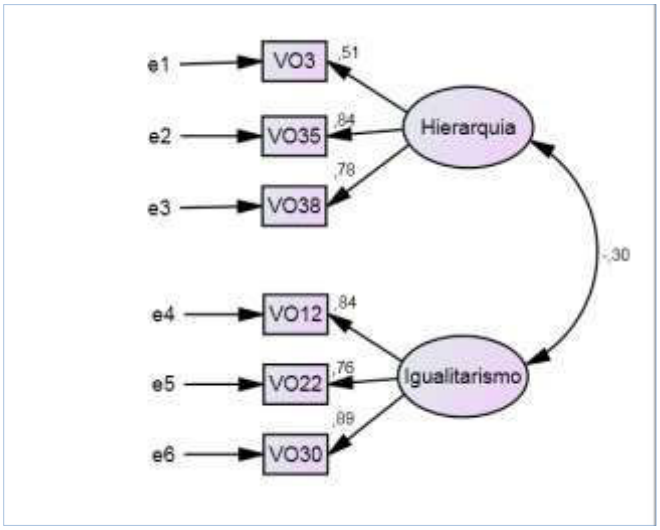
Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 3			Poids Factoriais
Dimension Hiérarchie : ρ = 0,84; Rhovc = 0,64; *t > 1,96*			
VO3 - Centralisation des décisions.			0,51
VO35 - Traitement différencié de ceux qui occupent des postes de commandement.			0,84
VO38 - Pouvoir concentre par les niveaux hiérarchiques supérieurs.			0,78
Dimension Égalitarisme : ρ = 0,92; Rhovc = 0,80, *t > 1,96*			
VO12 - Santé et bien-être des policiers.			0,84
VO22 - Coopération entre les policiers.			0,76
VO30 - Mêmes possibilités pour tous les policiers.			0,89
Validité Discriminante (Hiérarchie x Égalitarisme)			
	Hiérarchie	Égualitarisme	
Hiérarchie	**0,64**		
Égualitarisme	0,09	**0,80**	
Dimension Conservation : ρ = 0,93; Rhovc = 0,82, *t > 1,96*			
VO23 - Respect des règles de l'organisation.			0,84
VO27 - Obéissance aux normes de l'organisation.			0,90
VO29 - Obéissance aux normes de comportements.			0,80
Dimension Autonomie : ρ = 0,94; Rhovc = 0,84, *t > 1,96*			
VO21 - Autonomie des policiers lors de la réalisation des tâches.			0,75
VO24 - Capacité novatrice.			0,95
VO25 - Originalité.			0,87
Validade Discriminante (Conservation x Autonomie)			
	Conservation	Autonomie	
Conservation	**0,82**		
Autonomie	0,33	**0,84**	
Dimension Domination: ρ = 0,89; Rhovc = 0,74, *t > 1,96*			
VO26 - Préoccupation par rapport à la prestation de services.			0,78
VO34 - Actions de sécurité publique ambitieuses.			0,69
Dimension Harmonie: ρ = 0,91; Rhovc = 0,76, *t > 1,96*			
VO5 - Relations transparentes avec la société.			0,77
VO13- Respect envers la société.			0,76
VO36 - Crédibilité par rapport aux citoyens.			0,85
VO37 - Développement du pays et des communautés où il y a des actions.			0,87
Validade Discriminante (Domination x Harmonie)			
	Domination	Harmonie	
Domination	**0,74**		
Harmonie	0,85	**0,79**	



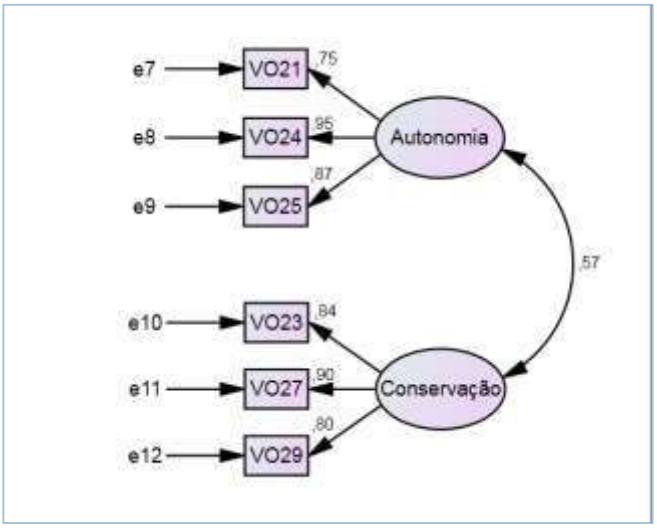
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,962	0,066	14,684	***	par_1
VO3	<---	Hiérarchie	0,587	0,056	10,429	***	par_2
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,284	0,084	15,197	***	par_3
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,128	0,052	21,533	***	par_5
VO23	<---	Conservation	1,034	0,053	19,684	***	par_6
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,630	0,030	21,306	***	par_9
VO12	<---	Égalitarisme	0,855	0,038	22,774	***	par_10
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,078	0,038	28,298	***	par_14
VO21	<---	Autonomie	0,937	0,044	21,147	***	par_15
VO13	<---	Harmonie	0,875	0,043	20,536	***	par_20
VO5	<---	Harmonie	0,885	0,046	19,109	***	par_21
VO37	<---	Harmonie	0,998	0,043	23,253	***	par_27
VO36	<---	Harmonie	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
VO37	0,749
VO36	0,706
VO5	0,584
VO13	0,642
VO21	0,627
VO24	0,862
VO25	0,751
VO12	0,696
VO22	0,644
VO30	0,734
VO23	0,687
VO27	0,815
VO29	0,654
VO26	0,647
VO34	0,455
VO3	0,275
VO35	0,603
VO38	0,718

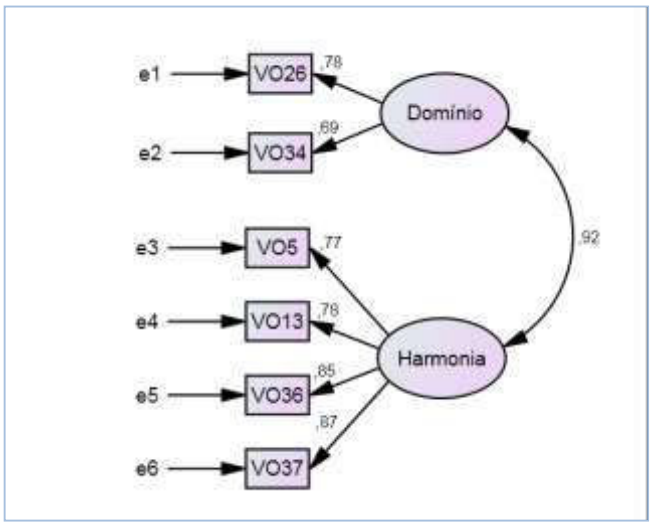
Figure 6. Modèle 2 da EVO.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Corrélations Multiples au Carré	Estimate
VO38	<---	Hiérarchie	1,000					VO12	0,712
VO35	<---	Hiérarchie	1,133	0,099	11,461	***	par_1	VO22	0,573
VO3	<---	Hiérarchie	0,623	0,064	9,692	***	par_2	VO30	0,789
VO30	<---	Égalitarisme	1,000					VO3	0,261
VO22	<---	Égalitarisme	0,572	0,032	17,997	***	par_3	VO35	0,702
VO12	<---	Égalitarisme	0,831	0,042	19,989	***	par_4	VO38	0,614



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Corrélations Multiples au Carré	Estimate
VO29	<---	Conservation	1,000					VO21	0,569
VO27	<---	Conservation	1,143	0,056	20,456	***	par_1	VO24	0,897
VO23	<---	Conservation	1,063	0,055	19,400	***	par_2	VO25	0,761
VO25	<---	Autonomie	1,000					VO23	0,705
VO24	<---	Autonomie	1,092	0,042	25,909	***	par_3	VO27	0,813
VO21	<---	Autonomie	0,887	0,046	19,474	***	par_4	VO29	0,636



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,219	0,086	14,111	***	par_2
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,008	0,044	22,779	***	par_3
VO13	<---	Harmonie	1,852	0,043	19,996	***	par_4
VO5	<---	Harmonie	1,890	0,046	19,489	***	par_5

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
VO5	0,591
VO13	0,611
VO36	0,721
VO37	0,755
VO26	0,615
VO34	0,479

Figure 7. Modèle 3 da EVO.

2.2 Validation de l'échelle des pratiques organisationnelles

L'échelle des pratiques organisationnelles (EPO) a été construite par Souza (2014), sur la base des études d'Iribarne (1989). Les procédures d'élaboration citées par Pasquali (2010) ont été respectées en ce qui concerne les procédures théoriques et empiriques, l'aspect analytique étant responsable de la validation psychométrique de la mesure, ce qui n'avait pas été réalisé par cet auteur. Face à cela, l'analyse factorielle exploratoire et de confirmation de cet instrument de mesure a été faite.

2.2.1 Analyse factorielle exploratoire grâce au logiciel *SPSS Statistics*

Lors d'une analyse préliminaire des composantes principales (PC), la matrice d'inter-corrélations a pu être factorisée, c'est-à-dire qu'elle présentait suffisamment de covariance permettant une recherche de facteurs. Le test de Barltllet ($p<0,000$) et le coefficient KMO, qui indiquent ce type d'événements, a été de 0,95, ce qui est considéré comme spectaculaire (Pasquali, 2010).

Ensuite, sur la base de différentes méthodes, la dimension de l'échelle a été analysée. Le critère de Kaiser a permis d'identifier jusqu'à sept facteurs expliquant en 56,93 % de la

variance totale. Le premier facteur est le déterminant (Δ entre le premier et le septième facteur et de 21,98%). Le test de *scree plot* a indiqué que l'EPO présente jusqu'à sept composantes. Enfin, l'analyse parallèle de Horn a été réalisée, elle a identifié jusqu'à six facteurs. Ces critères sont décrits Figure 8 et Tableau 17.

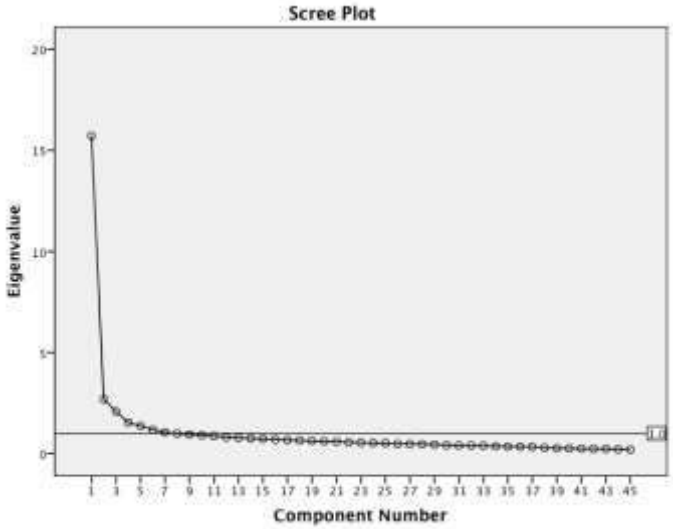


Figure 8. Graphique Scree de l'EPO.

Tableau 17

Valeurs propres empiriques et aléatoires de l'EPO

Composant	Valeurs initiales		Valeurs aléatoires
	Totale	% de la Variance	
1	15,724	34,94	1,4513
2	2,688	5,97	1,4063
3	2,078	4,618	1,3714
4	1,531	3,403	1,3421
5	1,367	3,039	1,3147
6	1,298	2,618	1,2904
7	1,049	2,332	1,2667
8	0,984	2,186	1,2448
9	1,280	2.908	1,2239
10	1,167	2.653	1,2043

Avec toutes ces informations, une analyse factorielle a été faite d'après la méthode des axes principaux (PAF) avec une rotation varimax pour extraire les six facteurs. Celle-ci s'est montrée mieux adaptée à la théorie. Les items qui présentaient une saturation dans plus d'un facteur (PO20, PO31, PO39 et PO40) et dont la différence a été inférieure à 0,1 (Neiva et al., 2007) ont été exclus. Les items PO5 et PO17 ont présenté peu de points communs (<0,3), ils ont donc été également exclus. La nouvelle analyse a amélioré la représentativité des items qui ont alors expliqué 57,73 % de la variance totale. L'analyse de précision a été

obtenue grâce aux coefficients alpha de Cronbach et lambda-2 de Guttman, les items PO1, PO8, PO16, PO24, PO27, PO28 et PO44 étant exclus du fait du critère de détail (Pasquali, 2012), dans le but d'augmenter la fiabilité du facteur. La structure finale de l'EPO n'a donc retenu que les items qui présentaient une compatibilité théorique et de détail. Le Tableau 18 présente une synthèse des résultats finaux retenus pour l'analyse factorielle exploratoire.

Tableau 18

Matrice Factorielle de l'EPO

Items	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communautés (R^2)
PO38	0,79						0,69
PO30	0,74						0,61
PO33	0,71						0,66
PO34	0,68						0,60
PO32	0,66						0,61
PO25	0,65						0,54
PO9	0,62						0,55
PO36	0,61						0,65
PO41	0,60						0,54
PO21	0,56						0,48
PO15	0,56						0,42
PO6		0,60					0,56
PO19		0,57					0,51
PO7		0,57					0,40
PO18		0,39					0,34
PO4		0,39					0,30
PO37			0,60				0,55
PO35			0,51				0,65
PO45			0,46				0,49
PO43			0,46				0,43
PO12				0,57			0,37
PO29				0,54			0,44
PO10				0,53			0,38
PO26				0,37			0,43
PO2					0,60		0,71
PO3					0,55		0,65
PO23						0,54	0,37
PO11						0,54	0,44
PO14						0,48	0,34
PO13						0,46	0,30
PO22						0,39	0,30
Valeur Propres	13,58	2,59	1,94	1,53	1,43	1,30	
Nombre de l'Items	11	5	4	4	2	5	
% Var. Expliquée	35,74	6,83	5,12	3,75	3,38	2,91	
Alfa	0,94	0,76	0,92	0,66	0,83	0,60	
Lambda 2	0,93	0,77	0,92	0,67	0,83	0,60	
Charge minimale	0,50	0,39	0,38	0,37	0,60	0,39	
Charge maximale	0,79	0,60	0,60	0,57	0,55	0,54	
Charge moyenne	0,65	0,50	0,51	0,50	0,63	0,48	

Les six facteurs de l'EPO sont suffisamment structurés, sauf dans le cas des facteurs 4 et 6 qui demandent une consistance interne plus importante, même si les indices présentés

sont acceptables dans le cadre de l'étude exploratoire (Hair et al., 2009; Pasquali, 2010). L'AFE des données a redistribué les items en six facteurs qui ont été renommés dans une recherche d'adéquation avec la théorie de base. Ces nouveaux facteurs ont donc été désignés de la façon suivante :

Facteur 1 : d'abord appelé « **sanctions** », il a pris le nom de « **récompenses et punitions** », il fait référence aux récompenses et/ou punitions distribuées en fonction du comportement au travail ; à la concession de bénéfices ou de punition découlant de l'obtention de résultats ou des objectifs proposés ; à l'existence de politiques organisationnelles de sanctions (bénéfices ou punitions) ; et à l'utilisation de critères l'application des sanctions.

L'analyse des items démontre qu'il existe une perception selon laquelle l'organisation investit dans la formation des professionnels, qui sont valorisés, récompensés de leur bonne performance et reçoivent des récompenses attendues. Ils sont donc choisis pour leurs compétences. Il a également été observé que les professionnels comptent sur l'appui de l'organisation en en ce qui concerne la coopération ; l'environnement organisationnel étant stimulant, les professionnels sont d'accord quant aux critères de contrôle.

Facteur 2 : la dimension « **régulation** » reste la même. Elle fait référence aux actions de modération et d'accords qui régissent les activités des professionnels, le respect des contrats et la gestion des intérêts organisationnels et individuels. L'analyse des items qui constituent ce facteur indique une résistance au changement, au rythme défini par les professionnels au sein des équipes, au plaisir de l'exécution des tâches, aux liens d'amitié, à la flexibilité des relations.

Facteur 3 : la dimension « **sens du devoir** » reste la même. Elle fait référence à l'exercice d'une recherche des droits et à l'exécution des devoirs. Ce facteur prend en compte les aspects de la motivation lors de l'exécution du travail (obligation X engagement), l'adhésion aux valeurs organisationnelles ou la prévalence des intérêts individuels au sein des relations de travail, les sentiments de fierté et d'appartenance à l'organisation, l'engagement quant à l'obtention des résultats.

Les items sélectionnés dans ce facteur sont conformes à ceux qui ont été décrits. Ils prennent en compte les aspects du respect à autrui, de l'engagement, du travail en équipe, du respect des délais, de l'acceptation du travail en équipe de façon harmonieuse, de l'acceptation du contrôle de la performance, du travail de façon intégrée, du sentiment d'appartenance à l'organisation.

Facteur 4 : d'abord appelé « **relations hiérarchiques** », ce facteur a montré au moment des analyses qu'il y avait une concentration des systèmes liés au respect des règles, des relations entre les différents niveaux hiérarchiques, des critères définis, de la résolution des conflits. À partir de cette analyse, cette catégorie a changé de nom pour être nommée « **relations d'autorité** »et répondre à la relation entre les différents niveaux de gestion et entre les professionnels, à la prise de décision au sein de l'organisation, à la perception de contrôle.

Facteur 5 : la dimension « **qualité de la coopération** » reste la même. Elle fait référence aux caractéristiques des relations interpersonnelles entre les fonctionnaires dans le cadre du travail individuel ou en groupe, à la disponibilité des professionnels par rapport au travail d'équipe, à la façon dont sont gérés les conflits par le groupe, à la tendance à l'individualisme ou au collectivisme au sein des relations professionnelles, à la façon dont s'établissent les liens de coopération (professionnels, sociaux, familiales). L'analyse des items a démontré une tendance au défi quant à la solution des problèmes, au respect des résultats et à la planification de la routine de travail.

Facteur 6 : la dimension « **définition des responsabilités** » reste la même. Elle fait référence à la façon dont les fonctions/tâches sont distribuées (d'après des critères normatifs, une fidélité, une amitié ou des intérêts privés) et évaluées, à la mise en place et à la diffusion des responsabilités individuelles et collectives, aux critères formels, à la définition des supérieurs (responsabilité objective), aux critères informels conformes aux relations personnelles ou aux croyances des professionnels subordonnés (responsabilité subjective), à l'utilisation de règles plus formelles.

Face à la distribution des items, il est possible d'affirmer que les relations et les intérêts personnels s'établissent d'autant plus que la perception d'une plus grande distance du pouvoir existe, avec des possibilités d'accords et d'arrangements, ainsi que de travaux individuels, dans le cadre d'un recours à des règles plus formelles qui ne correspondent pas à l'idée de comportements alternatifs.

L'analyse factorielle confirmatoire va être présentée ci-dessous afin de confirmer la structure obtenue avec l'AFE.

2.2.2 Analyse factorielle confirmatoire avec le logiciel AMOS

2.2.2.1 Calibrage du modèle de mesures

Pour vérifier la qualité du calibrage des données, deux spécifications ont été analysées. La première a évalué un modèle unidimensionnel (test d'Harman, conformément à Malhotra et al., 2006) de façon exploratoire et la deuxième, un modèle avec six facteurs provenant de l'AFE.

Le modèle 1 (unidimensionnelle) n'a pas présenté de calibrage satisfaisant, ce qui a entraîné son élimination. Le modèle 2 a présenté des indices satisfaisants de réglage, après l'élimination des items qui présentaient une covariance résiduelle standardisée supérieure à la limite de |2,58| (conformément à MacCallum, 1986), et dont les indices de modifications étaient inadaptés, car ils présentaient une saturation à des valeurs élevées (>11, d'après Marôco, 2010), pour plus d'un item. D'autre part, ce modèle a présenté des corrélations supérieures à 0,70 entre les facteurs, même si les analyses ont démontré qu'il était possible de les distinguer. Les indices de réglage de modèle se trouvent Tableau 19.

Tableau 19

Indices d'ajustement des modèles 1 et 2 3 de l'EPO

Échantillon N=451		Modelo 1 Unidimensional	Modelo 2 6 Dimensões
Indices Absolus	χ/g.l.	3,59	2,34
	χ^2; g.l.	1556,27; 434	660,76; 284
	p	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,78 (0,75)	0,90 (0,87)
	SRMR	0,068	0,044
Indices Relatives	CFI	0,79	0,92
	TLI	0,77	0,91
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,08 (0,072 ; 0,080)	0,054 (0,049 ; 0,060)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,734	0,81
	PGFI	0,683	0,73
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1680,27	794,76
	ECVI	3733	1,77
	CAIC	1997,18	1137,22

2.2.2.2 Fiabilité et validité de l'échelle de mesure des pratiques organisationnelles

La valeur Rho de Jöreskog a présenté une bonne consistance interne pour la plupart des dimensions, à l'exception de deux (relations d'autorité et définition des responsabilités). Il était décidé de maintenir ces deux dimensions (Rho<0,7) puisqu'il s'agit d'une étude

exploratoire, tout en laissant la porte ouverte à de futures études qui pourraient améliorer ces facteurs (Hair et al., 2009; Marôco, 2010; Pasquali, 2012).

La validité convergente est satisfaisante pour presque tous les facteurs, une fois encore les dimensions : relation d'autorité et définition des responsabilités présentent des indices inférieurs à ceux qui sont recommandés dans la littérature (Rho_{vc}>0,5). Toutefois, les corrélations multiples au carré sont pour la plupart supérieures à 0,5, ce qui fournit une nouvelle preuve complémentaire de la validité convergence (Bagozzi & Yi, 1988). Les poids factoriels ont tous été significatifs et importants ($\lambda i > 0,5$; $p < 0,001$).

Enfin, la validité discriminante entre les dimensions a été évaluée ($Rho_{vc}>r^2$). Comme le modèle 2 ne correspondait pas totalement à ce critère, il a été décidé de restreindre les modèles en forte corrélation (>0,7) et de fixer ces corrélations à 1, en les comparant au modèle dont les corrélations sont libres. Pour un α=0,05, dont $\chi^2_{dif} > \chi^2_{0,95(1)} = 3,84$, il est possible de garantir que la corrélation entre chacune des deux dimensions qui ont présenté de fortes corrélations est différente de 1, ce qui indique une validité discriminante des facteurs. Le Tableau 20 résume les qualités psychométriques et la Figure 9 est une représentation graphique du modèle 2, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

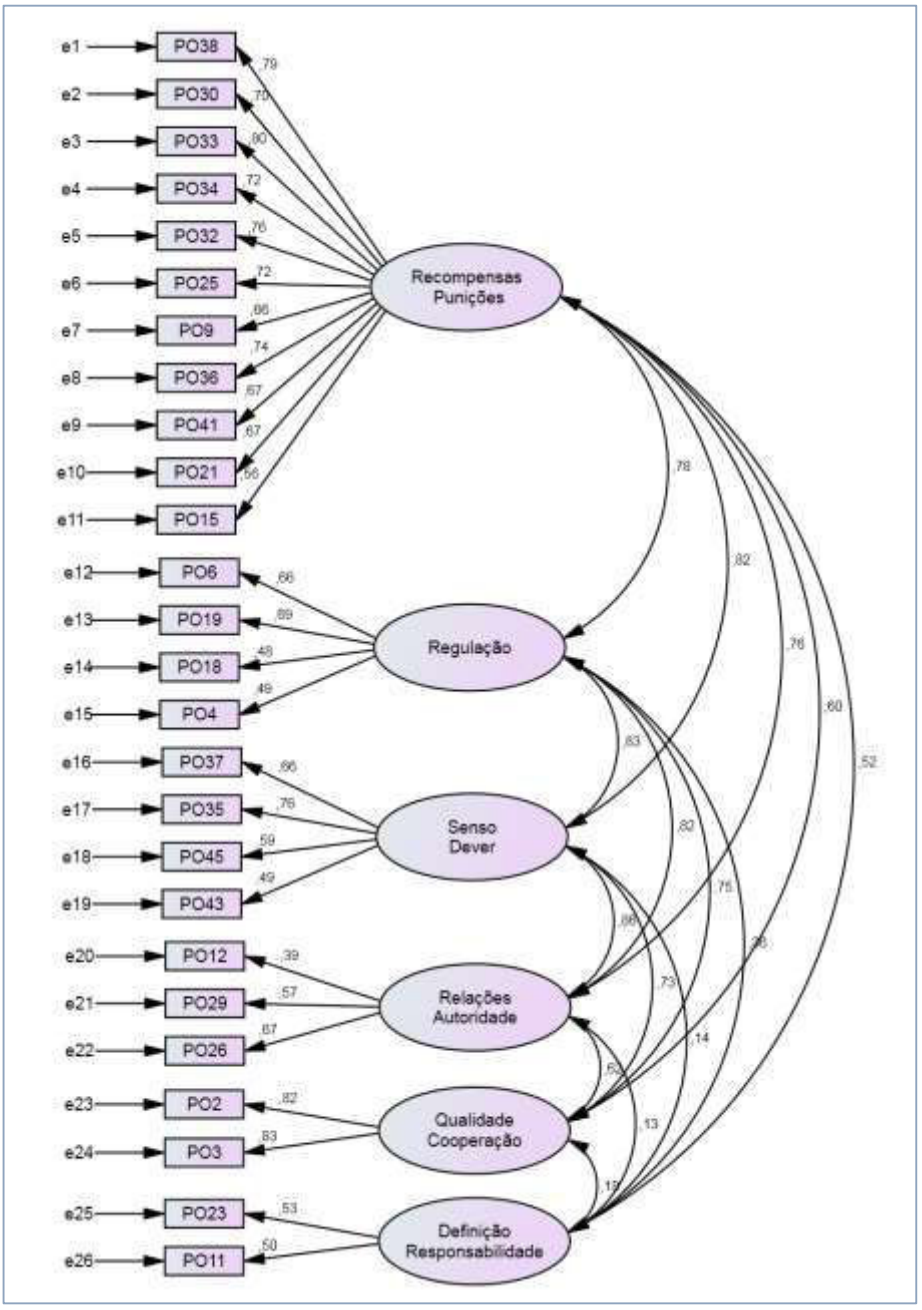
Tableau 20

Fiabilité et validité des dimensions comme le modèle 2 de l'EPO

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 2	Poids Factoriels (t-values)
Dimension Récompenses et Punitions (RP) : ρ = 0,95; Rhovc = 0,63; *t =79,17 > 1,96*	
PO38 - Les professionnels sont valorisés au travail.	0,79 (46,91)
PO30 - Les professionnels sont récompensés de leurs performances au travail.	0,70 (49,41)
PO33 - Les règles opérationnelles sont élaborées avec la participation des professionnels.	0,80 (50,46)
PO34 - Les professionnels sont choisis conformément à leurs compétences pour réaliser des tâches.	0,72 (48,62)
PO32 - L'environnement de l'organisation stimule les professionnels à être plus efficaces au travail.	0,76 (52,47)
PO25 - La coopération entre les différents secteurs de travail est encouragée par l'organisation.	0,72 (55,49)
PO9 - Les relations entre les différents niveaux hiérarchiques sont flexibles.	0,66 (48,65)
PO36 - Les professionnels acceptent les critères de contrôle d'exécution des tâches.	0,74 (65,63)
PO41 - L'évaluation des professionnels est impartiale.	0,67 (51,00)
PO21 - La planification des activités implique tous les professionnels de la section/unité/secteur.	0,67 (49,20)
PO15 - Les professionnels communiquent librement avec les différents niveaux hiérarchiques par rapport à leurs activités.	0,56 (52,12)
Dimension Régulation (REG) : ρ = 0,76; Rhovc = 0,50, *t = 104,43 > 1,96*	
PO6 - Les professionnels aiment réaliser leur tâche et leur travail.	0,66 (68,12)
PO19 - Les professionnels s'impliquent dans leur travail parce qu'ils sont fiers d'appartenir à l'organisation.	0,69 (68,41)
PO18 - Les relations interpersonnelles des équipes de travail sont conflictuelles.	0,48 (73,22)
PO4 - Les professionnels résistent aux changements déterminés par l'organisation.	0,49 (65,39)
Dimensions Sens du Devoir (SD) : ρ = 0,81; Rhovc = 0,52, *t =95,53 > 1,96*	
PO37 - Les tâches (les activités) sont réalisées par le biais des équipes.	0,66 (77,41)
PO35 - Les professionnels s'impliquent dans leur travail afin d'obtenir des résultats.	0,76 (69,25)
PO45 - Les professionnels acceptent le contrôle de leurs performances.	0,59 (68,91)
PO43 - Les professionnels se respectent entre eux.	0,49 (80,10)
Dimension Relations d'Autorité (RA) : ρ = 0,65; Rhovc = 0,40, *t = 98,01 > 1,96*	
PO12 - Les professionnels seront promus conformément aux normes et aux critères établis par l'organisation.	0,39 (51,51)
PO29 - Les conflits sont résolus de façon formelle, dans le cadre des règles de l'organisation.	0,57 (67,16)
PO26 - Les délais d'exécution des tâches sont respectés.	0,67 (68,47)
Dimension Qualité de la Coopération (QC) : ρ = 0,89; Rhovc = 0,79, *t = 84,89 > 1,96*	
PO2 - Les professionnels s'impliquent dans leur travail afin d'apporter des solutions aux problèmes et de respecter les objectifs.	0,82 (63,99)
PO3 - Les équipes travaillent pour obtenir des résultats.	0,83 (67,37)
Dimension Définition des Responsabilités (DR) : ρ = 0,53; Rhovc = 0,36, *t = 53,56 > 1,96*	
PO23 - Les taches les actions sont réalisées par le biais d'accords et d'arrangements (sans formalité).	0,53 (54,30)
PO11 - Les professionnels sont plus efficaces lorsqu'ils travaillent seuls plutôt qu'en équipe.	0,50 (46,73)

Validité Discriminante du Modèle 2

	RS	REG	SD	RA	QC	DR
RS	**0,63**					
REG	0,61	**0,50**				
SD	0,67	0,55	**0,52**			
RA	0,58	0,69	0,29	**0,40**		
QC	0,36	0,83	0,33	0,87	**0,79**	
DR	0,27	0,83	0,36	0,88	0,79	**0,36**


e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
e10
e11
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20
e21
e22
e23
e24
e25
e26
PO38
PO30
PO33
PO34
PO32
PO25
PO9
PO36
PO41
PO21
PO15
PO6
PO19
PO18
PO4
PO37
PO35
PO45
PO43
PO12
PO29
PO26
PO2
PO3
PO23
PO11
Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PO15	<---	R_P	0,713	0,058	12,229	***	par_1
PO21	<---	R_P	0,899	0,059	15,118	***	par_2
PO41	<---	R_P	0,834	0,055	15,034	***	par_3
PO36	<---	R_P	0,766	0,045	16,965	***	par_4
PO9	<---	R_P	0,856	0,057	14,937	***	par_5
PO25	<---	R_P	0,843	0,052	16,280	***	par_6
PO32	<---	R_P	0,919	0,052	17,776	***	par_7
PO34	<---	R_P	0,915	0,056	16,386	***	par_8
PO33	<---	R_P	0,962	0,052	18,678	***	par_9
PO30	<---	R_P	0,852	0,053	16,099	***	par_10
PO38	<---	R_P	1,000				
PO43	<---	S_D	0,743	0,080	9,259	***	par_11
PO45	<---	S_D	0,903	0,084	10,803	***	par_12
PO35	<---	S_D	1,212	0,091	13,331	***	par_13
PO37	<---	S_D	1,000				
PO3	<---	Q_C	1,038	0,067	15,415	***	par_14
PO2	<---	Q_C	1,000				
PO11	<---	D_R	0,967	0,183	5,271	***	par_15
PO23	<---	D_R	1,000				
PO26	<---	R_A	1,286	0,188	6,842	***	par_16
PO29	<---	R_A	1,109	0,164	6,768	***	par_17
PO12	<---	R_A	1,000				
PO4	<---	Reg	0,761	0,085	8,955	***	par_18
PO18	<---	Reg	0,707	0,081	8,752	***	par_19
PO19	<---	Reg	1,037	0,088	11,789	***	par_20
PO6	<---	Reg	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
PO6	,429
PO19	,476
PO18	,230
PO4	,237
PO12	,149
PO29	,320
PO26	,445
PO23	,285
PO11	,251
PO2	,669
PO3	,689
PO37	,436
PO35	,582
PO45	,352
PO43	,237
PO38	,629
PO30	,490
PO33	,634
PO34	,518
PO32	,574
PO25	,514
PO9	,440
PO36	,550
PO41	,445
PO21	,455
PO15	,314

R_P: Récompenses et Punitions; S_D: Sens du Devoir; Q_C: Qualité de la Coopération; D_R: Définition des Responsabilités; R_A: Relations d'Autorité; REG: Régulation.

Figure 9. Modèle 2 de l'EPO.

2.3 Validation de l'échelle de l'identité professionnelle

L'échelle de l'identité professionnelle (EIP) a été construite et validée par Cameron (2001). cet instrument a été soumis à une adaptation et à une validation du contenu (Cassepp-Borges, Balbinoti & Teodoro, 2010). La procédure de traduction de la version originale en anglais vers la langue portugaise a respecté la technique de traduction et de retraduction de Brislin (1970) et Vallerand (1979). Afin de garantir l'équivalence de l'échelle en portugais, il a été décidé d'avoir recours à des traducteurs bilingues. Dans ce cas, des psychologues brésiliens vivant aux États-Unis et en Angleterre ont fait des versions indépendantes, conformément aux recommandations de Cha, Kim & Erlen (2007). Par la suite, deux autres psychologues bilingues ont fait des thèmes, c'est-à-dire qu'ils ont traduit les mêmes textes du Portugais vers l'anglais. Enfin, un comité composé de trois étudiants en post-graduation, d'un

des membres qui avaient réalisé la première traduction et d'un membre externe ont évalué chacun des items dans le but de rapprocher les versions portugaises et anglaises, tout en prenant en considération les aspects de la culture brésilienne et la version originale en anglais.

Pour réduire les interprétations biaisées découlant du processus de traduction, il a fallu valider le contenu. Pour cela, un coefficient de validité du contenu (CVC) proposé par Henández-Nieto (2002) a été utilisé. Ce coefficient évalue la concordance qui existe entre les juges-évaluateurs grâce à une échelle Likert variant de 1 (peu de représentation) à 5 (forte représentation), ce qui permet de prendre en considération la clarté du langage, la représentativité (pertinence pratique), l'importance théorique des items, en plus de la dimension évaluée. Sept professeurs, docteurs en psychologie, en sociologie et en administration dominant la thématique de la construction ont jugé et évalué le travail.

Le CVC est obtenu grâce à la moyenne des notes de chaque item données par les juges (de 1 à 5) ; $M_x = \frac{\sum_{i=1}^{j} Xi}{J}$, où $\sum_{i=1}^{j} Xi$ représente la somme des notes des juges et J représente le nombre de juges qui ont évalué l'item. À partir de cette moyenne, il faut calculer le CVC de départ : $CVC_i = \frac{Mx}{Vmáx}$, où le V_{max} représente la valeur maximum que l'item va recevoir. L'erreur associée (possible de perception biaisée des juges) est calculée : $Pe_i = \left(\frac{1}{J}\right)^J$. Le CVC final de chaque item est : $CVC_c = CVC_i - Pe_i$, cette valeur devant être supérieure à 0,8, c'est-à-dire que $CVC_c > 0{,}8$. Enfin, le calcul du CVC total du questionnaire, pour chacune des trois caractéristiques (clarté du langage, pertinence pratique et importance théorique) est : $CVC_t = Mcvc_i = Mcvc_i - Mpe_i$, où $Mcvc_i$ représente la moyenne des items du questionnaire et Mpe_i la moyenne des erreurs des items du questionnaire (Cassepp-Borges et al., 2010; Henández-Nieto, 2002).

L'analyse de la dimension théorique est réalisée dans le cadre d'une comparaison de la concordance entre les juges. Étant donné qu'il s'agit d'une variable catégorique, le coefficient de Kappa moyen peut être utilisé dans le cadre du calcul de la moyenne des juges. Le critère de Landis et Koch (1977) a été utilisé avec des valeurs variant de 40 % à 60 %, ce qui indique une concordance modérée (TCJ).

Le Tableau 21 montre l'échelle finale, avec des scores pour chaque élément CVC liées aux trois caractères évalués (clarté de la langue - CL; pertinence pratique - PP, et pertinence théorique - PT). En outre, il présente dimension théorique dans lequel l'élément a été classé évalué par sept juges et l'auteur de l'échelle (DTC).

Tableau 21

Calcul du CVC_c et l'évaluation de la dimension théorique de l'EIP

Items	CVC_f			Dimension Théorique (N° de Juges- évaluateurs)				
	CL	PP	PT	C	A	L	DTC	TCJ
Je suis content d'être policier.	1	0,97	0,97	0	7	0	A	100%
Être policier constitue une partie importante de ma personne.	0,77	0,94	0,94	6	0	1	C	86%
Dans ma vie quotidienne, je pense souvent à la signification d'être policier.	0,94	0,94	0,97	7	0	0	C	100%
Lorsque je suis dans un groupe de policiers, je m'identifie vraiment à lui.	0,94	0,94	0,97	0	0	7	L	100%
J'ai des difficultés à tisser des liens avec d'autres policiers.	0,89	0,91	0,97	0	0	7	L	100%
Je regrette souvent d'être policier.	0,94	0,94	0,94	1	6	0	A	86%
Je pense fréquemment que je suis policier.	0,94	0,89	0,94	7	0	0	C	100%
Je ne me sens pas « connecté » aux autres policiers.	0,89	0,94	0,94	0	0	7	L	100%
Je ne me sens pas bien d'être policier.	0,97	0,94	0,94	0	7	0	A	100%
Normalement, je ne pense pas au fait d'être policier.	0,80	0,89	0,86	7	0	0	C	100%
Je sens que je m'intègre bien quand je suis avec d'autres policiers.	0,89	0,91	0,97	0	1	6	L	86%
J'ai tissé des liens très forts avec d'autres policiers.	0,91	0,94	0,97	0	0	7	L	100%
J'ai beaucoup de choses en commun avec d'autres policiers.	0,94	0,97	0,94	1	1	5	L	71%
Je me sens bien lorsque je me pense comme policier.	0,91	0,94	0,97	3	4	0	A	57%
Le fait d'être policier influence très peu la perception que j'ai de moi-même.	0,86	0,86	0,89	4	2	1	C	57%
Le fait d'être policier ne traverse que très rarement mon esprit.	0,83	0,94	0,94	7	0	0	C	100%
Être policier représente bien ce que je suis.	0,91	0,97	0,97	5	0	2	C	71%
Le seul fait de penser que je suis policier ne me plaît pas.	0,83	0,94	1	0	7	0	A	100%
CVC_t	0,90	0,93	0,95					

2.3.1 Analyse factorielle exploratoire avec le logiciel *SPSS Statistics*

L'analyse préliminaire des composantes principales (PC) a montré que la matrice d'un tiers corrélation était factorisable, comme cela a pu être observé avec le test de la sphère de Barltllet ($p<0,000$) et le KMO qui a été de 0,92, ce qui est considéré comme excellent (Pasquali, 2010).

Ensuite, la dimension de l'échelle a été analysée sur la base de différentes méthodes. Le critère du Kaiser a permis d'identifier trois facteurs qui expliquent 62,18 % de la variance totale. Le premier facteur est déterminant (Δ entre le premier et le troisième facteur est de 26,21%). Le test de scree plot a indiqué que l'EIP présente jusqu'à trois composantes. Enfin, l'analyse parallèle de l'Horn a permis d'identifier jusqu'à trois facteurs. Ces critères sont décrits Figure 10 et Tableau 22.

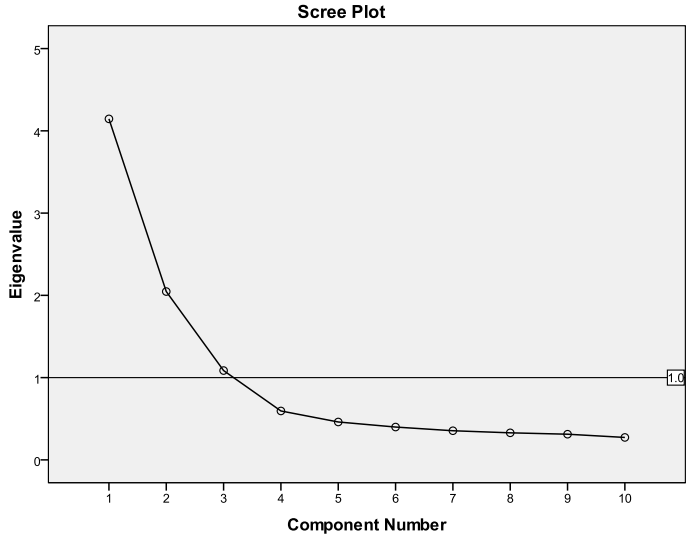


Figure 10. *Graphique du Scree da EIP.*

Tableau 22

Valeurs propres empiriques et aléatoires de l'EIP

Composant	Valeurs initiales		Valeurs aléatoires
	Total	% de la Variance	
1	6,474	35,98	1,364
2	3,435	19,08	1,293
3	1,283	7,20	1,239
4	0,903	5,02	1,192

Avec toutes ces informations, une analyse factorielle a été faite par le biais de la méthode des axes principaux (PAF), avec une rotation promax pour l'extraction des trois facteurs. Les items qui saturaient pour plus d'un facteur (IP5 et IP4) et dont la différence a été inférieure à 0,1 ont été exclus (Neiva et al., 2007). Les items IP1, IP8, IP9, IP11, IP15, IP16

n'ont pas été retenus pour le facteur théorique correspondant, ils ont donc été exclus. La nouvelle analyse a amélioré la représentativité des items qui, dans ce cadre, expliquent 72,78 % de la variance totale.

L'analyse de précision a été obtenue par le biais des coefficients alfa de Cronbach et lambda-2 de Guttman, l'item IP7 (communalité=0,3) étant exclu du fait du critère de détail (Pasquali, 2012) et parce que cela augmente la fiabilité du facteur. La structure finale de l'EIP n'a donc retenu que neuf items présentant une compatibilité théorique et de détail. Le Tableau 23 est une synthèse des résultats finaux découlant de l'analyse factorielle exploratoire.

Tableau 23

Matrice Factorielle de l'EIP

Items	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Communautés (R^2)
IP13	0,94			0,75
IP14	0,85			0,66
IP12	0,73			0,64
IP18		0,83		0,66
1P6		0,81		0,63
IP10		0,75		0,54
IP3			0,87	0,69
IP17			0,61	0,62
IP2			0,58	0,63
Valeur Propres	4,15	2,05	1,25	
Nombre de l'Items	3	3	3	
% Var. Expliquée	41,57	20,46	10,86	
Alfa	0,86	0,82	0,83	
Lambda 2	0,86	0,82	0,83	
Charge minimale	0,73	0,75	0,58	
Charge maximale	0,94	0,83	0,87	
Charge moyenne	0,84	0,80	0,69	

Les trois facteurs de l'EIP (lien, affect et centralité) sont structurés de manière assez satisfaisante et représentent bien les dimensions théoriques de l'étude originale (Cameron, 2004). Les procédures concernant la réalisation de l'analyse factorielle conservatoire seront présentées ci-dessous, afin de confirmer la structure obtenue avec l'AFE.

2.3.2 Analyse factorielle conservatoire avec le *logiciel AMOS*

2.3.2.1 Réglage du modèle de mesures

Trois modèles ont été analysés afin de vérifier la qualité du calibrage des données. La première analyse a évalué un modèle unidimensionnel (test d'Harman, conformément à Malhotra et al., 2006) qui est généralement utilisé dans les études sur l'identité professionnelle, ainsi que cela a déjà été démontré. Le deuxième est un modèle comprenant trois facteurs provenant de l'AFE, selon le modèle proposé par Cameron (2004). Le troisième concerne un modèle de deuxième ordre avec la variable latente de l'identité professionnelle.

Le modèle 1 (unidimensionnel) n'a pas présenté de réglages satisfaisants, ce qui a entraîné son élimination et renforcé les études qui mettent en évidence le fait que l'identité est une construction multidimensionnelle. Face à cela, le modèle 2 a été testé et a présenté des indices de réglage très satisfaisants, sans aucun besoin de nouvelles spécifications du modèle de mesure. Le modèle 3, de deuxième ordre, a présenté des indices de calibrage excellents et n'a demandé aucune nouvelle spécification du modèle. Dans ce cas, le modèle 3 qui prend en compte le facteur de deuxième ordre a été choisi. En effet, conformément à ce qu'observent Roussel et al. (2002), il contient la dimension dépendante qui doit être mesurée, c'est-à-dire l'identité professionnelle.

Les indices de calibrage des trois modèles se trouvent dans le Tableau 24.

Tableau 24

Indices d'ajustement des modèles 1 et 2 de l'EIP

Échantillon N=451		Modèle 1 Unidimensionnel	Modèle 2 3 Dimensions	Modèle 3 2ème Ordre
Indices Absolus	χ/g.l.	23,82	2,67	2,08
	χ^2; g.l.	643,26; 27	64,01; 24	49,83; 24
	p	0,000	0,000	0,001
	GFI (AGFI)	0,73 (0,55)	0,97 (0,94)	0,98 (0,96)
	SRMR	0,1525	0,038	0,037
Indices Relatives	CFI	0,63	0,98	0,99
	TLI	0,51	0,96	0,98
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,225 (0,210 ; 0,240)	0,061 (0,043 ; 0,079)	0,049 (0,029 ; 0,069)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,47	0,65	0,66
	PGFI	0,44	0,52	0,52
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	679,26	106,01	91,83
	ECVI	1,51	0,24	0,20
	CAIC	771,26	213,35	199,17

2.2.2.2 Fiabilité et validité de l'échelle de mesure de l'identité professionnelle

La valeur du Rho de Jöreskog a montré une excellente consistance interne pour toutes les dimensions. De la même façon, la validité convergente a été satisfaisante pour tous les facteurs, qui ont présenté des corrélations multiples proches ou supérieures à 0,5, ce qui fournit une preuve supplémentaire de la validité de la convergence (Bagozzi & Yi, 1988). Les poids factoriels ont tous été significatifs et consistants ($\lambda i > 0,6$; $p < 0,001$).

Enfin, la validité discriminante entre les dimensions a été testée ($Rho_{vc} > r^2$) et confirmée par les modèles 2 et 3 dans sa totalité. Les Tableaux 25 et 26 résument les qualités psychométriques et les Figures 11 et 12 sont les représentations graphiques des modèles 2 et 3, les poids factoriels sont standardisés et les corrélations multiples au carré.

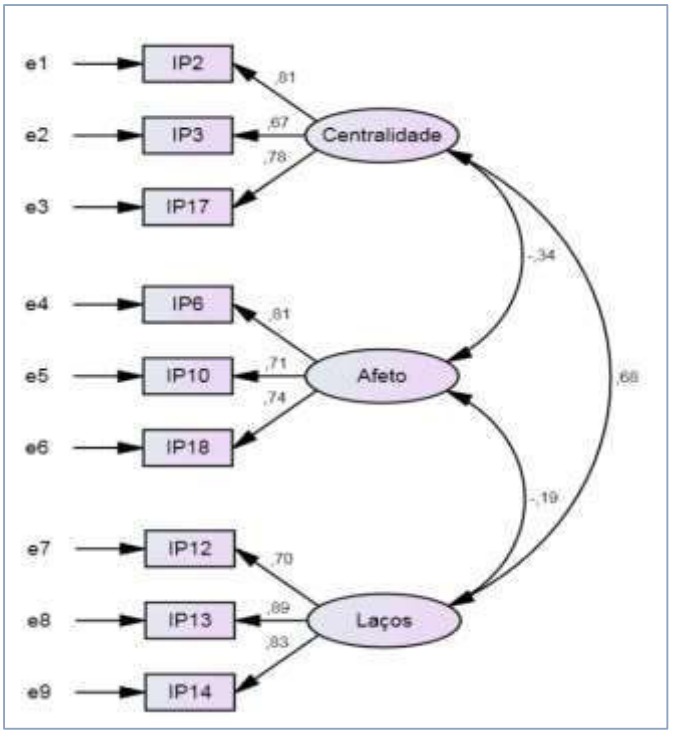
Tableau 25

Fiabilité et validité des dimensions comme le modèle 2 de l'EIP

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 2	Poids Factorials (t-values)
Dimension Centralité: ρ = 0,87; Rhovc = 0,70, *t =88,50>1,96*	
IP17 - Être policier représente bien ce que je suis.	0,78 (71,56)
IP3 - Dans ma vie quotidienne, je pense souvent à la signification d'être policier.	0,68 (78,27)
IP2 - Être policier constitue une partie importante de ma personne.	0,81 (74,98)
Dimension Affect: ρ = 0,87; Rhovc = 0,70, *t =34,00 > 1,96*	
IP18 - Le seul fait de penser que je suis policier ne me plaît pas.	0,74 (33,65)
IP10 - Je ne me sens pas bien d'être policier.	0,71(34,67)
IP6 - Je regrette souvent d'être policier.	0,81(35,86)
Dimension Lien: ρ = 0,91; Rhovc = 0,77, *t =89,68 > 1,96*	
IP14 - J'ai beaucoup de choses en commun avec d'autres policiers.	0,83 (75,46)
IP13 - J'ai tissé des liens très forts avec d'autres policiers.	0,89 (74,27)
IP12 - Je sens que je m'intègre bien quand je suis avec d'autres policiers.	0,70 (86,38)

Validité Discriminante du Modèle 2

	Centralité	Affect	Liens
Centralité	**0,70**		
Affect	0,12	**0,70**	
Liens	0,46	0,04	**0,77**



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,810	0,062	13,068	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,036	0,070	14,726	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,956	0,073	13,076	***	par_3
IP6	<---	Affect	1,027	0,078	13,089	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,096	0,055	19,789	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,818	0,052	15,670	***	par_6

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP12	0,496
IP13	0,791
IP14	0,687
IP6	0,663
IP10	0,508
IP18	0,541
IP2	0,662
IP3	0,455
IP17	0,603

Figure 11. Modèle 2 de l'EIP.

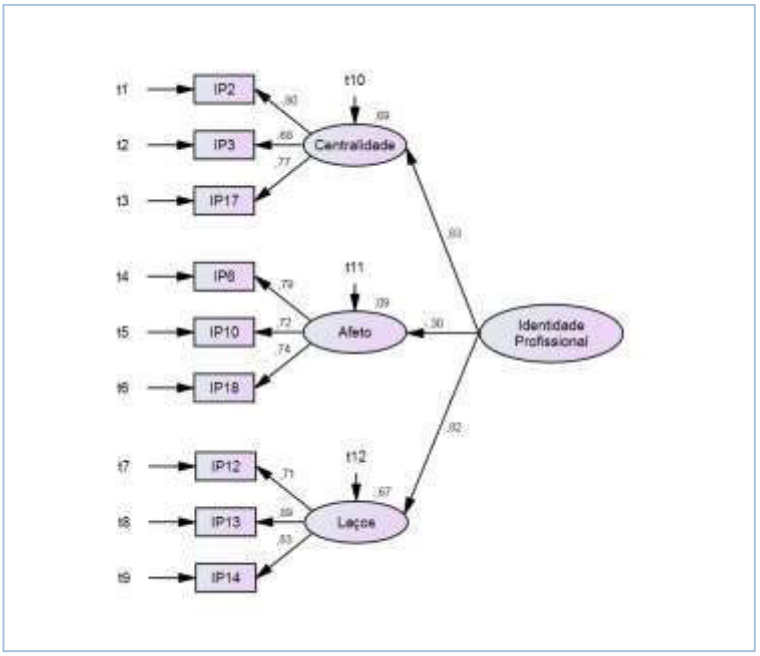
Tableau 26

Fiabilité et validité des dimensions comme le modèle 3 de l'EIP

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 3	Poids Factoriels (t-values)
Dimension Centralité: ρ = 0,87; Rhovc = 0,69, *t = 93,25>1,96*	
IP17 - Être policier représente bien ce que je suis.	0,77 (71,56)
IP3 - Dans ma vie quotidienne, je pense souvent à la signification d'être policier.	0,68 (78,27)
IP2 - Être policier constitue une partie importante de ma personne.	0,80 (74,98)
Dimension Affect: ρ = 0,87; Rhovc = 0,69, *t = 36,64> 1,96*	
IP18 - Le seul fait de penser que je suis policier ne me plaît pas.	0,74 (33,65)
IP10 - Je ne me sens pas bien d'être policier.	0,72(34,67)
IP6 - Je regrette souvent d'être policier.	0,74(35,86)
Dimension Lien: ρ = 0,91; Rhovc = 0,78, *t = 88,77> 1,96*	
IP14 - J'ai beaucoup de choses en commun avec d'autres policiers.	0,83 (75,48)
IP13 - J'ai tissé des liens très forts avec d'autres policiers.	0,89 (74,27)
IP12 - Je sens que je m'intègre bien quand je suis avec d'autres policiers.	0,71 (86,38)

Validité Discriminante du Modèle 2

	Centralité	Affect	Liens
Centralité	**0,69**		
Affect	0,12	**0,69**	
Liens	0,46	0,04	**0,78**



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Affect	<---	IP	-0,399	0,086	-4,632	***	par_7
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,831	,064	13,028	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,026	,072	14,298	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,955	,074	12,931	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,976	,075	12,995	***	par_4
IP14	<---	Lien	1,000				
IP13	<---	Lien	1,087	,054	20,281	***	par_5
IP12	<---	Lien	0,811	,051	15,853	***	par_6

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
Liens	0,667
Affect	0,088
Centralité	0,689
IP12	0,500
IP13	0,793
IP14	0,693
IP6	0,625
IP10	0,515
IP18	0,549
IP2	0,639
IP3	0,464
IP17	0,596

Figure 12. Modèle 3 da EIP.

2.4 Validation de l'échelle de l'identité organisationnelle

L'échelle de l'identité organisationnelle (EIO) a été construite et validée par Mael et Ashforth (1992). Pour ce test, la version en portugais de l'instrument, qui se retrouve dans un certain nombre d'études (par exemple, Cavazotte, Oliveira & Miranda, 2010; Hildebrand, 2007; Tavares, Caetano & Silva, 2007) a été retenue. Comme aucune évidence de sa validité exploratoire et confirmatoire dans le contexte brésilien, ces procédures ont été réalisées.

2.4.1 Analyse factorielle exploratoire avec le logiciel *SPSS Statistics*

L'analyse préliminaire des principales composantes (PC) et de la matrice d'inter-corrélations a démontré qu'une factorisation était possible, le test de la sphère de Barltllet ($p<0,000$) et le KMO, qui a été de 0,89, peuvent être considérés comme méritoires (Pasquali, 2010).

Par la suite, la dimension de l'échelle a été analysée sur la base de différentes méthodes. Le critère de Kaiser a permis d'identifier un facteur qui explique 64,72% de la variance totale. De la même façon, le test de *scree plot* a montré que l'EIP présente une dimension. Enfin, l'analyse parallèle de Horn a permis d'identifier, une fois encore, un facteur. Ces critères sont décrits Figure 13 et Tableau 27.

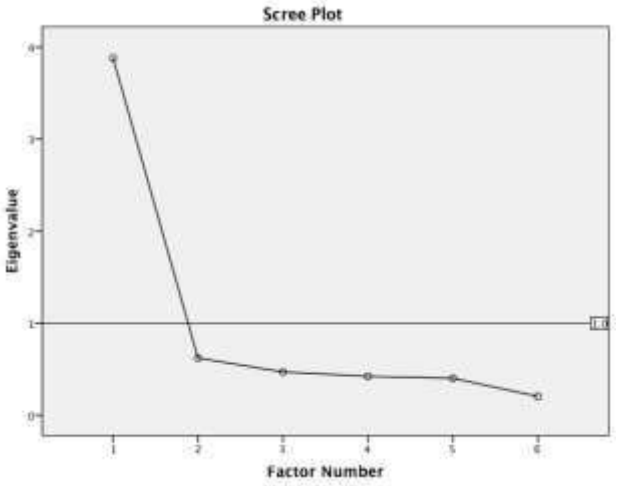


Figure 13. *Graphique du Scree da EIO.*

Tableau 27

Valeurs propres empiriques et aléatoires de l'EIO

Composant	Valeurs initiales		Valeurs aléatoires
	Total	% de la Variance	
1	3,883	64,72	1,1587
2	0,621	10,35	1,0817

À partir de ces informations, une analyse factorielle a été faite par le biais de la méthode des axes principaux (*PAF*), pour l'extraction d'un facteur. L'analyse de la précision a été obtenue grâce aux coefficients alfa de Cronbach et lambda-2 de Guttman. La structure finale de l'EIO a donc permis de retenir six items originaux présentant une compatibilité théorique et de détail. Le tableau 28 présente un résumé des résultats finaux de l'analyse factorielle exploratoire.

Tableau 28

Matrice Factorielle de l'EIO

Items	Facteur 1	Communautés (R^2)
IO1	0,72	0,51
IO2	0,76	0,58
IO3	0,71	0,51
IO4	0,88	0,78
1O5	0,63	0,39
IO6	0,85	0,72
Valeur Propres	3,88	
Nombre de l'Items	6	
% Var. Expliquée	64,72	
Alfa	0,89	
Lambda 2	0,89	
Charge minimale	0,71	
Charge maximale	0,88	
Charge moyenne	0,76	

L'uni-facteur de l'EIO (identité organisationnelle) est pleinement structuré et représente bien la dimension théorique de l'étude originale (Mael & Ashforth, 1992). Ensuite, les procédures de la réalisation de l'analyse factorielle confirmatoire seront présentées, en tant que mode de confirmation de la structure obtenue avec l'AFE.

2.4.2 Analyse factorielle confirmatoire avec le *logiciel AMOS*

2.4.2.1 Réglage du modèle de mesure

Le modèle unidimensionnel de l'identité organisationnelle a été analysé comme découlant de l'AFE et des études empiriques analysées. Le modèle 1 (unidimensionnel) a présenté des calibrages satisfaisants, sans aucun besoin d'une nouvelle spécification du modèle de mesure. Les indices de réglage des deux modèles se trouvent Tableau 29.

Tableau 29

Indices d'ajustement du modèle unidimensionnel de l'EIO

Échantillon N=451		Modèle 1 Unidimensionnel
Indices Absolus	χ/g.l.	3,08
	χ^2; g.l.	24,66; 8
	p	0,002
	GFI (AGFI)	0,98 (0,96)
	SRMR	0,0224
Indices Relatives	CFI	0,99
	TLI	0,98
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,068 (0,039 ; 0,099)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,53
	PGFI	0,37
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	50,66
	ECVI	0,113
	CAIC	117,10

2.2.4.2 Fiabilité et validité de l'échelle de mesure de l'identité organisationnelle

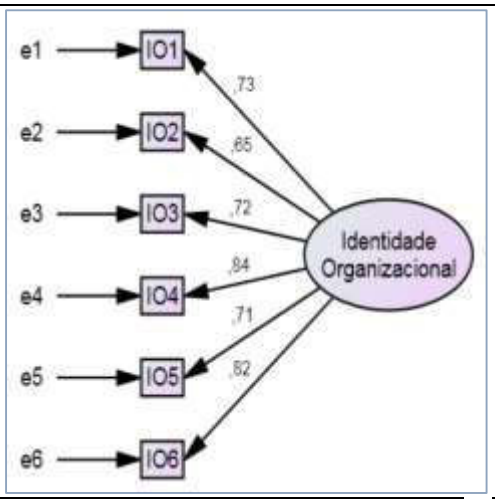
La valeur du Rho de Jöreskog a montré une excellente consistance interne pour toutes les dimensions. De la même façon, la validité convergente a été satisfaisante pour tous les facteurs qui ont présenté des corrélations multiples proches ou supérieures à 0,5, ce qui fournit une preuve supplémentaire de la validité de la convergence (Bagozzi & Yi, 1988). Les poids factoriels ont tous été significatifs et consistants ($\lambda i > 0,6$; $p < 0,001$).

Le Tableau 30 présente le résumé des qualités psychométriques et la Figure 14 est une représentation graphique du modèle unidimensionnel, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 30

Fiabilité et validité de l'EIO

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle Unidimensionnel	Poids Fatoriels
Dimension Identité Organisationnelle : ρ = 0,93; Rhovc = 0,69, t > 1,96	
IO1 - Quand quelqu'un critique mon organisation, c'est comme s'il me critiquait.	0,73
IO2 - Je suis intéressé par ce que les autres pensent de mon organisation.	0,65
IO3 - Quand je fais référence à la PMDF, j'utilise normalement le «nous» plutôt que le «eux ».	0,72
IO4 - Quand quelqu'un parle bien de la PMDF c'est comme s'il parlait bien de moi.	0,84
IO5 - Quand la PMDF est critiquée dans les médias, je me sens gêné.	0,71
IO6 - Je considère la réussite de la PMDF comme ma réussite.	0,82



Poids Factoriels non Standardisés	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO6 <--- IO	1,000				
IO5 <--- IO	0,805	0,050	16,107	***	par_1
IO4 <--- IO	0,976	0,049	19,802	***	par_2
IO3 <--- IO	0,811	0,051	15,895	***	par_3
IO2 <--- IO	0,769	0,054	14,126	***	par_4
IO1 <--- IO	0,942	0,063	15,002	***	par_5

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO1	0,534
IO2	0,417
IO3	0,518
IO4	0,714
IO5	0,503
IO6	0,669

Figure 14. Modèle Unidimensionel de l'EIO.

2.5 Validation de l'échelle de la performance professionnelle par compétences

L'échelle de la performance professionnelle par compétences (EDC) a été mise en place à partir de la méthode proposée par Faiad et al. (2012) pour la cartographie professionnelle et graphique et les compétences au sein des institutions de police, dans le cadre du relevé des compétences des polices militaires réalisé par le Secrétariat national de sécurité publique (SENASP, 2012), dans le cadre duquel les compétences techniques et

comportementales des policiers militaires ont été prises en compte. Celles-ci ont été mesurées en termes de maîtrise des compétences à partir des compétences considérées comme les plus importantes.

Avant de procéder aux analyses de l'évaluation des évidences de la validité exploratoire et confirmatoire de l'EDC, il a fallu vérifier si les personnes ayant répondu aux questionnaires considéraient les compétences comme importantes pour la performance dans leurs fonctions, qu'elles soient techniques ou comportementales. Cette importance (de la compétence pour l'activité professionnelle) a été mesurée par le biais de l'échelle Likert, dont les mesures étaient : 1 (aucune importance – compétence sans intérêt), 2 (peu d'importance), 3 (importance moyenne), 4 (grande importance – compétence nécessaire) et 5 (importance extrême – compétence indispensable). La moyenne des 916 personnes interrogées a été supérieure à 4,0, comme cela peut être observé Tableau 31. Ce résultat garantit que l'EDC, qui mesure la maîtrise des compétences, représente des compétences qui sont jugées comme très ou extrêmement importantes pour tout l'échantillon de la recherche, ce qui permet d'affirmer que son application peut être réalisée pour les professionnels de tous les niveaux de l'organisation ayant une même importance.

Tableau 31

Compétences techniques et comportementales par ordre d'importance

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Desvio-padrão
DCT1IMP	916	1	5	4,73	0,562
DCT2IMP	916	1	5	4,38	0,771
DCT3IMP	916	1	5	4,44	0,713
DCT4IMP	916	1	5	4,11	0,813
DCT5IMP	916	1	5	4,17	0,796
DCT6IMP	916	1	5	4,21	0,782
DCT7IMP	916	1	5	4,43	0,705
DCT8IMP	916	1	5	4,33	0,728
DCT9IMP	916	1	5	4,34	0,757
DCT10IMP	916	1	5	4,73	0,552
DCT11IMP	916	1	5	4,59	0,631
DCT12IMP	916	1	5	4,56	0,627
DCT13IMP	916	1	5	4,47	0,650
DCT14IMP	916	1	5	4,43	0,643
DCC1IMP	916	1	5	4,35	0,710
DCC2IMP	916	1	5	4,42	0,675
DCC3IMP	916	1	5	4,57	0,663
DCC4IMP	916	1	5	4,21	0,798
DCC5IMP	916	1	5	4,24	0,771
DCC6IMP	916	1	5	4,26	0,801
DCC7IMP	916	1	5	4,48	0,673
DCC8IMP	916	1	5	4,35	0,695
DCC9IMP	916	1	5	4,54	0,657
DCC10IMP	916	1	5	4,70	0,571
DCC11IMP	916	1	5	4,19	0,785
DCC12IMP	916	1	5	4,67	0,576
DCC13MP	916	1	5	4,62	0,611
DCC14IMP	916	1	5	4,45	0,687
DCC15IMP	916	1	5	4,42	0,687
DCC16IMP	916	1	5	4,54	0,649

2.5.1 Analyse factorielle exploratoire avec le logiciel *SPSS Satistics*

L'analyse préliminaire des principales composantes (PC) et de la matrice d'inter-corrélations a démontré qu'une factorisation était possible, le test de la sphère de Barltllet ($p<0,000$) et le KMO, qui a été de 0,96, peuvent être considérés comme excellents (Pasquali, 2010).

Par la suite, la dimension de l'échelle a été analysée sur la base de différentes méthodes. Le critère de Kaiser a permis d'identifier un facteur qui explique 59,02% de la

variance totale. (Δ entre le premier et le quatrième facteur est de 13,72 %). Le test de *scree plot* a indiqué que l'EIP présente jusqu'à trois composantes. Enfin, l'analyse parallèle de l'Horn a permis d'identifier jusqu'à deux facteurs. Ces critères sont décrits Figure 15 et Tableau 32.

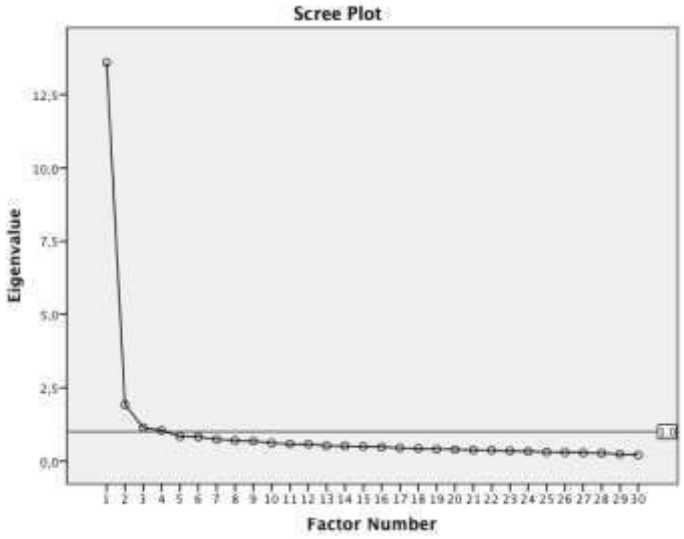


Figure 15. *Graphique du Scree da EDC.*

Tableau 32

Valeurs propres empiriques et aléatoires de l'EIP

Composant	Valeurs initiales		Valeurs aléatoires
	Total	% de la Variance	
1	13,592	45,31	1,513
2	1,928	6,43	1,444
3	1,142	3,81	1,389
4	1,045	3,49	1,343
5	0,838	2,80	1,303

Avec toutes ces informations, une analyse factorielle a été faite par le biais de la méthode des axes principaux (PAF), avec une rotation oblimin directe pour l'extraction de deux facteurs, car il s'agit du critère d'analyse parallèle le plus robuste quant à l'extraction des facteurs. L'item 16 (DCC2) a été exclu parce qu'il saturait avec plus d'un facteur et que sa différence était inférieure à 0,1 (Neiva et al., 2007). Les items 10, 11, 12, 13, 14 (relatifs aux compétences techniques - DCT) et les items 1, 3, 4 et 5 (relatifs aux compétences comportementales – DCC) n'ont pas présenté de saturation par rapport aux facteurs théoriques correspondants, ils ont donc été exclus. La nouvelle analyse a amélioré la représentativité des items qui ont fini par expliquer 53,49 % de la variance totale.

Par conséquent, la structure finale de l'EDC présente 20 items de compatibilité théorique et détaillée. Le tableau 33 présente une synthèse des résultats finaux provenant de l'analyse factorielle exploratoire.

Tableau 33

Matrice Factorielle de l'EDC

Items	Facteur 1	Facteur 2	Communautés (R^2)
DCC15	0,81		0,54
DCC13	0,79		0,62
DCC12	0,77		0,58
DCC16	0,73		0,42
DCC8	0,65		0,53
DCC10	0,62		0,46
DCC7	0,57		0,53
DCC14	0,56		0,48
DCC9	0,55		0,45
DCC11	0,42		044
DCC6	0,40		0,31
DCT3		0,79	0,54
DCT5		0,72	0,52
DCT4		0,70	0,49
DCT8		0,66	0,56
DCT9		0,65	0,52
DCT2		0,64	0,41
DCT1		0,64	0,37
DCT7		0,63	0,53
DCT6		0,56	0,46
Valeur Propres	11	9	
Nombre de l'Items	44,54	8,95	
% Var. Expliquée	0,90	0,89	
Alfa	0,91	0,89	
Lambda 2	0,40	0,56	
Charge minimale	0,81	0,79	
Charge maximale	0,63	0,67	
Charge moyenne	11	9	

Les deux facteurs de l'EDC (compétences comportementales et compétences techniques) sont structurés de façon assez satisfaisante et représentent bien les dimensions théoriques proposées. Les procédures concernant la réalisation de l'analyse factorielle confirmatoire seront présentées ci-dessous, en tant que confirmation de la structure obtenue avec l'AFE.

2.5.2 Analyse factorielle conservatoire avec le *logiciel AMOS*

2.5.2.1 Réglage du modèle de mesures

Lors de cette phase, trois modèles ont été analysés afin de vérifier la qualité du calibrage des données. La première analyse a évalué un modèle unidimensionnel (test

d'Harman, conformément à Malhotra et al., 2006). Le deuxième est un modèle comprenant deux facteurs provenant de l'AFE, selon le modèle proposé par Cameron (2004). Enfin, le troisième concerne un modèle de deuxième ordre.

Le modèle 1 (unidimensionnel) n'a pas présenté de calibrage satisfaisant ce qui a entraîné son élimination, tout en renforçant les études qui mettent en évidence que l'identité est une construction multidimensionnelle. Le modèle 2 a présenté des indices de calibrage satisfaisants, après l'élimination des items qui présentaient une covariance résiduelle standardisée supérieure à la limite de |2,58|, conformément à MacCallum (1986), et dont les indices de modifications étaient inadaptés, car ils saturaient à des valeurs élevées (>11, d'après Marôco, 2010). Face à cela, les items 14 (DCC14) et 16 (DCC16) ont été éliminés. D'autre part, ce modèle a présenté des corrélations supérieures à 0,60 entre les facteurs. Le modèle 3 a donc été testé en présence d'un facteur de deuxième ordre. Comme le modèle 2 (deux dimensions d'ordre un) présentait les mêmes indices de réglages que le modèle 3, ce dernier a été préféré, d'autant plus qu'il prenait en compte le facteur de deuxième ordre conformément à ce qui a été observé (Roussel et al., 2002), c'est-à-dire qu'il présentait la dimension dépendante devant être mesurée de façon intégrée : la performance professionnelle par compétences.

Tableau 34

Indices d'ajustement des modèles 1, 2 et 3 de l'EDC

Échantillon N=451		Modèle 1 Unidimensionnel	Modèle 2 2 Dimensions	Modèle 3 2ème Ordre
Indices Absolus	χ/g.l.	6,61	2,23	2,23
	χ^2; g.l.	1381,15; 207	298,84; 134	298,84; 134
	p	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,67 (0,55)	0,93 (0,91)	0,93 (0,91)
	SRMR	0,0936	0,049	0,049
Indices Relatives	CFI	0,76	0,95	0,95
	TLI	0,73	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,112 (0,106 ; 0,117)	0,052 (0,044 ; 0,060)	0,052 (0,044 ; 0,060)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,76	0,84	0,84
	PGFI	0,55	0,73	0,73
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1469,15	372,84	372,84
	ECVI	3,27	0,83	0,83
	CAIC	1694,05	561,97	561,97

2.2.4.2 Fiabilité et validité de l'échelle de mesure de performance professionnelle

La valeur du Rho de Jöreskog des facteurs de l'EDC a présenté une excellente consistance. De façon semblable, la validité convergente a été satisfaisante pour tous les facteurs qui ont présenté des corrélations multiples au carré proches ou supérieures à 0,5, ce qui est une preuve supplémentaire de la validité convergente (Bagozzi & Yi, 1988). Les poids factoriels ont tous été significatifs et importants ($\lambda i > 0,5$; $p < 0,001$).

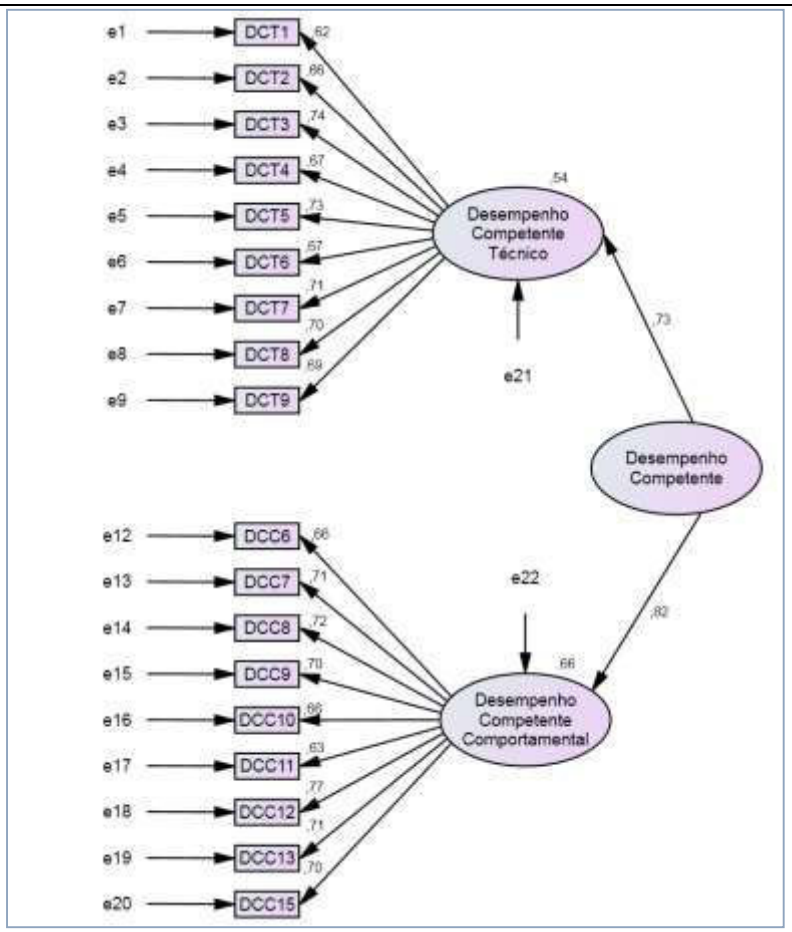
La validité discriminante testée entre les dimensions ($Rho_{vc} > r^2$) a été totalement confirmée. Le Tableau 35 présente un résumé des qualités psychométriques et la Figure 16 est une représentation graphique du modèle 3, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 35

Fiabilité et validité des dimensions comme le modèle Modèle 3 (2ème Ordre)

Fiabilité et Validité Convergent du Modèle 3	Poids Fatoriels
Dimension Performance professionnelle par les compétences : ρ = 0,84; Rhovc = 0,73, *t > 1,96*	
Performance professionnelle Techniques : ρ = 0,93; Rhovc = 0,60, *t > 1,96*	**0,73**
DCT1 - Capacité à utiliser des armes et des munitions lorsque c'est nécessaire.	0,62
DCT2 - Capacité à agir tout en démontrant des connaissances quant aux normes, aux règlements internes et aux lois.	0,66
DCT3 - Capacité à identifier et à gérer des conflits.	0,74
DCT4 - Capacité à agir de façon novatrice.	0,67
DCT5 - Capacité à développer une vision systémique (être capable d'appréhender tous les éléments d'une situation déterminée ; être capable de combiner des parties entre elles et de former un ensemble).	0,73
DCT6 - Être capable de travailler de façon interdisciplinaire.	0,67
DCT7 - Être capable d'apporter une réponse immédiate à la société, conformément à ses besoins.	0,71
DCT8 - Capacité de persuasion et d'argumentation (pouvoir convaincre, pouvoir répondre).	0,70
DCT9 - Être capable d'utiliser son expérience personnelle et professionnelle pour planifier des actions, suivre des normes, des règles et des lois pertinentes dans le cadre de la PMDF.	0,69
Performance professionnelle comportementale: ρ = 0,98; Rhovc = 0,62, *t > 1,96*	**0,82**
DCC6 - Capacité à agir avec empathie (comprendre et se mettre à la place d'autrui, comprendre les sentiments et les perceptions/croyances générales).	0,66
DCC7 - Capacité à agir de façon déterminée, tout en démontrant un intérêt et un engagement au travail.	0,71
DCC8 - Capacité à agir avec souplesse (savoir accepter les suggestions et des critiques, savoir s'adapter de façon appropriée à de nouveaux faits, concepts ou situations).	0,72
DCC9 - Capacité à agir avec impartialité (agir de façon neutre et impersonnelle).	0,70
DCC10 - Capacité à agir tout en se préoccupant de sa sécurité.	0,66
DCC11 - Capacité à agir de façon créative.	0,63
DCC12 - Capacité à agir de façon éthique et professionnelle.	0,77
DCC13 - Capacité à travailler en équipe.	0,71
DCC15 - Capacité à obéir (Capacité à répondre aux normes et à agir conformément à celles-ci).	0,70

Validité Discriminante du Modèle 3 (2ème Ordre)		
	DCT	DCC
DCT	**0,60**	
DCC	0,36	**0,62**



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DCPT	<---	DC	1,000					DCC	0,664
DCC	<---	DC	1,000					DCT	0,537
DFT9	<---	DCT	1,000					DCC15	0,495
DCT8	<---	DCT	0,894	0,066	13,474	***	par_1	DCC6	0,432
DCT7	<---	DCT	0,975	0,071	13,733	***	par_2	DCC7	0,510
DCT6	<---	DCT	0,915	0,072	12,790	***	par_3	DCC8	0,524
DCT5	<---	DCT	1,029	0,075	13,798	***	par_4	DCC9	0,494
DCT4	<---	DCT	0,915	0,071	12,870	***	par_5	DCC10	0,438
DCT3	<---	DCT	1,032	0,073	14,202	***	par_6	DCC11	0,392
DCT2	<---	DCT	0,849	0,066	12,805	***	par_7	DCC12	0,587
DCT1	<---	DCT	0,793	0,066	11,998	***	par_8	DCC13	0,510
DCC13	<---	DCC	1,000					DCT1	0,382
DCC12	<---	DCC	1,050	0,068	15,560	***	par_9	DCT2	0,436
DCC11	<---	DCC	0,926	0,074	12,538	***	par_10	DCT3	0,551
DCC10	<---	DCC	0,958	0,072	13,310	***	par_11	DCT4	0,445
DCC9	<---	DCC	1,026	0,073	14,089	***	par_12	DCT5	0,527
DCC8	<---	DCC	1,072	0,075	14,350	***	par_13	DCT6	0,446
DCC7	<---	DCC	1,065	0,075	14,207	***	par_14	DCT7	0,508
DCC6	<---	DCC	0,989	0,075	13,104	***	par_15	DCT8	0,485
DCC15	<---	DCC	1,058	0,074	14,251	***	par_16	DCT9	0,472

Figure 16. Modèle 3 (2ème Ordre) da EDC.

Conclusion du chapitre VI

Ce chapitre a permis de présenter les processus de validation des différents instruments de mesure utilisés dans cette recherche. La première section a présenté l'échantillon étudié et les études préliminaires de vérification de l'adéquation des données aux analyses multivariées. 1276 questionnaires remplis par des policiers de différentes unités de la PMDF, qui représentaient tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation, ont été collectés. Après l'élimination de 27 questionnaires incomplets, deux sous échantillons aléatoires ont été mis en place. Le premier contenait 625 questionnaires, qui ont été utilisés pour la phase exploratoire, et le deuxième avait 624 questionnaires utilisés pour la phase de confirmation. Ils ont tous été soumis à des adéquations pour la réalisation des analyses multivariées.

La deuxième section a permis de trouver des évidences de la validité des échelles de mesure des constructions centrales du modèle de recherche. Pour chaque variable latente étudiée, une analyse factorielle exploratoire a été réalisée, à l'exception de l'échelle des valeurs organisationnelles qui a été soumise à un échelonnement multidimensionnel, pour une analyse confirmatoire postérieure de toutes les variables. Grâce à cela, la fiabilité et les évidences de la validité des instruments de mesure utilisés dans cette recherche ont pu être vérifiées.

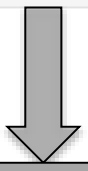
L'ensemble de ces résultats permet d'introduire le chapitre VII qui sera consacré à l'analyse des évidences de la validité des modèles généraux du test des hypothèses.

PARTIE II

Études Empiriques, Résultats et Discussion de la Recherche

CHAPITRE V:
Méthode et Conception de L'Étude Empirique
Section 1. Choix Méthodologiques de la Recherche
Section 2. Définition opérationnelle des constructions

CHAPITRE VI:
Validation des Instruments de Mesure
Section 1. Présentation des Échantillons et Analyses Préliminaires
Section 2. Validation des Échelles de Mesure



CHAPITRE VII:
Résultats de la recherche
Section 1. Test du Modèle
Section 2. Test des Hypothèses de la Recherche

CHAPITRE VIII:
Résultats de la Recherche
Section 2. Analyses des Résultats des Modèles Structuraux
Section 2. Étude des résultats des modèles de mesure

CHAPITRE VII RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Introduction du Chapitre VII

Ce chapitre est consacré à la présentation des résultats de la recherche. La première section analysera les procédures concernant les tests des modèles préliminaires, dans le cadre desquels les relations entre les variables seront progressivement étudiées. La première section va permettre de tester des modèles partiels et des effets directs (1.1); ensuite, les tests des modèles partiels et les effets indirects, ou de médiation, seront présentés (1.2) ; enfin, les tests des modèles structuraux de la recherche seront étudiés. La deuxième section présentera des hypothèses de recherche de façon systématisée et organisée.

Section 1. Test du Modèle

1.1 Test des modèles partiels et des effets directs

Le test des modèles partiels est avant tout le résultat de l'évaluation des réglages des données, qui est basé sur la validation des modèles les plus simples répondant à la liaison entre les variables étudiées. En ce qui concerne l'échantillon total (n=916), les tests ont été effectués par étapes, pour permettre une analyse postérieure des liaisons structurelles directes entre les variables.

1.1.1 Test des modèles préliminaires et du modèle structurel général

Avant de tester le modèle structurel général, il a fallu examiner le modèle des mesures générales tout en maintenant les structures centrales en relation libre. Ce test est important dans la mesure où le modèle structurel est construit à partir de modèles de mesure (Hair et al., 2009), en plus de permettre une évaluation de la validité discriminatoire des constructions du modèle.

Par la suite, les modèles intermédiaires ont été testés, il s'agit là de modèles qui étudient : l'influence des valeurs organisationnelles sur l'identité (professionnelle et organisationnelle) ; l'influence des valeurs organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences. L'influence des pratiques organisationnelles sur la performance compétente. L'influence des pratiques organisationnelles sur l'identité (professionnelle et organisationnelle) ; l'influence des pratiques organisationnelles sur l'identité (professionnelle et organisationnelle) ; l'influence des pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences. L'influence des valeurs organisationnelles, des pratiques organisationnelles et de l'identité professionnelle sur la performance professionnelle par les compétences; l'influence des valeurs organisationnelles,

des pratiques organisationnelles et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. L'influence des valeurs organisationnelles, des pratiques organisationnelles, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences (modèle structurel général de la recherche).

1.1.1.1 Réglage du modèle de corrélation et des modèles structuraux

Les modèles préliminaires et le modèle général ont été évalués sur la base de réglages préalablement utilisés pour valider les modèles de mesure. Lors de cette étape, une méthode d'estimation de la vraisemblance la plus probable par rapport à la matrice de covariance a été utilisée (Kline, 2010). Le premier test qui maintient les constructions centrales en relation libre à avoir été réalisé sur le modèle de mesures générales a montré que la matrice de covariance n'était pas positive. Un examen plus attentif de cette matrice a démontré que le type de motivation liée à la domination interférait sur la covariance de toutes les autres variables latentes. En ce qui concerne cette dimension, le résultat a été le même pour la matrice des résidus modélisés, qui a présenté des valeurs supérieures à la limite de |2,58|, ce qui prouve qu'il existe des problèmes de réglage (MacCallum, 1986).

Étant donné que ce type de motivation présentait déjà des problèmes de réglage quant à la validation de l'EVO, ne permettant que de rester avec deux variables, il a été décidé d'éliminer cette dimension. Elle ne sera maintenue que lorsqu'il sera nécessaire de réaliser des analyses plus détaillées. Avec l'élimination de cette variable, la matrice est devenue positive, ce qui a permis de réaliser les tests de réglage du modèle.

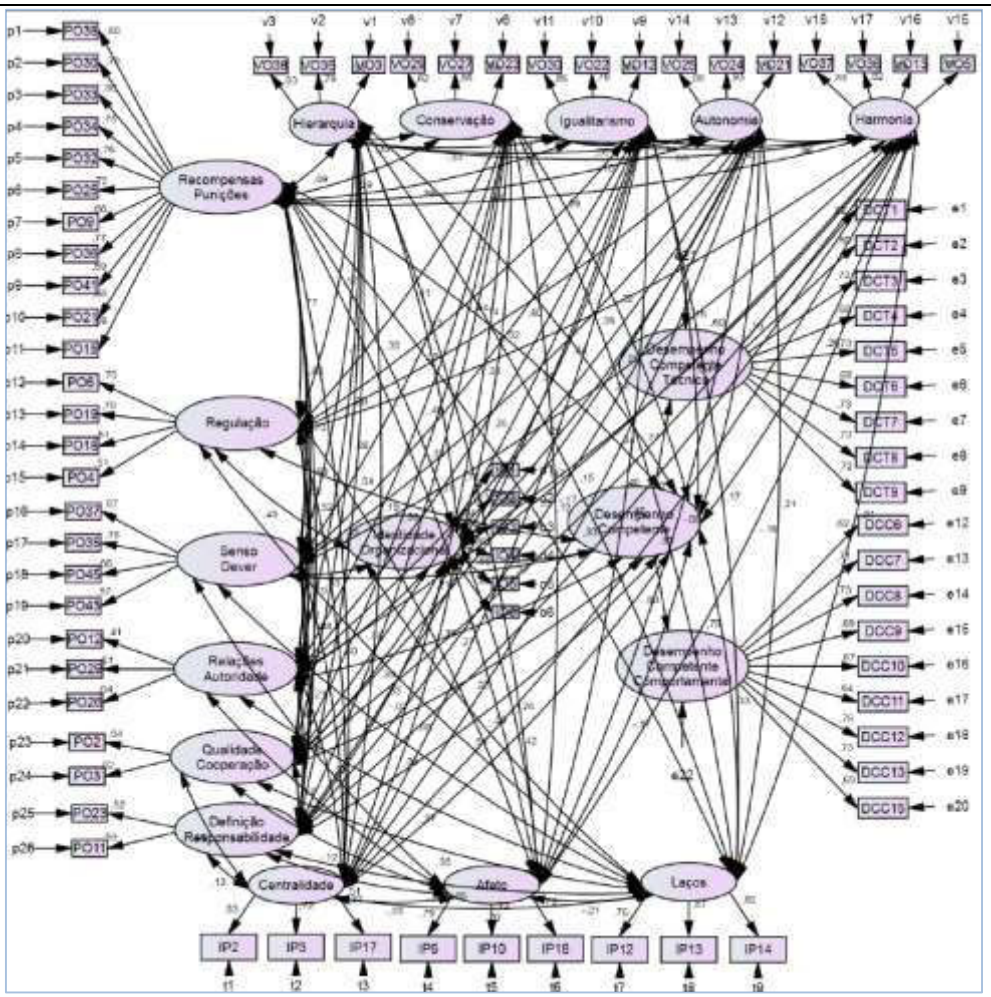
Dans le cadre du réglage du modèle général de mesure, il faut noter que le P-valeur du test du carré est inférieur à la limite associée de 0,05. Néanmoins, cet indice est sensible à la taille de l'échantillon et à la complexité du modèle. Face à cela, il est clair que l'utilisation d'autres indices d'évaluation permettant l'adéquation d'un modèle est nécessaire (Iacobucci, 2010). Les indices de réglage (absolu, relatif, détaillé, de différence de population, ainsi que ceux qui sont basés sur la théorie de l'information) montrent que le modèle s'adapte bien aux données relatives à l'échantillon total et aux deux sous-échantillons étudiés (Tableau 36).

Seules les valeurs du GFI et AGFI sont en dessous de la limite de 0,90. Toutefois, il est évident que ces deux indices sont sensibles à la taille de l'échantillon et à la complexité du modèle. Par conséquent, ils ne compromettent pas le réglage global du modèle (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). La Figure 17 est une représentation graphique du modèle avec toutes les variables prises en compte, les poids factoriels non standardisés et les corrélations multiples au carré.

Tableau 36

Indices d'ajustement du modèle de corrélation

Échantillon		Modèle Général N=916	Modèle Général N=465	Modèle Général N=451
Indices Absolus	χ/g.l.	1,98	1,61	1,59
	χ^2; g.l.	5113,99; 2578	4147,89; 2578	4102,60; 2578
	p	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,87 (0,85)	0,81 (0,79)	0,81 (0,79)
	SRMR	0,040	0,046	0,048
Indices Relatives	CFI	0,93	0,92	0,92
	TLI	0,93	0,92	0,91
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,033 (0,031 ; 0,034)	0,036 (0,034 ; 0,038)	0,036 (0,034 ; 0,038)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87	0,86	0,85
	PGFI	0,78	0,73	0,73
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	5657,99	4691,89	4646,60
	ECVI	6,18	10,12	10,37
	CAIC	7241,03	6090,53	6036,92



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,926	,043	21,767	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,984	,045	21,711	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,886	,044	20,063	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,002	,047	21,537	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,892	,044	20,117	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,966	,045	21,552	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,818	,042	19,311	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,792	,044	18,073	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,006	,043	23,181	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,910	,048	18,982	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,907	,045	20,116	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,992	,048	20,520	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,016	,047	21,764	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,017	,048	21,057	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,904	,050	18,238	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,006	,049	20,605	***	par_16
PO21	<---	RP	0,889	,040	22,079	***	par_17
PO41	<---	RP	0,854	,038	22,470	***	par_18
PO36	<---	RP	0,781	,030	25,628	***	par_19
PO9	<---	RP	0,821	,039	21,193	***	par_20
PO25	<---	RP	0,827	,035	23,494	***	par_21
PO32	<---	RP	0,938	,036	25,913	***	par_22
PO34	<---	RP	0,959	,038	25,062	***	par_23
PO33	<---	RP	0,955	,035	27,142	***	par_24
PO30	<---	RP	0,889	,037	24,282	***	par_25
PO15	<---	RP	0,733	,039	18,708	***	par_35
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,724	,051	14,071	***	par_26
PO18	<---	REG	0,721	,051	14,075	***	par_27
PO19	<---	REG	0,989	,052	18,978	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,856	,056	15,346	***	par_29
PO45	<---	SD	1,062	,062	17,232	***	par_30
PO35	<---	SD	1,247	0,063	19,727	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	1,207	0,123	9,845	***	par_32
PO29	<---	RA	1,161	0,113	10,270	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,009	0,041	24,355	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO11	<---	DR	1,191	0,122	9,772	***	par_36
PO23	<---	DR	1,000				
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,990	0,048	20,546	***	par_37
VO3	<---	Hiérarchie	0,616	0,041	14,858	***	par_38

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DCC	0,783
DCT	0,595
IP12	0,574
IP13	0,759
IP14	0,665
IP6	0,627
IP10	0,524
IP18	0,623
IP2	0,691
IP3	0,515
IP17	0,589
IO1	0,517
IO2	0,493
IO3	0,519
IO4	0,736
IO5	0,432
IO6	0,730
VO37	0,687
VO36	0,677
VO5	0,593
VO13	0,686
VO21	0,629
VO24	0,868
VO25	0,775
VO12	0,724
VO22	0,627
VO30	0,731
VO23	0,712
VO27	0,783
VO29	0,679
VO3	0,288
VO35	0,620
VO38	0,682
PO15	0,350
PO23	0,269
PO11	0,347
PO2	0,706
PO3	0,677
PO12	0,164
PO29	0,368
PO26	0,412
PO37	0,450
PO35	0,605
PO45	0,438
PO43	0,324
PO6	0,496
PO19	0,495
PO18	0,265
PO4	0,258

VO29	<---	Conservation	1,000					PO38	0,638
VO27	<---	Conservation	1,071	0,035	30,992	***	par_39	PO30	0,527
VO23	<---	Conservation	1,016	0,035	29,033	***	par_40	PO33	0,638
VO30	<---	Égalitarisme	1,000					PO34	0,566
VO22	<---	Égalitarisme	0,637	0,022	28,955	***	par_41	PO32	0,584
VO12	<---	Égalitarisme	0,888	0,027	33,266	***	par_42	PO25	0,513
VO25	<---	Autonomie	1,000					PO9	0,430
VO24	<---	Autonomie	1,066	0,025	43,016	***	par_43	PO36	0,589
VO21	<---	Autonomie	0,932	0,031	29,963	***	par_44	PO41	0,474
VO13	<---	Harmonie	0,930	0,032	29,139	***	par_45	PO21	0,466
VO5	<---	Harmonie	0,910	0,034	26,508	***	par_46	DCC15	0,469
VO37	<---	Harmonie	0,992	0,033	30,010	***	par_47	DCC6	0,380
VO36	<---	Harmonie	1,000					DCC7	0,501
IO6	<---	IO	1,000					DCC8	0,527
IO5	<---	IO	0,728	0,033	21,945	***	par_48	DCC9	0,470
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,038	***	par_49	DCC10	0,447
IO3	<---	IO	0,777	0,032	24,178	***	par_50	DCC11	0,405
IO2	<---	IO	0,780	0,033	23,517	***	par_51	DCC12	0,576
IO1	<---	IO	0,894	0,039	22,650	***	par_52	DCC13	0,537
IP17	<---	Centralité	1,000					DCT1	0,378
IP3	<---	Centralité	0,901	0,043	21,157	***	par_54	DCT2	0,425
IP2	<---	Centralité	1,060	0,044	24,036	***	par_55	DCT3	0,525
IP18	<---	Affect	1,000					DCT4	0,465
IP10	<---	Affect	0,912	0,046	20,031	***	par_56	DCT5	0,528
IP6	<---	Affect	0,924	0,044	20,942	***	par_57	DCT6	0,464
IP14	<---	Liens	1,000					DCT7	0,530
IP13	<---	Liens	1,120	0,039	28,383	***	par_58	DCT8	0,529
IP12	<---	Liens	0,918	0,038	24,001	***	par_59	DCT9	0,521

Sources: DC: Performance professionnelle par les compétences; DCT: Performance professionnelle par les compétences Technique; DCC: Performance professionnelle par les compétences Comportementale; RP: Récompenses et Punitions; SD: Sens du Devoir; QC: Qualité de la Coopération; DR: Définition des Responsabilités; RA: Relations d'Autorité; REG: Régulation.; IO: Identité Organisationnel; IP: Identité Profissionnel.

Figure 17. Modèle de Corrélation Totale.

Les indices de modification suggèrent des corrélations entre les erreurs de certaines variables. Cependant, ces corrélations ne doivent pas être comptabilisées du fait de l'absence de fondement théorique et d'un risque de capitalisation dû au hasard (MacCallum, Roznowski & Necowitz, 1992). La valeur moyenne des corrélations multiples au carré (R^2) de 0,55 indique également que les variables indépendantes expliquent la proportion substantielle de la variance des variables endogènes.

Lorsqu'il s'est agi de prendre en considération tous les résultats, il a fallu tester les modèles structurels préliminaires, avec les effets directs et médiateurs, ainsi que les modèles généraux.

- *Influence des valeurs organisationnelles sur l'identité professionnelle*

Le premier test a cherché à vérifier l'influence des motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles (VO), qui sont toutes en corrélation avec l'identité professionnelle (IP), $VO \rightarrow IP$. Le deuxième test a analysé l'association entre les dimensions bipolaires des motivations et l'identité professionnelle. Pour cela, les paires suivantes ont été prises en compte : *autonomie X conservation* $\rightarrow IP$; *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow IP$; *domination X harmonie* $\rightarrow IP$. Afin de vérifier la qualité des réglages des données, leurs spécifications ont été évaluées.

Le modèle complet $VO \rightarrow IP$ a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,92; CFI=0,95; RMSEA=0,056), avec les motivations de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie satisfaisantes (p<0,000). En effet, elles expliquent 18 % de la variance totale de l'identité professionnelle (R^2=0,76 pour la centralité ; R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,65 pour les liens).

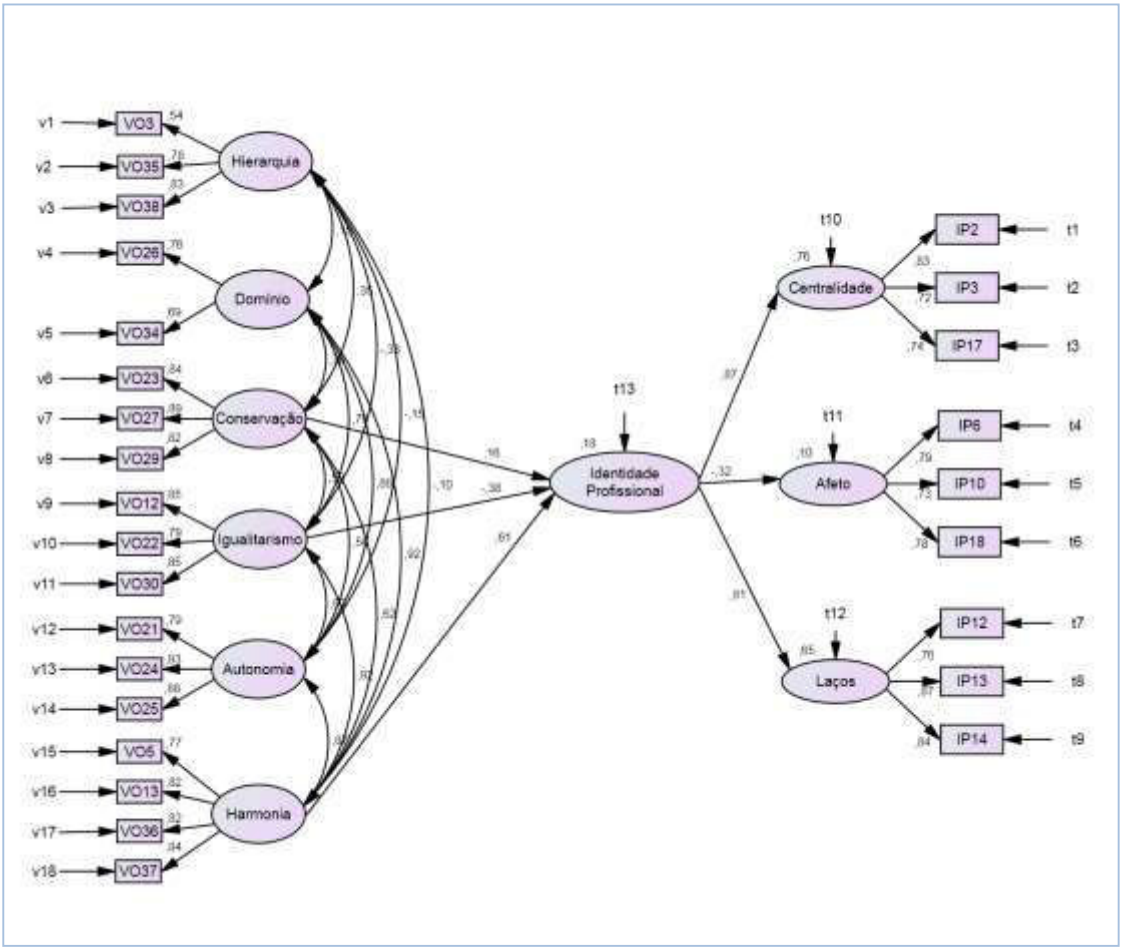
En ce qui concerne les dimensions bipolaires, la relation *autonomie X conservation* $\rightarrow IP$ a été significative (p<0,000; GFI=0,97; CFI=0,98; RMSEA=0,044) et explique 14 % de la variance (R^2=0,76 pour la centralité; R^2=0,10 pour l'affect et R^2=66 pour les liens). La relation *hiérarchique X égalitarisme* $\rightarrow IP$ a aussi été significative (p<0,000; GFI=0,97; CFI=0,98; RMSEA=0,044), car elle explique 15 % de la variance totale (R^2=0,74 pour la centralité; R^2=0,09 pour l'affect et R^2=67 pour les liens). Enfin, la relation de *domination X harmonie* $\rightarrow IP$ ne s'est montrée significative (p<0,000; GFI=0,96; CFI=0,97; RMSEA=0,049) que pour *l'harmonie*, ce qui a donc conduit à exclure la trajectoire de *domination* $\rightarrow IP$. Ce modèle explique 13 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,75 pour la centralité; R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,67 pour les liens).

Le Tableau 37 est une synthèse des indices de réglage et les Figures 18, 19, 20 et 21 montrent les représentations graphiques de chacun de ces modèles, les poids factoriels non standardisés et les corrélations multiples au carré.

Tableau 37

Indices d'ajustement de la relation entre $VO \rightarrow IP$, complète et par dimensions

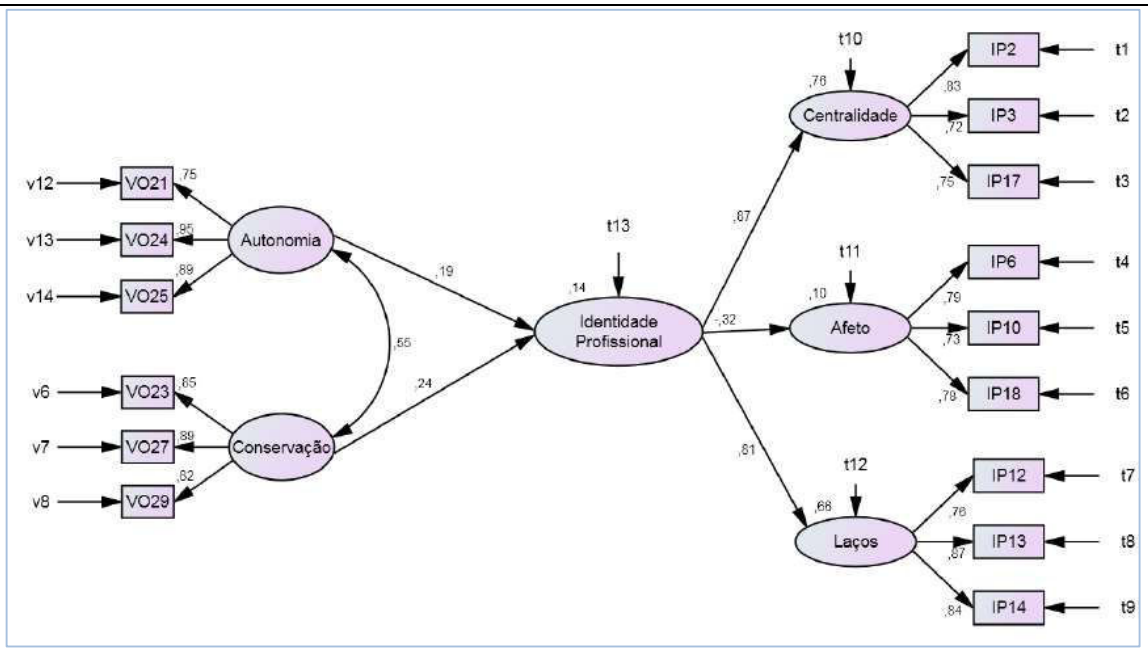
Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IP$	*Autonomie x Conservation → IP*	*Hiérarchie x Égalitarisme → IP*	*Domination x Harmonie → IP*
Indices Absolus	χ/g.l.	3,75	2,73	2,81	3,19
	χ^2; g.l.	1135,84; 303	229,62; 84	233,32; 83	270,91; 85
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,92 (0,90)	0,97 (0,95)	0,97 (0,95)	0,96 (0,95)
	SRMR	0,046	0,038	0,042	0,039
Indices Relatives	CFI	0,95	0,98	0,98	0,97
	TLI	0,94	0,98	0,97	0,97
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,055 (0,051 ; 0,058)	0,044 (0,037 ; 0,050)	0,044 (0,038 ; 0,051)	0,049 (0,042 ; 0,055)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,82	0,78	0,77	0,79
	PGFI	0,73	0,68	0,67	0,68
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1285,84	301,62	307,32	340,91
	ECVI	1,40	0,33	0,34	0,37
	CAIC	1722,34	511,14	522,66	544,61



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Égalitarisme	-0,085	0,032	-2,687	0,007	par_36
IP	<---	Conservation	0,057	0,021	2,711	0,007	par_37
IP	<---	Harmonie	0,186	0,050	3,733	***	par_38
Affect	<---	IP	-0,451	0,060	-7,496	***	par_8
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,953	0,047	20,268	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,112	0,052	21,369	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,927	0,047	19,598	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,920	0,046	20,033	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,073	0,036	30,060	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,881	0,035	24,935	***	par_6
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,983	0,048	20,685	***	par_9
VO3	<---	Hiérarchie	0,614	0,041	14,849	***	par_10
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,213	0,058	20,942	***	par_11
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,077	0,035	30,977	***	par_13
VO23	<---	Conservation	1,008	0,035	28,872	***	par_14
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,637	0,022	28,991	***	par_17
VO12	<---	Égalitarisme	0,889	0,027	33,275	***	par_18
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,062	0,024	43,524	***	par_22
VO21	<---	Autonomie	0,923	0,031	30,059	***	par_23
VO13	<---	Harmonie	0,921	0,032	28,945	***	par_28
VO5	<---	Harmonie	0,907	0,034	26,518	***	par_29
VO37	<---	Harmonie	1,002	0,033	30,481	***	par_35
VO36	<---	Harmonie	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,177
Liens	0,655
Affect	0,104
Centralité	0,763
VO37	0,700
VO36	0,676
VO5	0,589
VO13	0,672
VO21	0,621
VO24	0,869
VO25	0,782
VO12	0,725
VO22	0,626
VO30	0,731
VO23	0,701
VO27	0,792
VO29	0,679
VO26	0,582
VO34	0,470
VO3	0,288
VO35	0,615
VO38	0,687
IP12	0,581
IP13	0,760
IP14	0,698
IP6	0,619
IP10	0,532
IP18	0,612
IP2	0,682
IP3	0,514
IP17	0,554

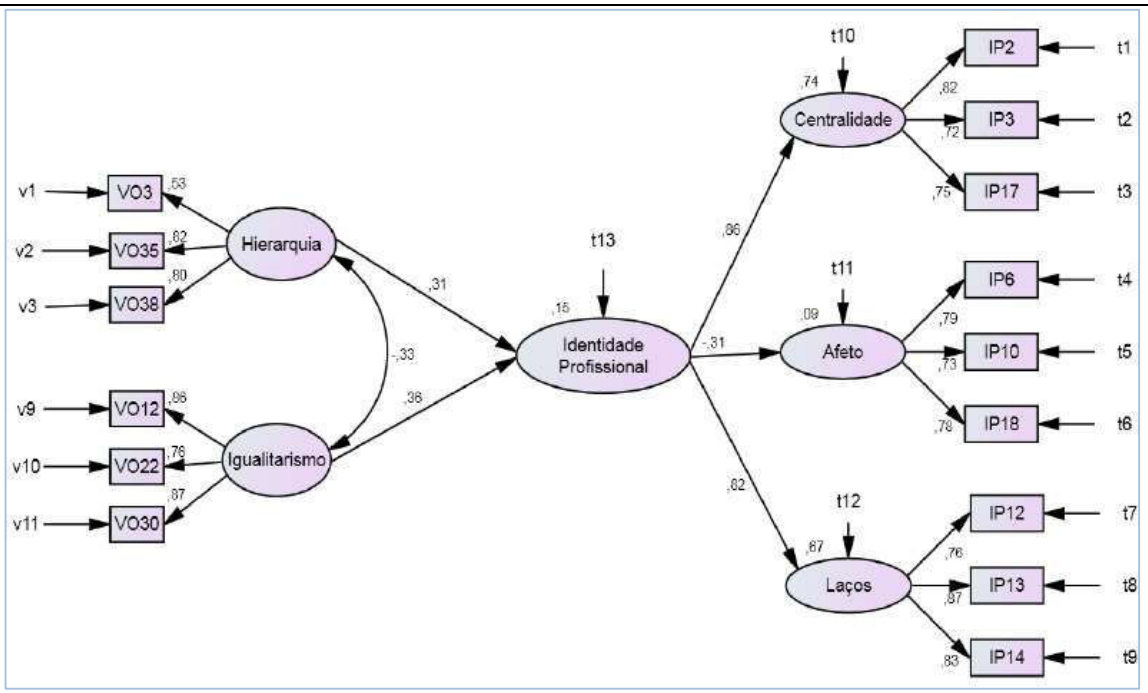
Figure 18. Modèle des types motivationelles sur l'identité professionnelle $VO \rightarrow IP$.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Autonomie	0,053	0,013	4,012	***	par_14
IP	<---	Conservation	0,084	0,017	4,871	***	par_15
Affect	<---	IP	-0,448	0,060	-7,437	***	par_8
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,951	0,047	20,189	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,110	0,052	21,214	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,927	0,047	19,595	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,920	0,046	20,007	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,074	0,036	29,982	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,882	0,035	24,895	***	par_6
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,082	0,036	30,110	***	par_9
VO23	<---	Conservation	1,032	0,036	28,470	***	par_10
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,067	0,027	39,660	***	par_11
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,272	***	par_12

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,140
Liens	0,657
Affect	0,103
Centralité	0,762
VO21	0,565
VO24	0,895
VO25	0,797
VO23	0,722
VO27	0,785
VO29	0,666
IP12	0,581
IP13	0,759
IP14	0,698
IP6	0,620
IP10	0,532
IP18	0,612
IP2	0,681
IP3	0,513
IP17	0,556

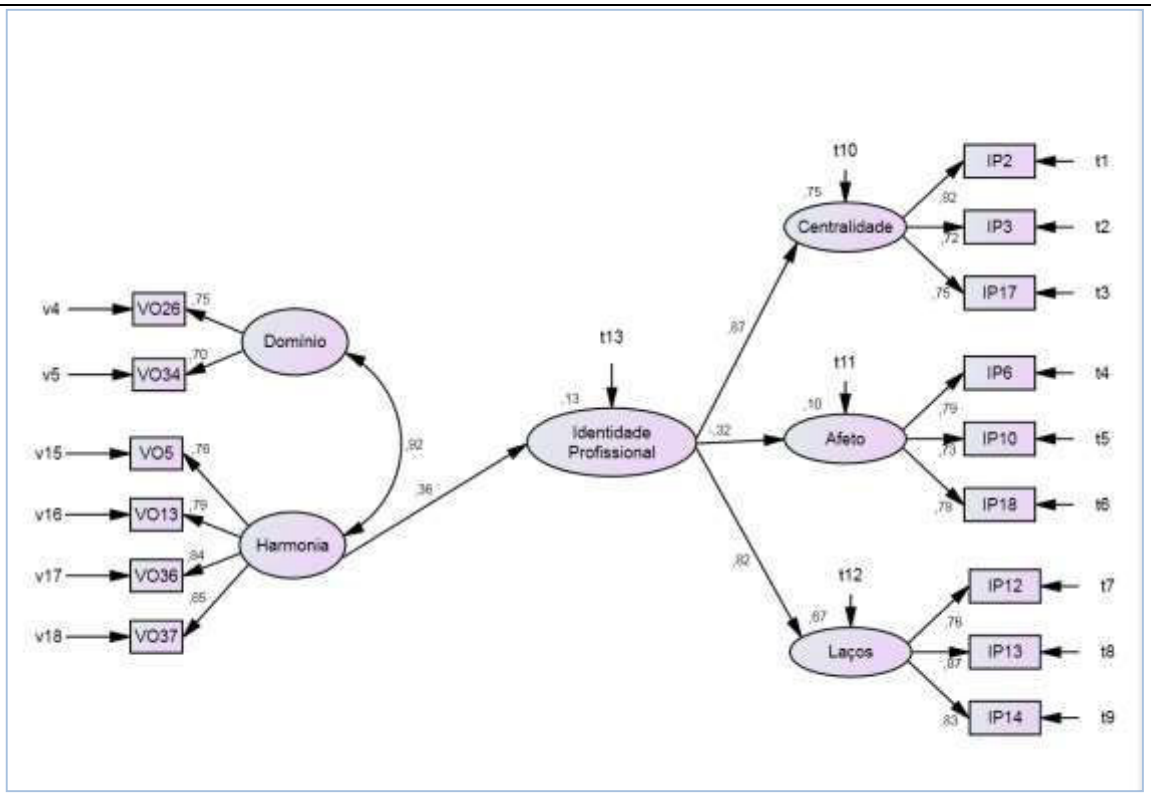
Figure 19. Modèle *Autonomie x Conservation → IP* (Identité Profissionnelle).



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Hiérarchie	0,092	0,013	6,954	***	par_15
IP	<---	Égalitarisme	0,078	0,009	8,288	***	par_16
Affect	<---	IP	-0,428	0,060	-7,120	***	par_8
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,942	0,047	20,242	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,094	0,051	21,316	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,557	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,917	0,046	19,948	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,083	0,036	29,704	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,888	0,036	24,745	***	par_6
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,070	0,066	16,314	***	par_9
VO3	<---	Hiérarchie	0,633	0,045	14,045	***	par_10
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,600	0,024	25,466	***	par_11
VO12	<---	Égalitarisme	0,878	0,031	28,338	***	par_12

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,151
Liens	0,675
Affect	0,094
Centralité	0,743
VO12	0,737
VO22	0,577
VO30	0,762
VO3	0,279
VO35	0,664
VO38	0,634
IP12	0,578
IP13	0,760
IP14	0,691
IP6	0,617
IP10	0,531
IP18	0,613
IP2	0,678
IP3	0,516
IP17	0,563

Figure 20. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → *IP* (Identité Profissionelle).



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Harmonie	0,108	0,012	9,028	***	par_14
Affect	<---	IP	-0,446	0,060	-7,403	***	par_8
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,943	0,047	20,259	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,099	0,052	21,299	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,927	0,047	19,597	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,921	0,046	19,999	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,077	0,036	29,858	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,884	0,036	24,825	***	par_6
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,170	0,060	19,436	***	par_10
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,008	0,033	30,925	***	par_11
VO13	<---	Harmonie	0,881	0,032	27,443	***	par_12
VO5	<---	Harmonie	0,891	0,034	25,877	***	par_13

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,129
Liens	0,665
Affect	0,102
Centralité	0,750
VO5	0,584
VO13	0,631
VO36	0,705
VO37	0,716
VO26	0,562
VO34	0,487
IP12	0,579
IP13	0,759
IP14	0,695
IP6	0,620
IP10	0,532
IP18	0,612
IP2	0,679
IP3	0,513
IP17	0,562

Figure 21. Modèle *Domination x Harmonie → IP* (Identité Profissionnelle).

- *Influence des valeurs organisationnelles sur l'identité organisationnelle*

Il a d'abord fallu vérifier l'influence des types de motivation sous-jacents dans le cadre des valeurs organisationnelles (VO) en corrélation avec l'identité organisationnelle (IO), *VO → IO*. Par la suite, il a fallu analyser l'association entre les dimensions bipolaires des types de motivation et l'identité organisationnelle. Les paires suivantes ont été prises en considération : *autonomie X conservation → IO*; *hiérarchie X égalitarisme → IO*; *domination X harmonie → IO.* Afin de vérifier la qualité du réglage des données, les spécifications des modèles ont été analysées.

Le modèle complet de corrélations *VO → IO* a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,92; CFI=0,95; RMSEA=0,059). Les motivations de conservation, d'égalitarisme et d'harmonie ($p<0,05$) expliquent 15 % de la variance totale de l'identité organisationnelle ($R^2=0,15$).

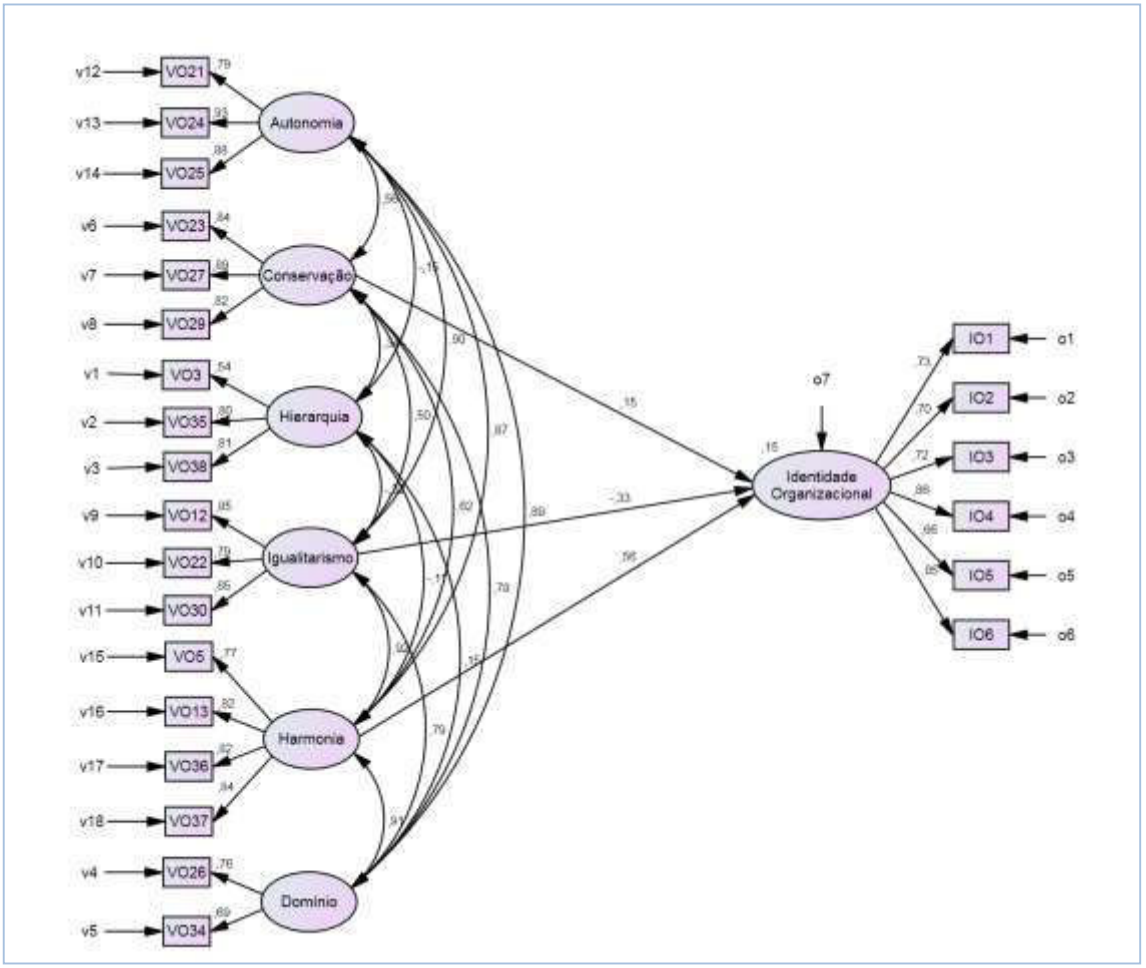
En ce qui concerne les dimensions bipolaires, la relation *autonomie X conservation→ IO* a été significative ($p<0,000$; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,043) et explique 12 % de la variance ($R^2=0,12$). La relation *hiérarchique X égalitarisme → IO* a été significative ($p<0,000$; GFI=0,97; CFI=0,98; RMSEA=0,048) et explique 10 % de la variance ($R^2=0,10$). Enfin la relation de *domination X harmonie → IO* ne s'est montrée significative ($p<0,000$; GFI=0,97; CFI=0,97; RMSEA=0,057) que pour *l'harmonie*. Celle-ci explique 12 % de la variance ($R^2=0,12$), la trajectoire *domination → IO* a donc été exclue.

Le Tableau 38 résume les indices de réglage et les Figures 22, 23, 24 et 25 représentent les graphiques de chacun des modèles, les poids factoriels non standardisés et les corrélations multiples au carré.

Tableau 38

Indices d'ajustement de la relation entre $VO \rightarrow IO$, complète et par dimensions

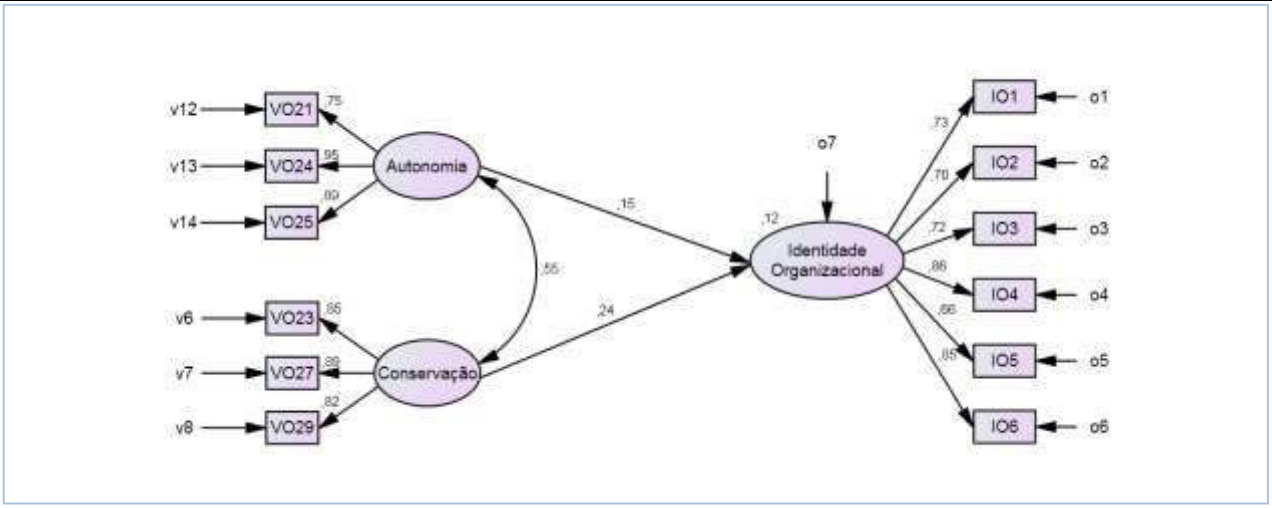
Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IO$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow IO$	*Hiérarchie x Égalitarisme* $\rightarrow IO$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow IO$
Indices Absolus	χ/g.l.	4,15	2,67	3,13	3,97
	χ^2; g.l.	962,94; 232	133,65; 50	153,29; 49	202,44; 51
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,92 (0,90)	0,98 (0,96)	0,97 (0,96)	0,97 (0,95)
	SRMR	0,045	0,029	0,039	0,036
Indices Relatives	CFI	0,95	0,99	0,98	0,97
	TLI	0,94	0,98	0,97	0,97
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,059 (0,055 ; 0,063)	0,043 (0,034 ; 0,052)	0,048 (0,040 ; 0,057)	0,057 (0,049 ; 0,065)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,80	0,75	0,73	0,75
	PGFI	0,71	0,63	0,61	0,63
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1098,94	189,65	307,32	256,44
	ECVI	1,20	0,21	0,34	0,28
	CAIC	1494,73	352,61	522,66	413,58



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Égalitarisme	-0,103	0,039	-2,603	0,009	par_17
IO	<---	Conservation	0,071	0,026	2,759	0,006	par_36
IO	<---	Harmonie	0,232	0,061	3,790	***	par_37
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,732	0,034	21,689	***	par_1
IO4	<---	IO	0,976	0,031	31,431	***	par_2
IO3	<---	IO	0,780	0,033	23,724	***	par_3
IO2	<---	IO	0,780	0,034	23,048	***	par_4
IO1	<---	IO	0,912	0,040	22,664	***	par_5
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,028	0,052	19,731	***	par_7
VO3	<---	Hiérarchie	0,639	0,043	14,722	***	par_8
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,642	0,022	28,859	***	par_9
VO12	<---	Égalitarisme	0,896	0,027	33,177	***	par_10
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,079	0,035	30,987	***	par_12
VO23	<---	Conservation	1,009	0,035	28,864	***	par_13
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	0,999	0,033	30,491	***	par_14
VO13	<---	Harmonie	0,921	0,031	29,551	***	par_15
VO5	<---	Harmonie	0,906	0,034	26,915	***	par_16
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,062	0,024	43,531	***	par_18
VO21	<---	Autonomie	0,922	0,031	30,054	***	par_19
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,213	0,058	20,951	***	par_20

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	,153
VO26	,582
VO34	,470
VO21	,621
VO24	,869
VO25	,782
VO5	,590
VO13	,675
VO36	,677
VO37	,700
VO23	,701
VO27	,794
VO29	,678
VO12	,730
VO22	,628
VO30	,724
VO3	,293
VO35	,632
VO38	,655
IO1	,530
IO2	,486
IO3	,515
IO4	,747
IO5	,431
IO6	,719

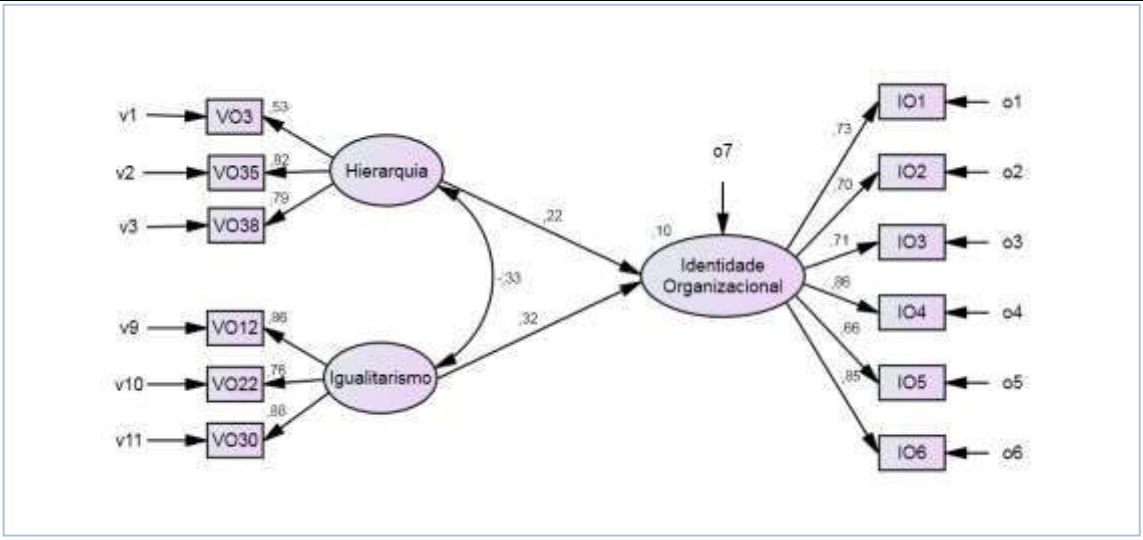
Figure 22. Modèle des types motivationelles sur l'identité professionnelle $VO \rightarrow IO$.



	Poids Factoriels non Standardisés		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Autonomie	0,058	0,016	3,520	***	par_12
IO	<---	Conservation	0,116	0,022	5,399	***	par_13
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,733	0,034	21,726	***	par_1
IO4	<---	IO	0,976	0,031	31,394	***	par_2
IO3	<---	IO	0,778	0,033	23,663	***	par_3
IO2	<---	IO	0,780	0,034	23,017	***	par_4
IO1	<---	IO	0,913	0,040	22,678	***	par_5
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,084	0,036	30,122	***	par_7
VO23	<---	Conservation	1,033	0,036	28,472	***	par_8
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,066	0,027	39,636	***	par_9
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,275	***	par_10

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,118
VO21	0,566
VO24	0,894
VO25	0,797
VO23	0,721
VO27	0,787
VO29	0,665
IO1	0,531
IO2	0,485
IO3	0,513
IO4	0,747
IO5	0,432
IO6	0,719

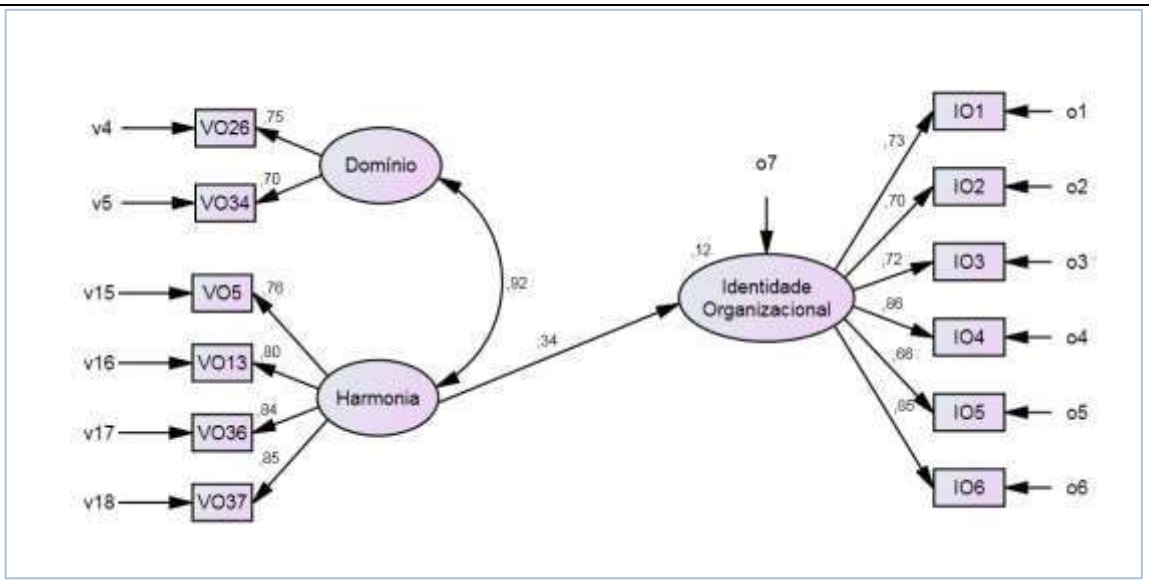
Figure 23. Modèle *Autonomie x Conservation* → *IO* (Identité Organisationnelle).



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Hiérarchie	0,092	,017	5,547	***	par_13
IO	<---	Égalitarisme	0,094	,012	8,030	***	par_14
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	,034	21,771	***	par_1
IO4	<---	IO	0,971	,031	31,376	***	par_2
IO3	<---	IO	0,773	,033	23,600	***	par_3
IO2	<---	IO	0,777	,034	23,009	***	par_4
IO1	<---	IO	0,912	,040	22,700	***	par_5
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,075	,067	15,992	***	par_7
VO3	<---	Hiérarchie	0,634	,045	14,013	***	par_8
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,598	,024	25,403	***	par_9
VO12	<---	Égalitarisme	0,873	,031	28,307	***	par_10

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,103
VO12	0,732
VO22	0,577
VO30	0,766
VO3	0,279
VO35	0,667
VO38	0,631
IO1	0,533
IO2	0,485
IO3	0,510
IO4	0,744
IO5	0,433
IO6	0,723

Figure 24. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme → IO* (Identité Organisationelle).



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Harmonie	0,142	0,015	9,547	***	par_12
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	0,034	21,700	***	par_1
IO4	<---	IO	0,975	0,031	31,429	***	par_2
IO3	<---	IO	0,777	0,033	23,673	***	par_3
IO2	<---	IO	0,779	0,034	23,041	***	par_4
IO1	<---	IO	0,911	0,040	22,667	***	par_5
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,172	0,060	19,421	***	par_8
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,009	0,033	30,884	***	par_9
VO13	<---	Harmonie	0,883	0,032	27,462	***	par_10
VO5	<---	Harmonie	0,893	0,035	25,880	***	par_11

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,119
VO5	0,585
VO13	0,633
VO36	0,705
VO37	0,714
VO26	0,562
VO34	0,487
IO1	0,530
IO2	0,486
IO3	0,512
IO4	0,747
IO5	0,431
IO6	0,720

Figure 25. Modèle *Domination x Harmonie → IO* (Identité Organisationnelle).

- *Influence des valeurs organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente*

Le premier test à chercher à vérifier l'influence des types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles (VO) en corrélation avec la performance professionnelle par les compétences (DC), $VO \rightarrow DC$. Le deuxième test à banaliser l'association entre les dimensions bipolaires des motivations par rapport à l'identité professionnelle. Pour cela, les paires suivantes ont été prises en compte : *autonomie X conservation* $\rightarrow DC$; *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow DC$; *domination X harmonie* $\rightarrow DC$. Afin de vérifier la qualité des réglages des données, leurs spécifications ont été analysées.

Le modèle complet de corrélations $VO \rightarrow DC$ a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,91; CFI=0,94; RMSEA=0,046), les motivations de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie sont significatives (p<0,000) et permettent d'expliquer 15 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,62 pour la performance professionnelle par les compétences technique, et R^2=0,74 pour la performance professionnelle par les compétences comportementale).

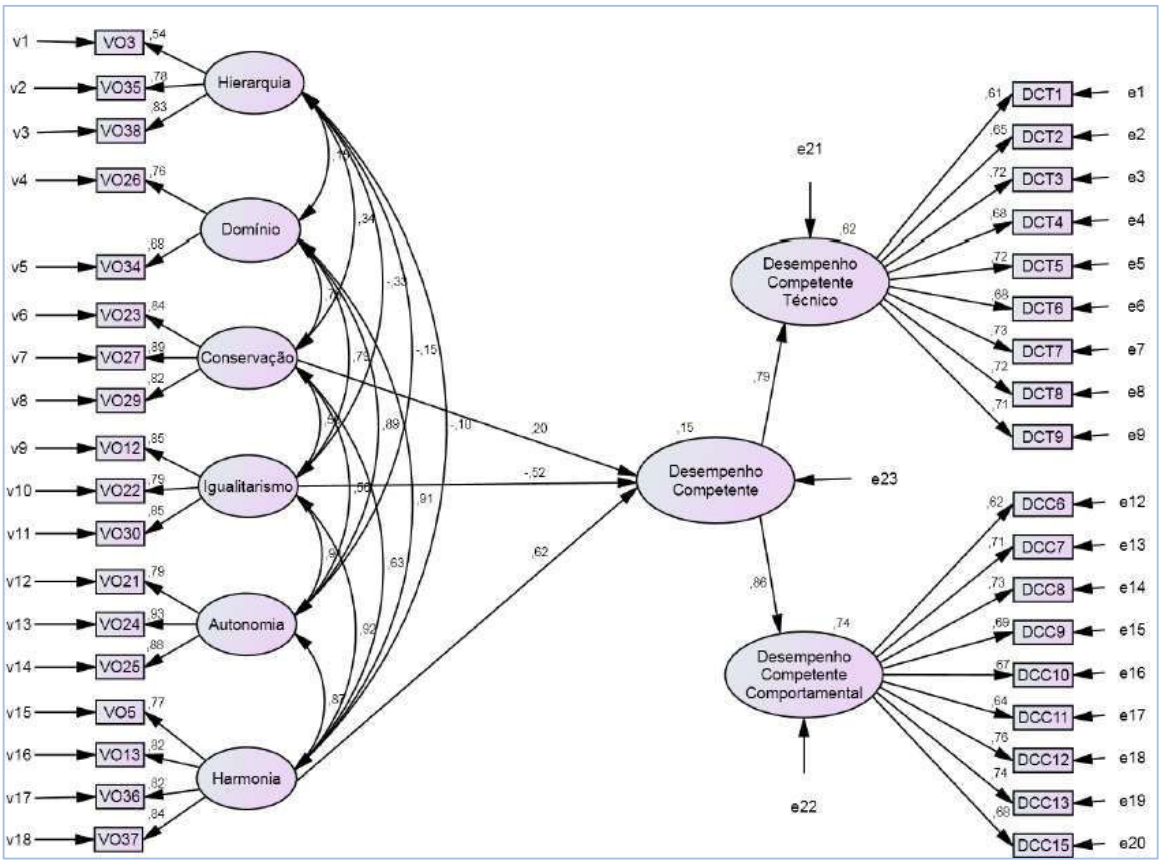
En ce qui concerne les dimensions bipolaires, la relation *autonomie X conservation* $\rightarrow DC$ a été significative (p<0,000; GFI=0,94; CFI=0,97; RMSEA=0,041) pour la motivation de conservation, puisqu'elle explique 10 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,75 pour la performance comportementale). La trajectoire *autonomie* $\rightarrow DC$ a été exclue parce qu'elle n'est pas significative. La relation *hiérarchique X égalitarisme* $\rightarrow DC$ a été significative (p<0,000; GFI=0,94; CFI=0,96; RMSEA=0,042) et explique 10 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,65 pour la performance technique et R^2=0,71 pour la performance comportementale). Enfin la relation *domination X harmonie* $\rightarrow DC$ ne s'est montrée significative (p<0,000; GFI=0,94; CFI=0,96; RMSEA=0,045) que pour la motivation d'harmonie, qui explique 8 % de la variance (R^2=0,64 pour la performance technique et R^2=0,72 pour la performance comportementale). La trajectoire *domination* $\rightarrow DC$ a été exclue, car elle n'est pas significative.

Le tableau 39 résume les indices de réglages et les Figures 26, 27, 28 et 29 sont les représentations graphiques de chacun des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 39

Indices d'ajustement de la relation entre $VO \rightarrow DC$, complète et par dimensions

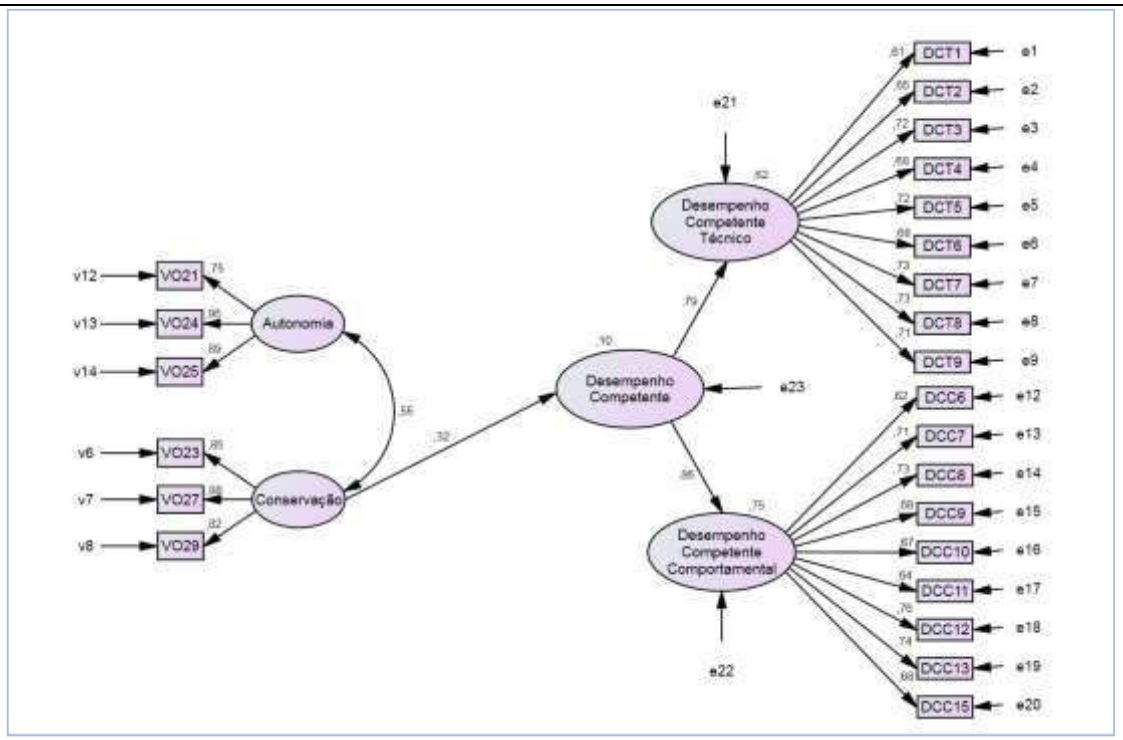
Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow DC$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow DC$	*Hiérarchie x Égalitarisme* $\rightarrow DC$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,92	2,54	2,63	2,82
	χ^2; g.l.	1680,21; 575	632,63; 249	648,30; 247	701,74; 249
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,91 (0,89)	0,94 (0,93)	0,94 (0,93)	0,94 (0,92)
	SRMR	0,042	0,038	0,042	0,040
Indices Relatives	CFI	0,94	0,97	0,96	0,96
	TLI	0,94	0,96	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,046 (0,043 ; 0,048)	0,041 (0,037 ; 0,045)	0,042 (0,038 ; 0,046)	0,045 (0,041 ; 0,048)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,86	0,87	0,86	0,86
	PGFI	0,78	0,78	0,78	0,78
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1233,20	734,49	754,30	803,74
	ECVI	1,35	0,80	0,82	0,88
	CAIC	1658,06	1031,45	1062,76	1100,56



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	Conservation	0,049	0,015	3,352	***	par_44
DC	<---	Égalitarisme	-0,080	0,022	-3,695	***	par_45
DC	<---	Harmonie	0,131	0,034	3,839	***	par_46
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,946	0,045	21,203	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,006	0,048	21,153	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,907	0,046	19,607	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,024	0,049	20,992	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,913	0,046	19,671	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,988	0,047	21,012	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,837	0,044	18,931	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,809	0,046	17,758	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,984	0,042	23,430	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,892	0,047	19,123	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,891	0,044	20,309	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,972	0,047	20,697	***	par_12
DCC8	<---	DCC	0,995	0,045	21,944	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,993	0,047	21,220	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,883	0,048	18,325	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,983	0,047	20,733	***	par_16
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,985	0,048	20,683	***	par_17
VO3	<---	Hiérarchie	0,615	0,041	14,862	***	par_18
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,219	0,058	20,924	***	par_19
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,077	0,035	30,992	***	par_21
VO23	<---	Conservation	1,011	0,035	28,916	***	par_22
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,637	0,022	28,961	***	par_25
VO12	<---	Égalitarisme	0,888	0,027	33,277	***	par_26
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,061	0,024	43,491	***	par_30
VO21	<---	Autonomie	0,923	0,031	30,081	***	par_31
VO13	<---	Harmonie	0,922	0,032	29,000	***	par_36
VO5	<---	Harmonie	0,908	0,034	26,559	***	par_37
VO37	<---	Harmonie	1,001	0,033	30,465	***	par_43
VO36	<---	Harmonie	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,153
DCC	0,737
DCT	0,625
VO37	0,699
VO36	0,677
VO5	0,591
VO13	0,674
VO21	0,622
VO24	0,868
VO25	0,782
VO12	0,724
VO22	0,625
VO30	0,731
VO23	0,704
VO27	0,791
VO29	0,677
VO26	0,585
VO34	0,468
VO3	0,288
VO35	0,616
VO38	0,685
DCC15	0,469
DCC6	0,380
DCC7	0,500
DCC8	0,529
DCC9	0,472
DCC10	0,452
DCC11	0,408
DCC12	0,577
DCC13	0,551
DCT1	0,374
DCT2	0,422
DCT3	0,522
DCT4	0,462
DCT5	0,525
DCT6	0,461
DCT7	0,526
DCT8	0,525
DCT9	0,505

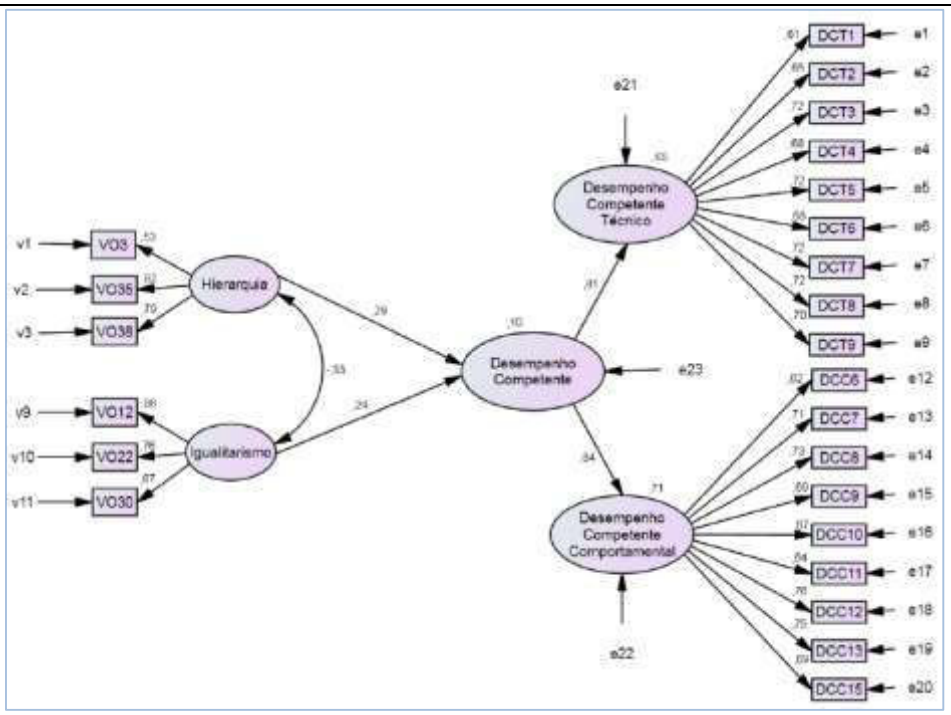
Figure 26. Modèle des types motivationelles sur la performance professionnelle par les compétences $VO \rightarrow DC$.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	Conservation	0,080	0,010	8,124	***	par_22
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,941	0,044	21,209	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,001	0,047	21,157	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,901	0,046	19,608	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,018	0,049	20,989	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,908	0,046	19,670	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,983	0,047	21,010	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,832	0,044	18,932	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,804	0,045	17,757	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,989	0,043	23,236	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,898	0,047	19,029	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,898	0,044	20,206	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,977	0,048	20,553	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,001	0,046	21,782	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,998	0,047	21,066	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,887	0,049	18,216	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,986	0,048	20,583	***	par_16
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,081	0,036	30,134	***	par_17
VO23	<---	Conservation	1,037	0,036	28,483	***	par_18
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,069	0,027	39,463	***	par_19
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,240	***	par_20

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,105
DCC	0,748
DCT	0,617
VO21	0,565
VO24	0,896
VO25	0,795
VO23	0,727
VO27	0,781
VO29	0,665
DCC15	0,467
DCC6	0,379
DCC7	0,500
DCC8	0,529
DCC9	0,472
DCC10	0,453
DCC11	0,409
DCC12	0,575
DCC13	0,548
DCT1	0,375
DCT2	0,422
DCT3	0,523
DCT4	0,463
DCT5	0,525
DCT6	0,462
DCT7	0,528
DCT8	0,526
DCT9	0,509

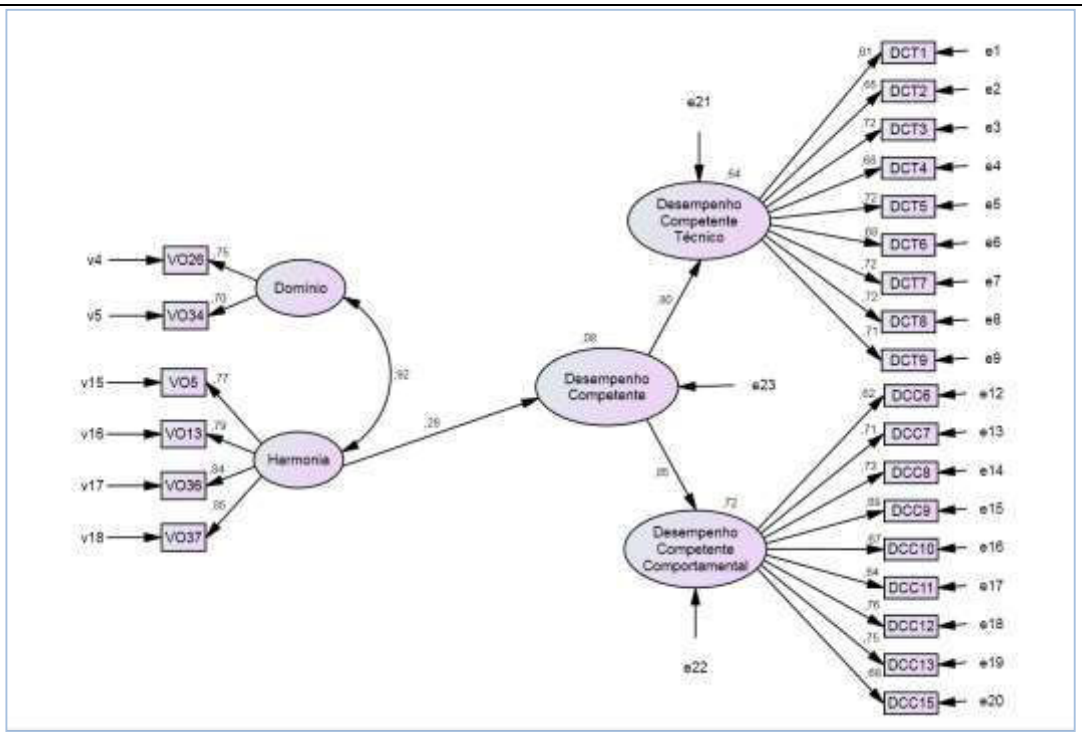
Figure 27. Modèle *Autonomie x Conservation* → *DC* (Performance professionnelle par les compétences).



	Poids Factoriels non Standardisés		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	Hiérarchie	0,059	0,009	6,322	***	par_23
DC	<---	Égalitarisme	0,037	0,007	5,629	***	par_24
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,963	0,047	20,658	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,026	0,050	20,599	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,924	0,048	19,156	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,045	0,051	20,443	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,931	0,048	19,224	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,008	0,049	20,472	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,853	0,046	18,541	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,824	0,047	17,430	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,971	0,041	23,490	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,883	0,046	19,195	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,880	0,043	20,360	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,959	0,046	20,734	***	par_12
DCC8	<---	DCC	0,984	0,045	22,013	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,980	0,046	21,274	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,872	0,048	18,362	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,970	0,047	20,774	***	par_16
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,075	0,066	16,301	***	par_17
VO3	<---	Hiérarchie	0,636	0,045	14,098	***	par_18
VO30	<---	Égalitarisme	10,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,603	0,024	25,464	***	par_19
VO12	<---	Égalitarisme	0,884	0,031	28,192	***	par_20

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,096
DCC	0,705
DCT	0,650
VO12	0,742
VO22	0,579
VO30	0,756
VO3	0,280
VO35	0,667
VO38	0,631
DCC15	0,471
DCC6	0,382
DCC7	0,502
DCC8	0,533
DCC9	0,474
DCC10	0,454
DCC11	0,412
DCC12	0,578
DCC13	0,560
DCT1	0,372
DCT2	0,419
DCT3	0,520
DCT4	0,460
DCT5	0,523
DCT6	0,458
DCT7	0,524
DCT8	0,522
DCT9	0,491

Figure 28. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → *DC* (Performance professionnelle par les compétences).



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	Harmonie	0,057	0,008	6,911	***	par_22
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,955	0,046	20,831	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,015	0,049	20,779	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,915	0,047	19,300	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,033	0,050	20,623	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,922	0,048	19,364	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,998	0,048	20,642	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,845	0,045	18,666	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,817	0,047	17,535	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,976	0,042	23,391	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,887	0,046	19,131	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,884	0,044	20,282	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,966	0,047	20,675	***	par_12
DCC8	<---	DCC	0,989	0,045	21,923	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,985	0,046	21,193	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,876	0,048	18,302	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,974	0,047	20,693	***	par_16
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,176	0,061	19,389	***	par_18
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,009	0,033	30,894	***	par_19
VO13	<---	Harmonie	0,882	0,032	27,418	***	par_20
VO5	<---	Harmonie	0,893	0,035	25,861	***	par_21

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,076
DCC	0,720
DCT	0,638
VO5	0,585
VO13	0,632
VO36	0,706
VO37	0,715
VO26	0,564
VO34	0,485
DCC15	0,468
DCC6	0,381
DCC7	0,501
DCC8	0,532
DCC9	0,474
DCC10	0,452
DCC11	0,411
DCC12	0,577
DCC13	0,556
DCT1	0,373
DCT2	0,421
DCT3	0,521
DCT4	0,461
DCT5	0,523
DCT6	0,459
DCT7	0,525
DCT8	0,524
DCT9	0,498

Figure 29. Modèle *Domination x Harmonie → DC* (Performance professionnelle par les compétences).

- *Influence des pratiques organisationnelles sur l'identité professionnelle*

Cette étape a permis d'étudier l'influence des pratiques organisationnelles (PO) sur l'identité professionnelle (IP), *PO → IP*. Afin de vérifier la qualité du réglage des données, un modèle général de corrélation a été testé. Ensuite, chaque dimension spécifique de la pratique organisationnelle a été analysée pour confirmer son pouvoir de prédiction dans le cadre d'une régression simple, ce qui a entraîné une vérification rationnelle.

Dans le cadre du premier test, le modèle complet de corrélation *PO → IP* a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,91; CFI=0,93; RMSEA=0,047), les pratiques de régulation et la définition des responsabilités ont été significatives (p<0,05) et expliquent 42 % de la variance totale de l'identité professionnelle (R^2=0,75 pour la dimension de centralité, R^2=0,08 pour la dimension de l'affect, R^2=0,67 pour la dimension des liens).

Le test de la relation pratique entre *les récompenses et les punitions → IP* a été significatif (p<0,000; GFI=0,95; CFI=0,96; RMSEA=0,047) et explique 19 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,76 pour la dimension de centralité, R^2=0,08 pour la dimension de l'affect, R^2=0,68 pour la dimension des liens). Le test de *régulation → IP* (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,98; RMSEA=0,041) a démontré que cette pratique explique 42 % de l'identité professionnelle (R^2=0,87 pour la dimension de centralité, R^2=0,09 pour la dimension de l'affect, R^2=0,58 pour la dimension des liens).

La relation du *sens du devoir → IP* est également significative (p<0,000; GFI=0,97; CFI=0,97; RMSEA=0,048) et explique 23 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,95 pour la dimension de centralité, R^2=0,09 pour la dimension de l'affect, R^2=0,53 pour la dimension des liens). Le test des *relations d'autorité → IP* a été significatif (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,98; RMSEA=0,041), puisqu'il explique 15% de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,89 pour la dimension de centralité, R^2=0,10 pour la dimension de l'affect, R^2=0,57 pour la dimension des liens).

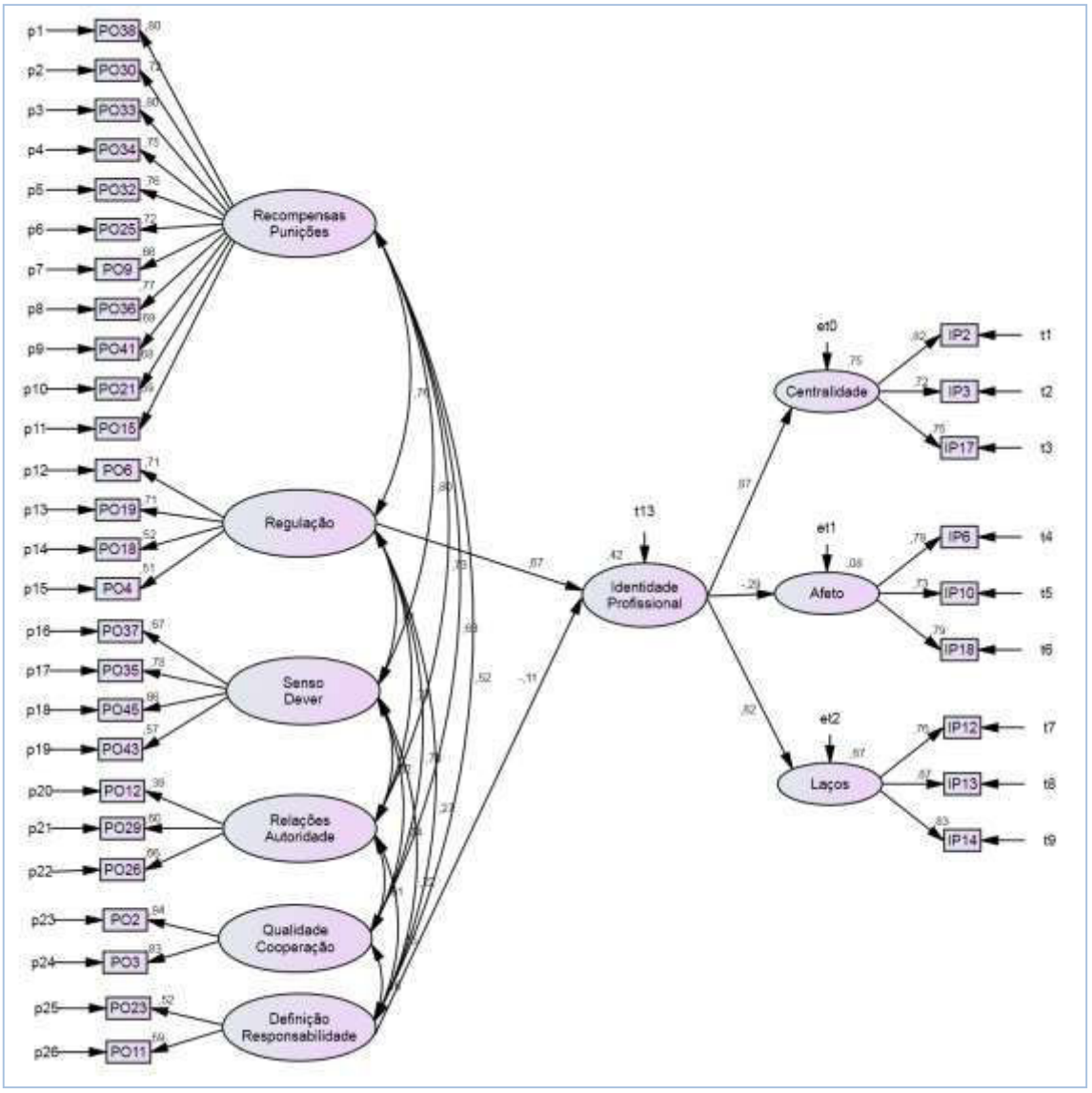
En ce qui concerne la *qualité de la coopération → IP*, le test s'est montré significatif (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,048) et explique 25 % de la variance totale de l'identité professionnelle (R^2=0,95 pour la dimension de centralité, R^2=0,10 pour la dimension de l'affect, R^2=0,53 pour la dimension des liens). Enfin, le test de la *définition de la responsabilité → IP* ne s'est pas montré significatif (p=0,146).

Le Tableau 40 présente un résumé des indices de réglage et les Figures (de 30 à 37) sont les représentations graphiques des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 40

Indices d'ajustement de la relation entre $PO \rightarrow IP$, complète et par dimensions

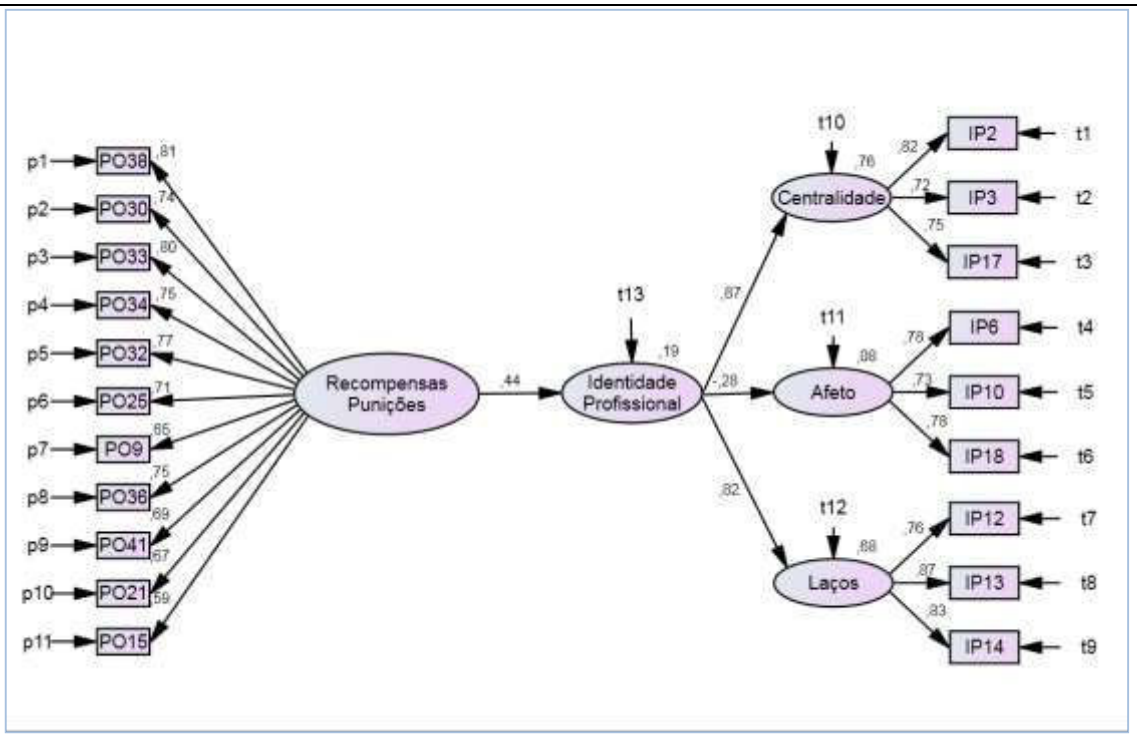
Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IP$	Modèle $RP \rightarrow IP$	Modèle $REG \rightarrow IP$	Modèle $SD \rightarrow IP$	Modèle $RA \rightarrow IP$	Modèle $QC \rightarrow IP$	Modèle $DR \rightarrow IP$
Indices Absolus	χ/g.l.	3,04	2,90	2,51	3,14	2,53	2,55	5,75
	χ^2; g.l.	1639,88; 540	478,67; 165	150,64; 60	188,24; 60	124,04; 49	99,62; 39	235,59; 41
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,91 (0,89)	0,95 (0,94)	0,98 (0,96)	0,97 (0,95)	0,98 (0,97)	0,98 (0,97)	0,96 (0,93)
	SRMR	0,055	0,056	0,036	0,047	0,037	0,029	0,077
Indices Relatives	CFI	0,93	0,97	0,98	0,97	0,98	0,99	0,95
	TLI	0,92	0,96	0,98	0,97	0,98	0,98	0,93
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,047 (0,045 ; 0,050)	0,046 (0,041 ; 0,050)	0,041 (0,033 ; 0,049)	0,048 (0,041 ; 0,056)	0,041 (0,032 ; 0,050)	0,041 (0,031 ; 0,051)	0,072 (0,063 ; 0,081)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,84	0,84	0,75	0,75	0,73	0,70	0,71
	PGFI	0,78	0,75	0,64	0,64	0,61	0,58	0,60
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1819,88	568,67	212,64	250,24	182,04	153,62	285,59
	ECVI	1,99	0,62	0,23	0,27	0,20	0,17	0,31
	CAIC	845,60	830,57	393,06	430,66	350,83	310,76	431,09


p1
p2
p3
p4
p5
p6
p7
p8
p9
p10
p11
p12
p13
p14
p15
p16
p17
p18
p19
p20
p21
p22
p23
p24
p25
p26
PO38
PO30
PO33
PO34
PO32
PO25
PO9
PO36
PO41
PO21
PO15
PO6
PO19
PO18
PO4
PO37
PO35
PO46
PO43
PO12
PO29
PO26
PO2
PO3
PO23
PO11
Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade
t13
Identidade Profissional
et0
et1
et2
Centralidade
Afeto
Laços
IP2
IP3
IP17
IP6
IP10
IP18
IP12
IP13
IP14
t1
t2
t3
t4
t5
t6
t7
t8
t9

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	REG	0,671	0,047	14,268	***	par_44
IP	<---	DR	-0,135	0,065	-2,094	0,036	par_45
Affect	<---	IP	-0,407	0,059	-6,853	***	par_43
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	1,000				
PO21	<---	RP	0,887	0,040	21,950	***	par_1
PO41	<---	RP	0,857	0,038	22,476	***	par_2
PO36	<---	RP	0,781	0,031	25,559	***	par_3
PO9	<---	RP	0,822	0,039	21,163	***	par_4
PO25	<---	RP	0,831	0,035	23,525	***	par_5
PO32	<---	RP	0,938	0,036	25,820	***	par_6
PO34	<---	RP	0,962	0,038	25,065	***	par_7
PO33	<---	RP	0,956	0,035	27,044	***	par_8
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,199	***	par_9
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,726	0,052	14,042	***	par_10
PO18	<---	REG	0,722	0,051	14,046	***	par_11
PO19	<---	REG	0,996	0,053	18,948	***	par_12
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,852	0,056	15,332	***	par_13
PO45	<---	SD	1,051	0,061	17,157	***	par_14
PO35	<---	SD	1,251	0,063	19,796	***	par_15
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	1,295	0,137	9,441	***	par_16
PO29	<---	RA	1,194	0,123	9,741	***	par_17
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,018	0,043	23,945	***	par_18
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,735	0,039	18,714	***	par_34
PO11	<---	DR	1,192	0,154	7,718	***	par_35
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,946	0,045	20,999	***	par_36
IP2	<---	Centralité	1,099	0,048	22,750	***	par_37
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,921	0,047	19,503	***	par_38
IP6	<---	Affect	0,911	0,046	19,874	***	par_39
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,084	0,036	30,396	***	par_40
IP12	<---	Liens	0,890	0,035	25,080	***	par_41

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,422
Liens	0,674
Affect	0,084
Centralité	0,753
IP12	0,582
IP13	0,761
IP14	0,689
IP6	0,614
IP10	0,529
IP18	0,617
IP2	0,678
IP3	0,515
IP17	0,560
PO15	0,351
PO23	0,269
PO11	0,348
PO2	0,700
PO3	0,683
PO12	0,150
PO29	0,355
PO26	0,432
PO37	0,452
PO35	0,611
PO45	0,430
PO43	0,322
PO6	0,501
PO19	0,507
PO18	0,268
PO4	0,263
PO38	0,636
PO30	0,525
PO33	0,638
PO34	0,568
PO32	0,583
PO25	0,516
PO9	0,430
PO36	0,588
PO41	0,476
PO21	0,463

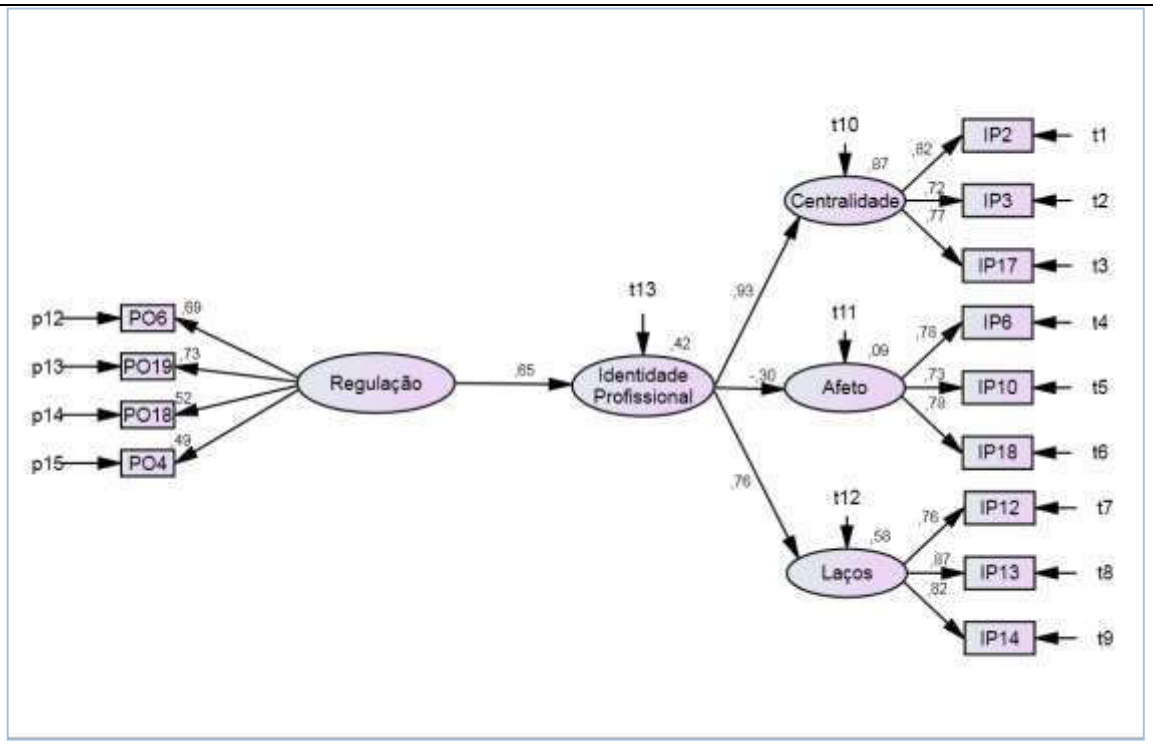
Figure 30. Modèle des pratiques organisationnelles sur la identité professionnelle $PO \rightarrow IP$.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	RP	0,330	0,029	11,217	***	par_19
Affect	<---	IP	-0,387	0,059	-6,535	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,943	0,046	20,287	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,099	0,051	21,364	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,925	0,047	19,506	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,915	0,046	19,815	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,080	0,036	29,870	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,885	0,036	24,831	***	par_6
PO21	<---	RP	0,858	0,040	21,728	***	par_9
PO41	<---	RP	0,837	0,037	22,555	***	par_10
PO36	<---	RP	0,747	0,030	25,072	***	par_11
PO9	<---	RP	0,806	0,038	21,314	***	par_12
PO25	<---	RP	0,807	0,034	23,444	***	par_13
PO32	<---	RP	0,931	0,035	26,570	***	par_14
PO34	<---	RP	0,942	0,037	25,251	***	par_15
PO33	<---	RP	0,946	0,034	27,665	***	par_16
PO30	<---	RP	0,887	0,035	25,044	***	par_17
PO38	<---	RP	1,000				
PO15	<---	RP	0,719	0,038	18,719	***	par_18

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,193
Liens	0,676
Affect	0,077
Centralité	0,756
PO15	0,348
PO38	0,659
PO30	0,543
PO33	0,648
PO34	0,565
PO32	0,595
PO25	0,505
PO9	0,429
PO36	0,557
PO41	0,471
PO21	0,449
IP12	0,579
IP13	0,760
IP14	0,693
IP6	0,616
IP10	0,530
IP18	0,614
IP2	0,680
IP3	0,513
IP17	0,561

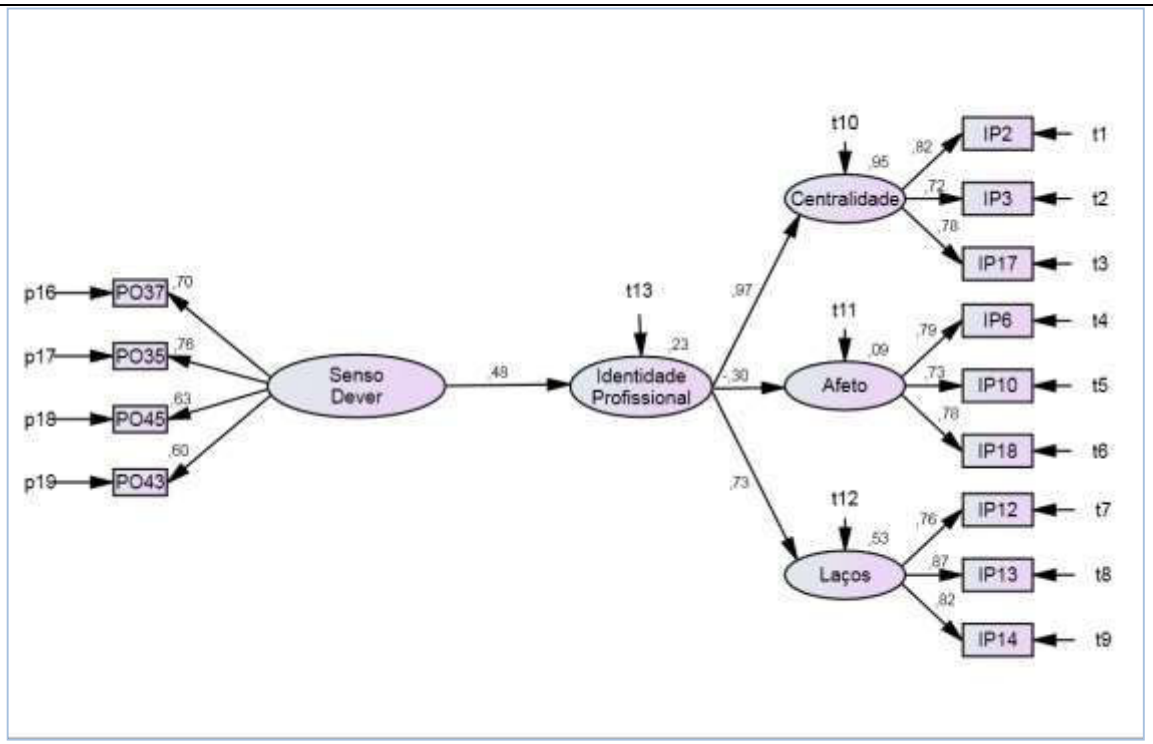
Figure 31. Modèle *Récompenses x Punitions → IP*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Regulation	0,772	0,060	12,779	***	par_13
Affect	<---	IP	-0,364	0,052	-7,043	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	0,773	0,059	13,016	***	par_9
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,897	0,043	20,701	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,036	0,046	22,727	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,922	0,047	19,528	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,914	0,046	19,915	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,117	0,039	28,297	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,915	0,038	23,962	***	par_6
PO4	<---	Regulation	0,716	0,059	12,176	***	par_10
PO18	<---	Regulation	0,753	0,060	12,466	***	par_11
PO19	<---	Regulation	1,053	0,069	15,191	***	par_12
PO6	<---	Regulation	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,425
Liens	0,582
Affect	0,089
Centralité	0,873
PO6	0,471
PO19	0,532
PO18	0,274
PO4	0,240
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,667
IP6	0,616
IP10	0,530
IP18	0,616
IP2	0,673
IP3	,519
IP17	,600

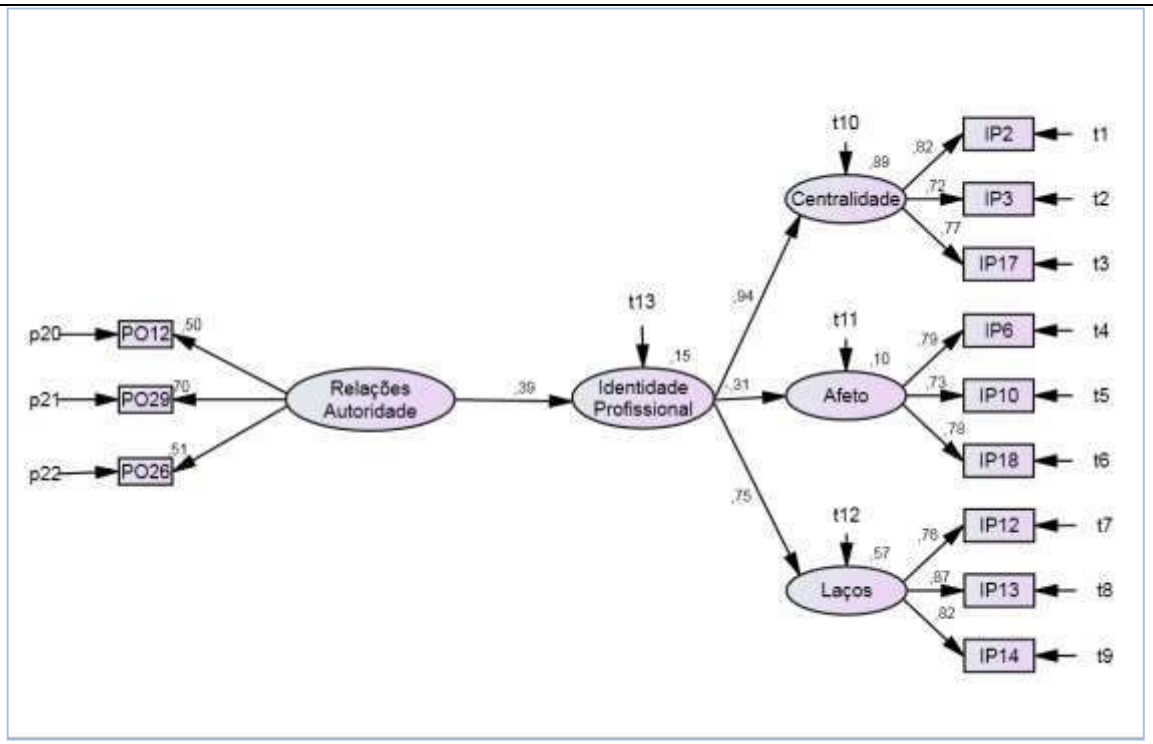
Figure 32. Modèle *Régulations → IP*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	SD	0,622	0,059	10,625	***	par_13
Affect	<---	IP	-0,347	0,050	-6,973	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	0,706	0,067	10,495	***	par_9
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,884	0,043	20,523	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,028	0,046	22,500	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,563	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,919	0,046	19,951	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,117	0,040	28,211	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,912	0,038	23,921	***	par_6
PO43	<---	SD	0,855	0,057	15,006	***	par_10
PO45	<---	SD	0,967	0,062	15,562	***	par_11
PO35	<---	SD	1,153	0,065	17,638	***	par_12
PO37	<---	SD	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,231
Liens	0,534
Affect	0,090
Centralité	0,951
PO37	0,497
PO35	0,571
PO45	0,400
PO43	0,356
IP12	0,571
IP13	0,759
IP14	0,669
IP6	0,618
IP10	0,531
IP18	0,613
IP2	0,671
IP3	0,512
IP17	0,608

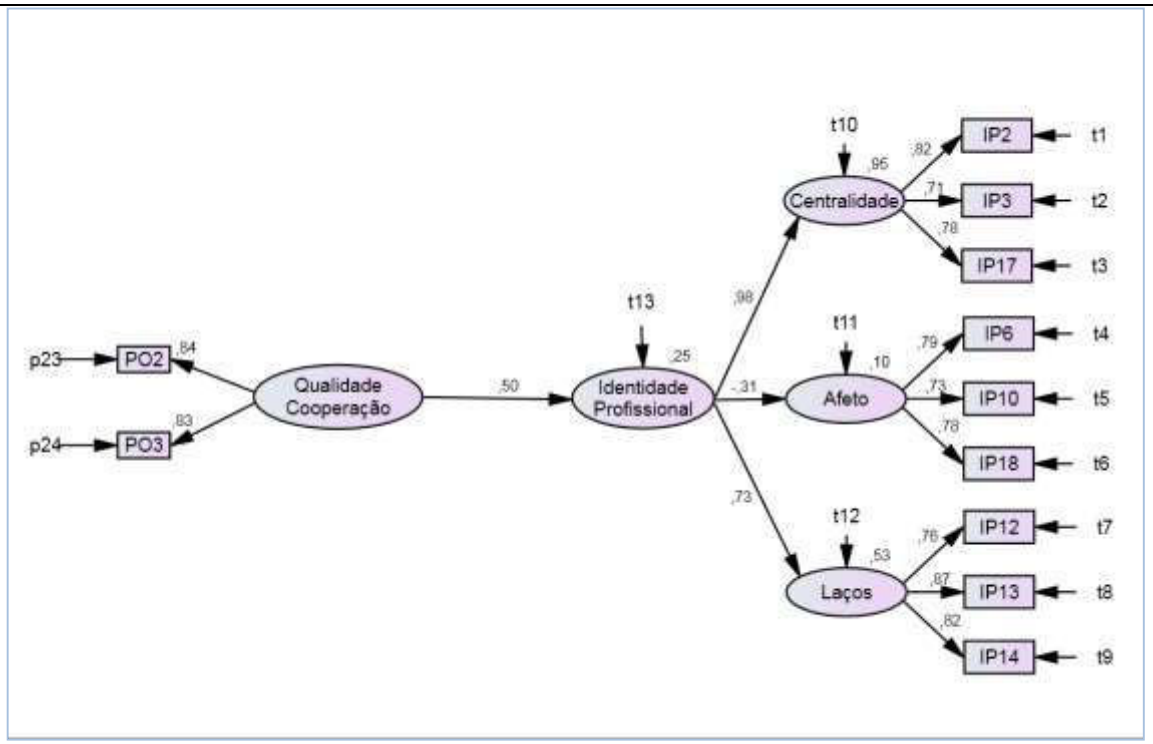
Figure 33. Modèle *Sens du Devoir → IP*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	RA	0,475	0,069	6,869	***	par_12
Affect	<---	IP	-0,372	0,054	-6,916	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	0,756	0,085	8,895	***	par_9
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,894	0,044	20,462	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,038	0,047	22,194	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,584	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,921	0,046	19,962	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,113	0,039	28,214	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,912	0,038	23,929	***	par_6
PO26	<---	RA	0,783	0,090	8,708	***	par_10
PO29	<---	RA	1,095	0,120	9,120	***	par_11
PO12	<---	RA	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,151
Liens	0,565
Affect	0,096
Centralité	0,892
PO12	0,246
PO29	0,491
PO26	0,259
IP12	0,572
IP13	0,756
IP14	0,670
IP6	0,620
IP10	0,531
IP18	0,613
IP2	0,676
IP3	0,517
IP17	0,600

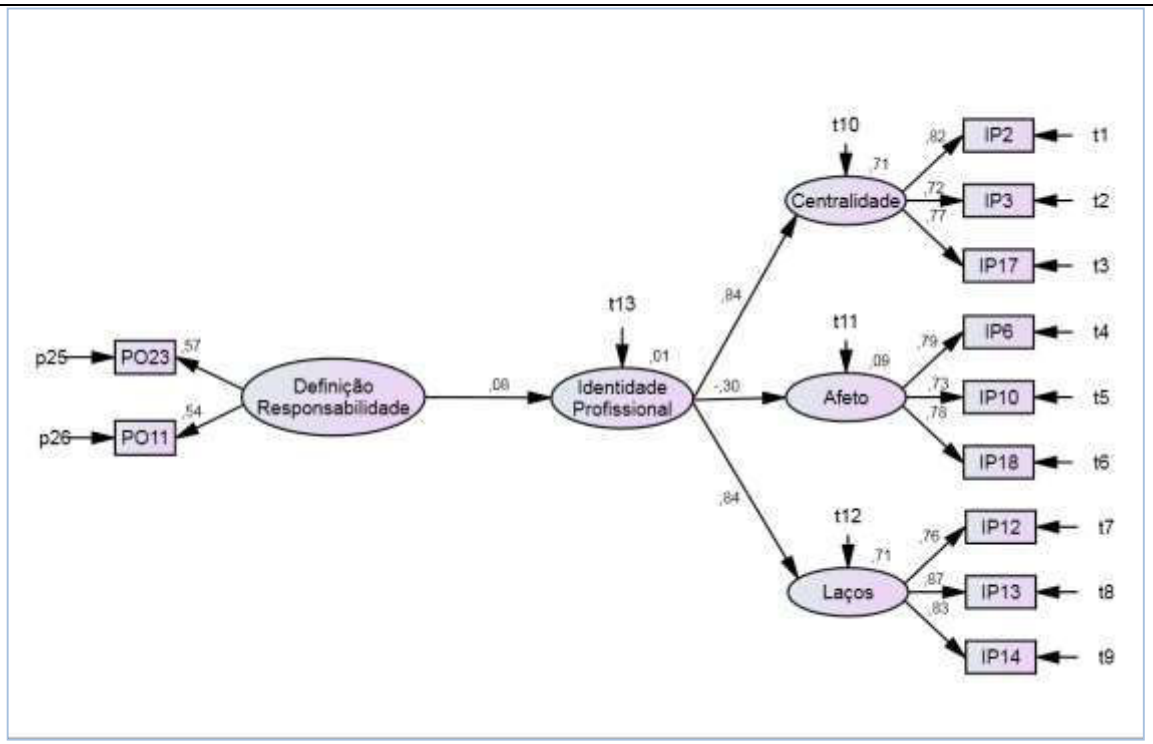
Figure 34. Modèle *Relations d'Autorité → IP*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	QC	0,484	0,043	11,295	***	par_11
Affect	<---	IP	-0,358	0,050	-7,122	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	0,699	0,061	11,533	***	par_9
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,883	0,043	20,540	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,029	0,046	22,566	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,595	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,921	0,046	20,035	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,118	0,040	28,188	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,909	***	par_6
PO3	<---	QC	1,021	0,070	14,502	***	par_10
PO2	<---	QC	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,250
Liens	0,528
Affect	0,096
Centralité	0,954
PO2	0,697
PO3	0,685
IP12	0,572
IP13	0,759
IP14	0,667
IP6	0,620
IP10	0,532
IP18	0,613
IP2	0,672
IP3	0,511
IP17	0,608

Figure 35. Modèle *Qualité de la Coopération → IP*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	DR	0,096	0,066	1,455	0,146	par_9
Affect	<---	IP	-0,414	0,061	-6,811	***	par_8
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,916	0,045	20,186	***	par_1
IP2	<---	Centralité	1,055	0,050	21,264	***	par_2
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,542	***	par_3
IP6	<---	Affect	0,916	0,046	19,915	***	par_4
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,095	0,038	28,931	***	par_5
IP12	<---	Liens	0,898	0,037	24,314	***	par_6
PO11	<---	DR	1,000				
PO23	<---	DR	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,007
Liens	0,711
Affect	0,089
Centralité	0,706
PO23	0,322
PO11	0,291
IP12	0,575
IP13	0,757
IP14	0,682
IP6	0,617
IP10	0,531
IP18	0,613
IP2	0,668
IP3	0,518
IP17	0,586

Figure 36. Modèle *Définition de la Responsabilité → IP*.

- *Influence des pratiques organisationnelles sur l'identité organisationnelle*

Ici, il s'agit d'étudier l'influence des pratiques organisationnelles (PO) sur l'identité organisationnelle (IO), $PO \rightarrow IO$. Pour pouvoir vérifier la qualité du réglage des données, un modèle général de corrélation a été testé et, ensuite, chacune des dimensions spécifiques de la pratique organisationnelle a été analysée pour vérifier son pouvoir de prédiction dans le cadre d'une régression simple, pour une vérification rationnelle.

Lors du premier test, le modèle complet de corrélation $PO \rightarrow IP$ a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,92; CFI=0,93; RMSEA=0,047), les pratiques de régulation et de définition des responsabilités sont satisfaisantes (p<0,05) et expliquent 22 % de la variance totale de l'identité organisationnelle.

Le test de la relation pratique *récompenses et punitions* $\rightarrow IO$ a été significatif (p<0,000; GFI=0,96; CFI=0,97; RMSEA=0,046), car il explique 9 % de la variance de l'identité organisationnelle. Le test de *régulation* $\rightarrow IO$ (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,98; RMSEA=0,045) a montré que la pratique de régulation permet d'expliquer 20 % de l'identité organisationnelle.

La relation du *sens du devoir* $\rightarrow IO$ est significative (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,98; RMSEA=0,046) et explique 11 % de la variance d'identité organisationnelle. Le test *des relations d'autorité* $\rightarrow IO$ est également significatif (p<0,000; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,043) et explique 10 % de la variance de l'identité organisationnelle.

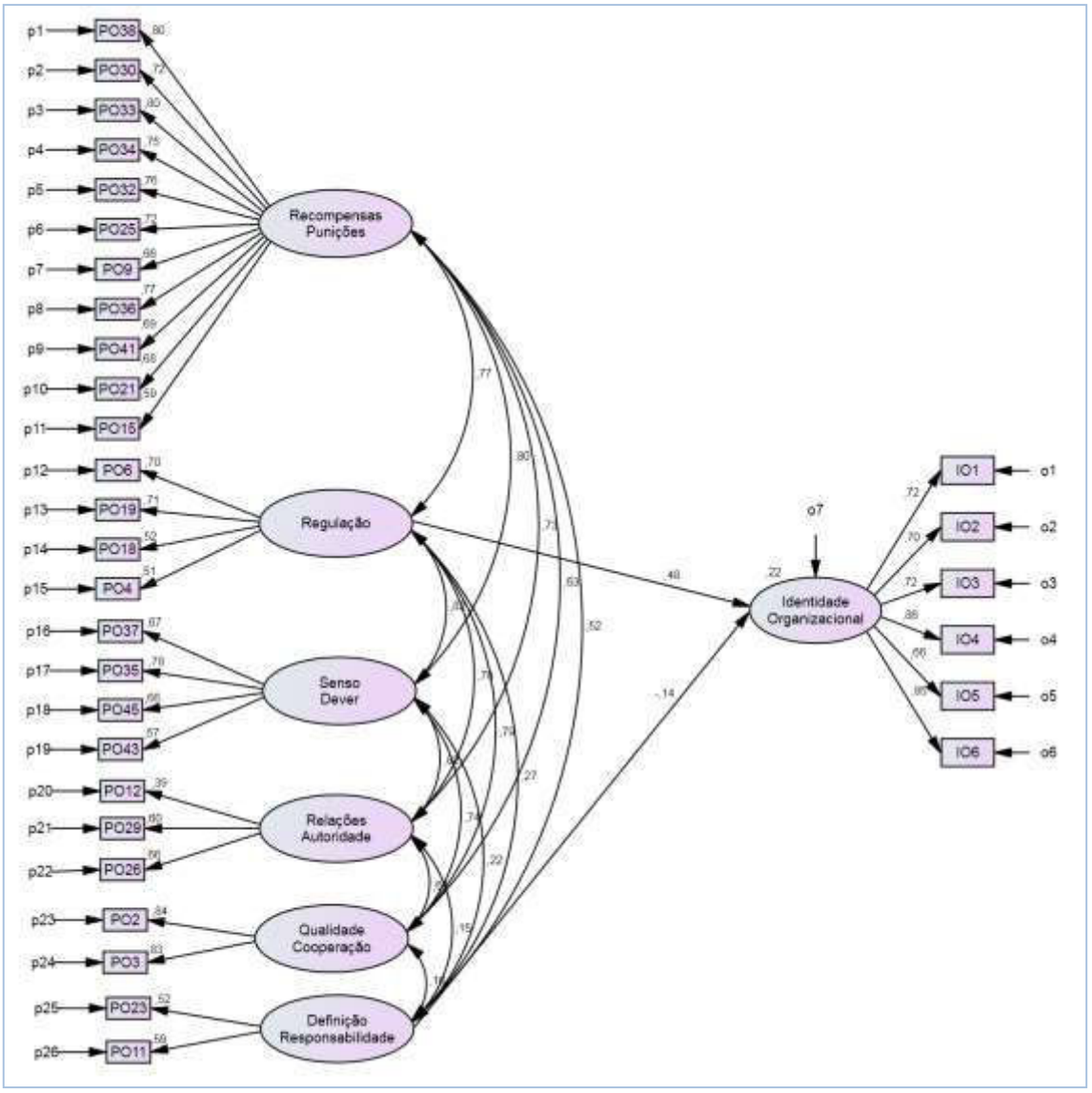
En ce qui concerne la *qualité de la coopération* $\rightarrow IO$, le test a démontré qu'elle était significative (p<0,000; GFI=0,99; CFI=0,99; RMSEA=0,045) et responsable de 15 % de la variance totale de l'identité organisationnelle. Enfin le test de la *définition des responsabilités* $\rightarrow IO$ n'a pas été significatif (p=0,286).

Le tableau 41 présente un résumé des indices de réglage et les figures (de 37 à 43) sont des représentations graphiques des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 41

Indices d'ajustement de la relation entre $PO \rightarrow IO$, complète et par dimensions

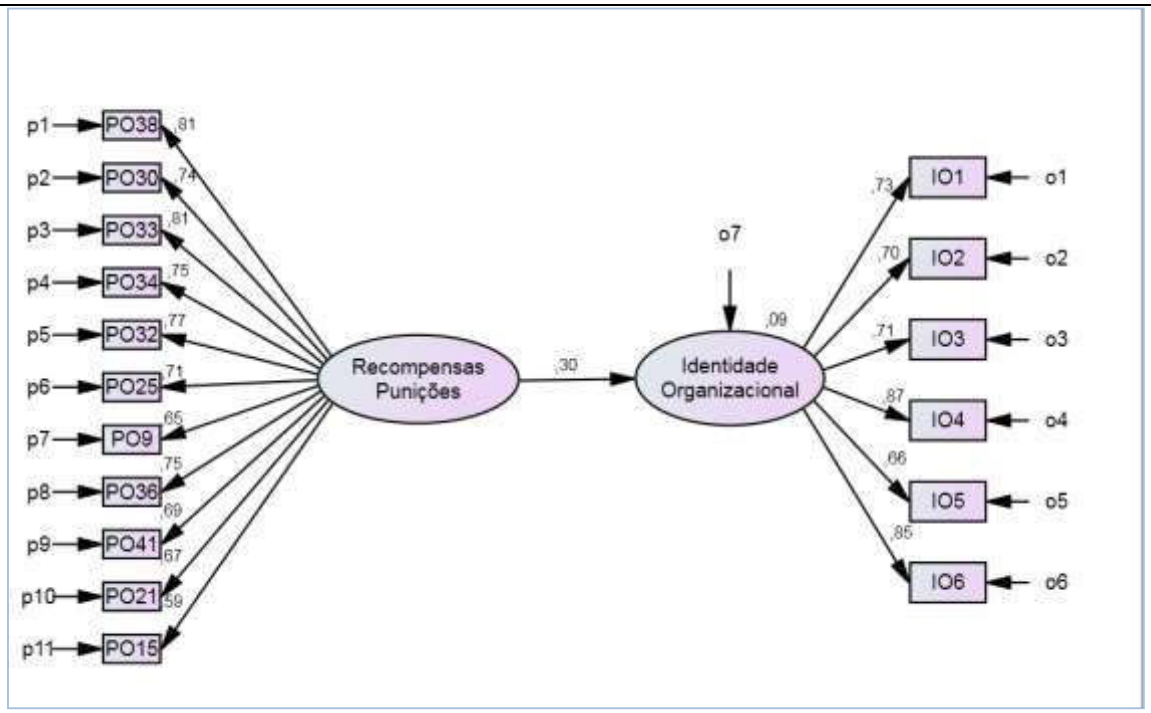
Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IO$	Modèle $RP \rightarrow IO$	Modèle $REG \rightarrow IO$	Modèle $SD \rightarrow IO$	Modèle $RA \rightarrow IO$	Modèle $QC \rightarrow IO$	Modèle $DR \rightarrow IO$
Indices Absolus	χ/g.l.	3,02	2,94	2,86	2,90	2,73	2,85	2,67
	χ^2; g.l.	1345,68; 446	343,39; 117	94,51; 33	95,66; 33	68,22; 25	51,32; 39	50,73; 19
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,92 (0,90)	0,96 (0,94)	0,98 (0,98)	0,98 (0,97)	0,98 (0,97)	0,99 (0,97)	0,99 (0,97)
	SRMR	0,038	0,029	0,026	0,033	0,025	0,021	0,024
Indices Relatives	CFI	0,93	0,97	0,98	0,98	0,99	0,99	0,99
	TLI	0,93	0,97	0,98	0,98	0,98	0,99	0,98
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,047 (0,044 ; 0,050)	0,046 (0,040 ; 0,052)	0,045 (0,035 ; 0,056)	0,048 (0,035 ; 0,056)	0,043 (0,031 ; 0,056)	0,045 (0,031 ; 0,060)	0,043 (0,029 ; 0,057)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,84	0,84	0,72	0,72	0,70	0,64	0,67
	PGFI	0,77	0,73	0,59	0,59	0,55	0,49	0,52
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1819,88	415,39	138,51	139,66	108,22	87,32	84,73
	ECVI	1,99	0,45	0,15	0,15	0,12	0,10	0,09
	CAIC	2343,68	624,91	266,55	267,70	224,62	192,08	183,67


p1
p2
p3
p4
p5
p6
p7
p8
p9
p10
p11
p12
p13
p14
p15
p16
p17
p18
p19
p20
p21
p22
p23
p24
p25
p26
PO38
PO30
PO33
PO34
PO32
PO25
PO9
PO36
PO41
PO21
PO15
PO6
PO19
PO18
PO4
PO37
PO35
PO45
PO43
PO12
PO29
PO26
PO2
PO3
PO23
PO11
Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade
Identidade Organizacional
o7
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
o1
o2
o3
o4
o5
o6

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	REG	0,673	0,060	11,193	***	par_42
IO	<---	DR	-0,235	0,084	-2,807	0,005	par_43
PO21	<---	RP	0,888	0,040	21,945	***	par_1
PO41	<---	RP	0,857	0,038	22,469	***	par_2
PO36	<---	RP	0,782	0,031	25,556	***	par_3
PO9	<---	RP	0,822	0,039	21,154	***	par_4
PO25	<---	RP	0,830	0,035	23,515	***	par_5
PO32	<---	RP	0,938	0,036	25,815	***	par_6
PO34	<---	RP	0,962	0,038	25,064	***	par_7
PO33	<---	RP	0,956	0,035	27,046	***	par_8
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,196	***	par_9
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,736	0,053	13,901	***	par_10
PO18	<---	REG	0,736	0,053	13,985	***	par_11
PO19	<---	REG	1,006	0,054	18,625	***	par_12
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,852	0,056	15,305	***	par_13
PO45	<---	SD	1,054	0,061	17,167	***	par_14
PO35	<---	SD	1,252	0,063	19,759	***	par_15
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	1,292	0,137	9,438	***	par_16
PO29	<---	RA	1,202	0,123	9,759	***	par_17
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,018	0,042	23,950	***	par_18
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,736	0,039	18,723	***	par_34
PO11	<---	DR	1,176	0,151	7,809	***	par_35
PO23	<---	DR	1,000				
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,733	0,034	21,789	***	par_36
IO4	<---	IO	0,973	0,031	31,532	***	par_37
IO3	<---	IO	0,778	0,033	23,780	***	par_38
IO2	<---	IO	0,781	0,034	23,133	***	par_39
IO1	<---	IO	0,907	0,040	22,626	***	par_40

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,216
IO1	0,526
IO2	0,488
IO3	0,515
IO4	0,745
IO5	0,433
IO6	0,721
PO15	0,351
PO23	0,275
PO11	0,346
PO2	0,700
PO3	0,683
PO12	0,150
PO29	0,360
PO26	0,429
PO37	0,451
PO35	0,611
PO45	0,432
PO43	0,322
PO6	0,486
PO19	0,501
PO18	0,270
PO4	0,261
PO38	0,636
PO30	0,526
PO33	0,638
PO34	0,568
PO32	0,583
PO25	0,516
PO9	0,430
PO36	0,588
PO41	0,475
PO21	0,463

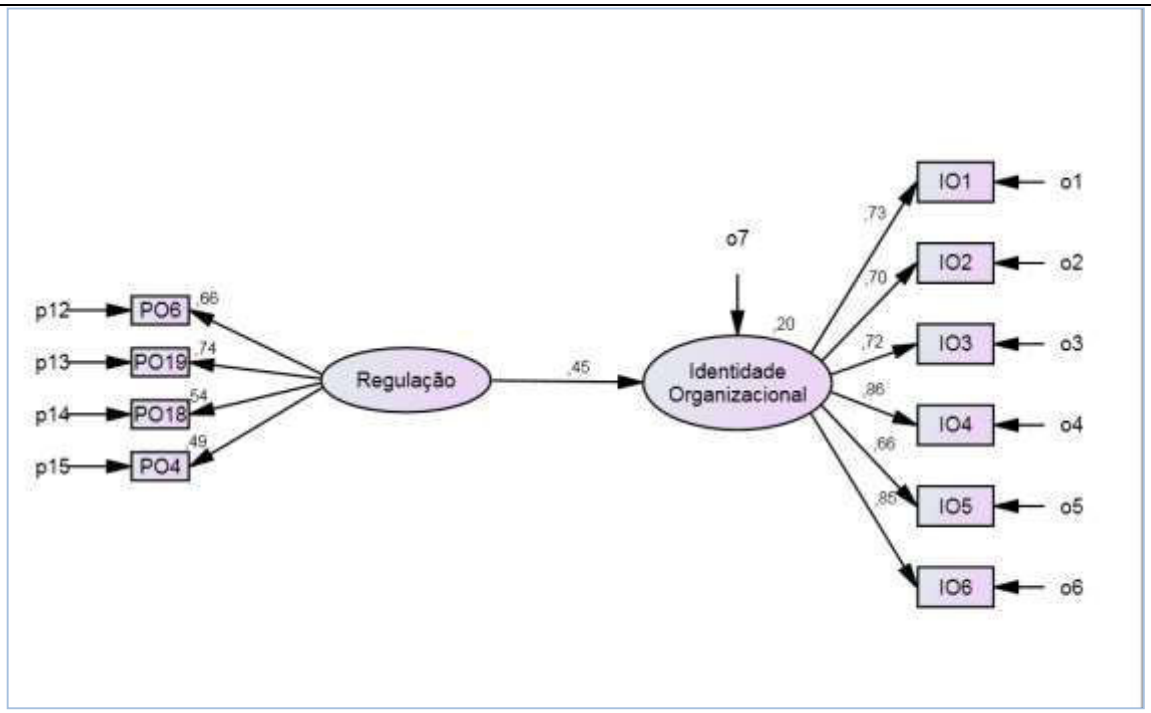
Figure 37. Modèle des pratiques organisationnelles sur la identité Organisationnelle $PO \rightarrow IO$.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	RP	0,309	,037	8,425	***	par_17
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,733	,034	21,731	***	par_1
IO4	<---	IO	0,977	,031	31,391	***	par_2
IO3	<---	IO	0,774	,033	23,570	***	par_3
IO2	<---	IO	0,780	,034	23,034	***	par_4
IO1	<---	IO	0,912	,040	22,674	***	par_5
PO21	<---	RP	0,857	,040	21,686	***	par_7
PO41	<---	RP	0,836	,037	22,508	***	par_8
PO36	<---	RP	0,746	,030	25,017	***	par_9
PO9	<---	RP	0,804	,038	21,245	***	par_10
PO25	<---	RP	0,806	,034	23,420	***	par_11
PO32	<---	RP	0,930	,035	26,528	***	par_12
PO34	<---	RP	0,943	,037	25,264	***	par_13
PO33	<---	RP	0,948	,034	27,707	***	par_14
PO30	<---	RP	0,889	,035	25,083	***	par_15
PO38	<---	RP	1,000				
PO15	<---	RP	0,721	,038	18,764	***	par_16

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,091
PO15	0,350
PO38	0,659
PO30	0,544
PO33	0,650
PO34	0,566
PO32	0,594
PO25	0,505
PO9	0,427
PO36	0,556
PO41	0,469
PO21	0,448
IO1	0,531
IO2	0,486
IO3	0,508
IO4	0,749
IO5	0,432
IO6	0,719

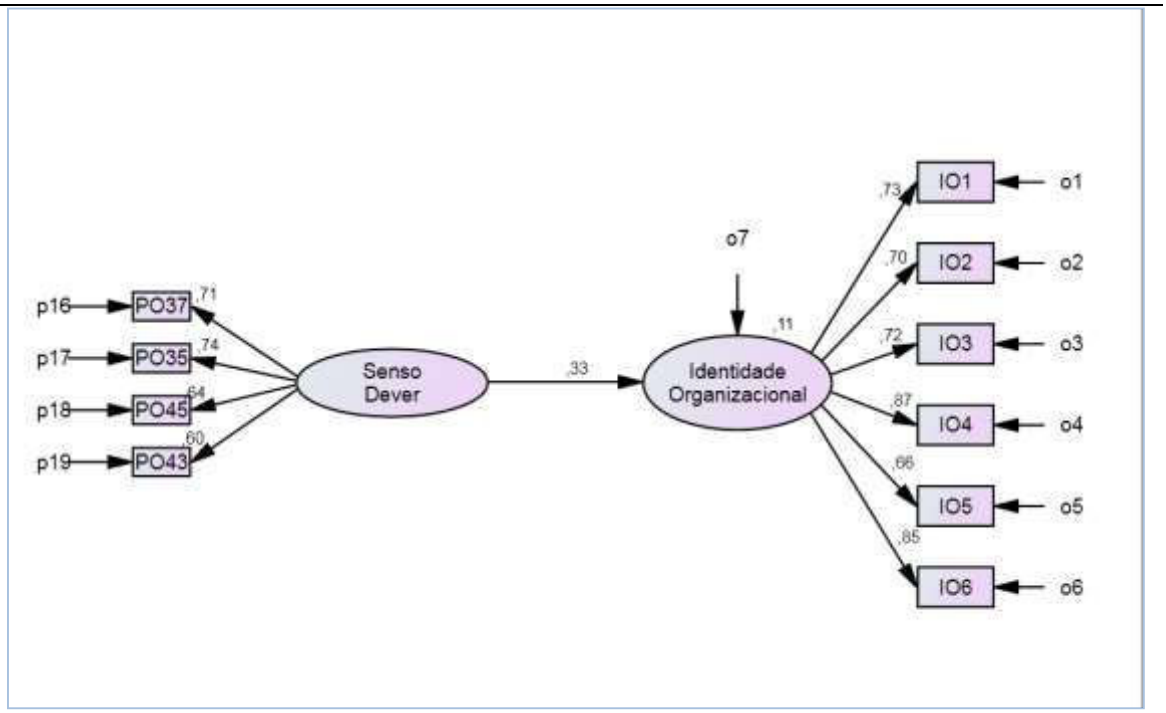
Figure 38. Modèle *Récompenses x Punitions → IO*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Regulation	0,652	,064	10,231	***	par_10
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,733	,034	21,800	***	par_1
IO4	<---	IO	0,971	,031	31,446	***	par_2
IO3	<---	IO	0,776	,033	23,690	***	par_3
IO2	<---	IO	0,781	,034	23,120	***	par_4
IO1	<---	IO	0,910	,040	22,674	***	par_5
PO4	<---	Regulation	0,734	,062	11,822	***	par_7
PO18	<---	Regulation	0,800	,065	12,349	***	par_8
PO19	<---	Regulation	1,109	,078	14,267	***	par_9
PO6	<---	Regulation	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,199
PO6	0,441
PO19	0,553
PO18	0,290
PO4	0,236
IO1	0,530
IO2	0,489
IO3	0,512
IO4	0,743
IO5	0,434
IO6	0,721

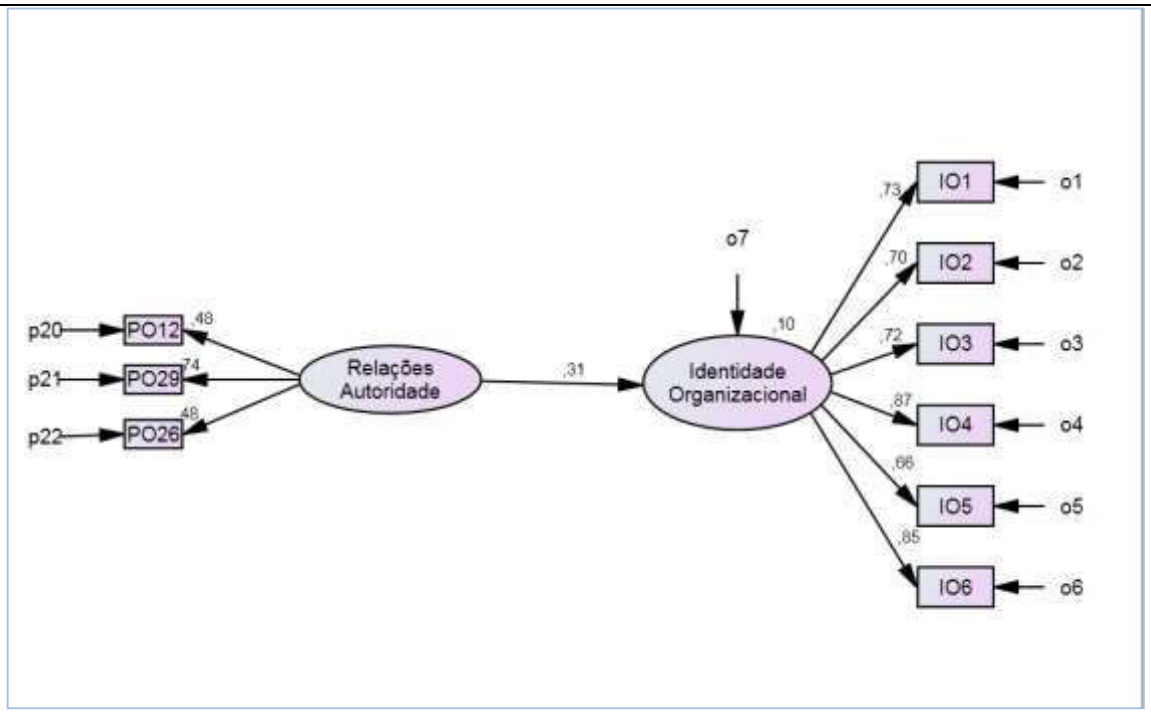
Figura 1. Modelo *Regulation → IO*.



	Poids Factoriels non Standardisés		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Sens de Devoir	0,485	0,059	8,214	***	par_10
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,735	0,034	21,753	***	par_1
IO4	<---	IO	0,978	0,031	31,392	***	par_2
IO3	<---	IO	0,779	0,033	23,677	***	par_3
IO2	<---	IO	0,781	0,034	23,023	***	par_4
IO1	<---	IO	0,911	0,040	22,615	***	par_5
PO43	<---	Sens de Devoir	0,859	0,058	14,902	***	par_7
PO45	<---	Sens de Devoir	0,978	0,063	15,435	***	par_8
PO35	<---	Sens de Devoir	1,131	0,065	17,426	***	par_9
PO37	<---	Sens de Devoir	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,110
PO37	0,500
PO35	0,553
PO45	0,412
PO43	0,362
IO1	0,527
IO2	0,486
IO3	0,513
IO4	0,748
IO5	0,434
IO6	0,717

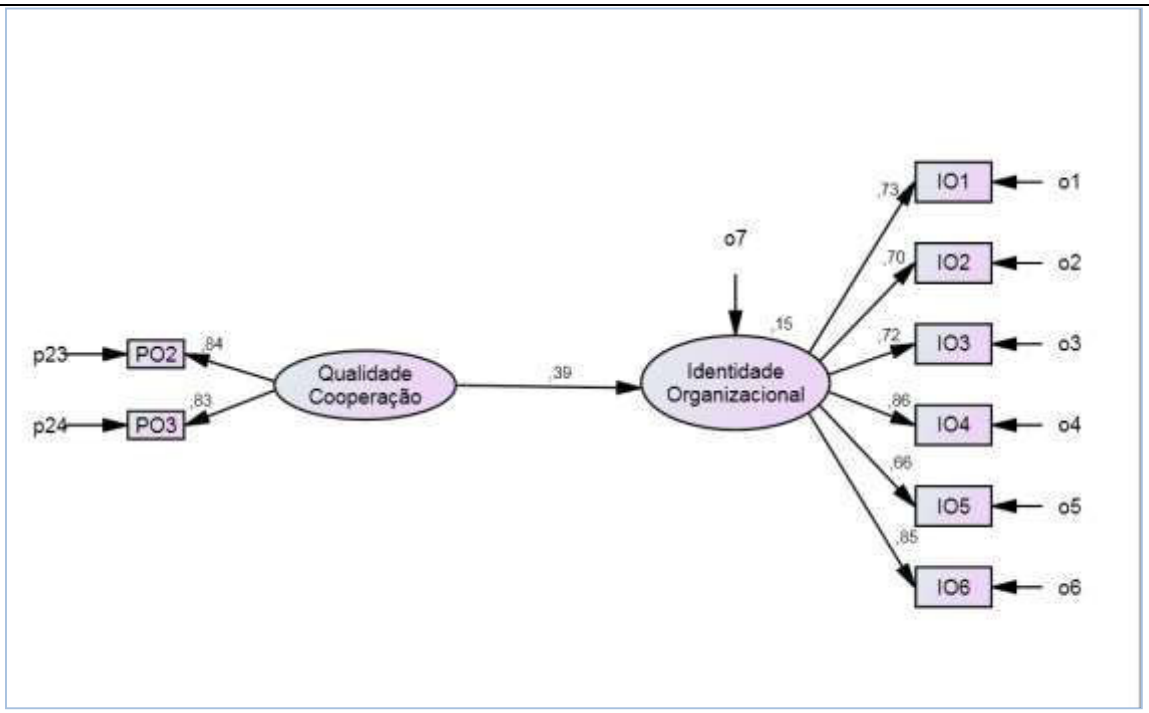
Figure 39. Modèle *Sens du Devoir → IO*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	RA	0,463	0,072	6,435	***	par_9
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,737	0,034	21,740	***	par_1
IO4	<---	IO	0,979	0,031	31,328	***	par_2
IO3	<---	IO	0,780	0,033	23,620	***	par_3
IO2	<---	IO	0,784	0,034	23,049	***	par_4
IO1	<---	IO	0,913	0,040	22,610	***	par_5
PO26	<---	RA	0,757	0,086	8,820	***	par_7
PO29	<---	RA	1,192	0,142	8,392	***	par_8
PO12	<---	RA	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,098
PO12	0,234
PO29	0,553
PO26	0,230
IO1	0,528
IO2	0,489
IO3	0,512
IO4	0,748
IO5	0,434
IO6	0,715

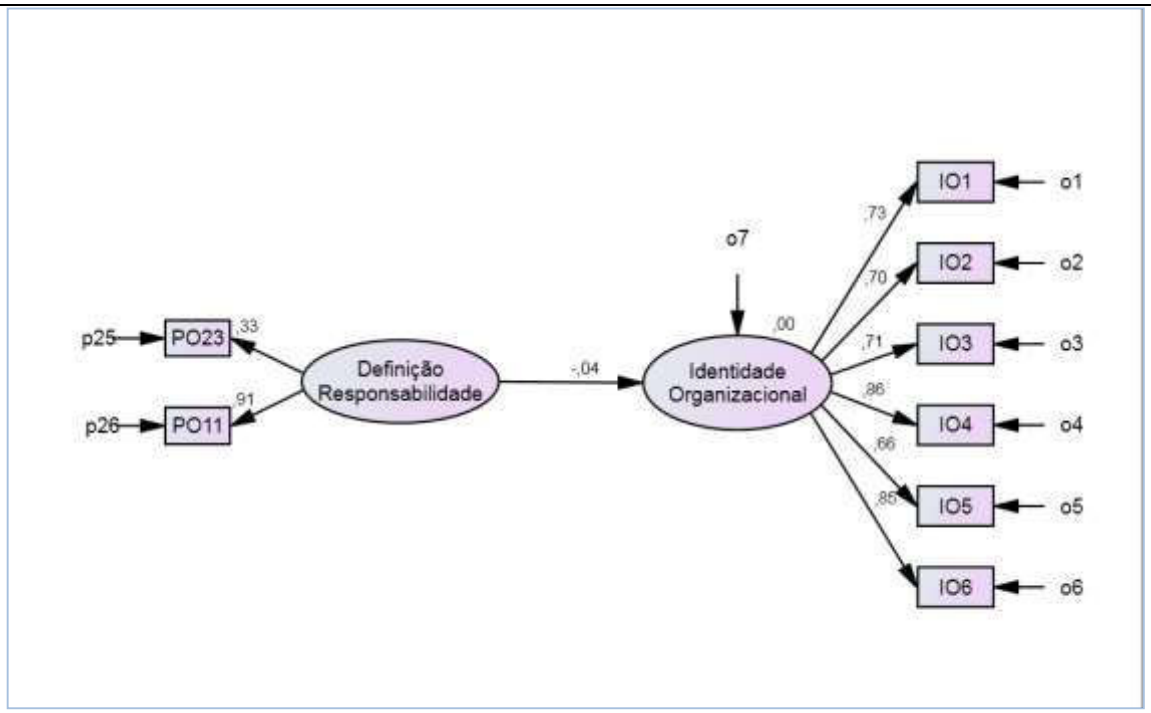
Figure 40. Modèle *Relations d'Autorité → IO*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	QC	0,424	0,045	9,435	***	par_8
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,735	0,034	21,848	***	par_1
IO4	<---	IO	0,974	0,031	31,495	***	par_2
IO3	<---	IO	0,776	0,033	23,692	***	par_3
IO2	<---	IO	0,779	0,034	23,069	***	par_4
IO1	<---	IO	0,907	0,040	22,615	***	par_5
PO3	<---	QC	1,021	0,086	11,824	***	par_7
PO2	<---	QC	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,150
PO2	0,698
PO3	0,685
IO1	0,526
IO2	0,486
IO3	0,511
IO4	0,746
IO5	0,435
IO6	0,722

Figure 41. Modèle *Qualité de la Coopération → IO*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	DR	-0,038	0,035	-1,066	0,286	par_8
PO11	<---	DR	1,000				
PO23	<---	DR	0,349	0,039	8,853	***	par_1
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,737	0,034	21,791	***	par_2
IO4	<---	IO	0,977	0,031	31,269	***	par_3
IO3	<---	IO	0,776	0,033	23,536	***	par_4
IO2	<---	IO	0,781	0,034	22,980	***	par_5
IO1	<---	IO	0,913	0,040	22,624	***	par_6

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,002
IO1	0,530
IO2	0,486
IO3	0,509
IO4	0,748
IO5	0,436
IO6	0,718
PO23	0,112
PO11	0,836

Figure 42. Modèle *Définition de la Responsabilité* → *IO*.

- *Influence des pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente, la performance compétente*

L'influence des pratiques organisationnelles (PO) sur la performance professionnelle par les compétences (DC), $PO \rightarrow DC$ a été analysée. Cela a permis de vérifier la qualité du réglage des données, grâce aux tests d'un modèle général de corrélations. Ensuite, chacune des dimensions spécifiques de la pratique organisationnelle a été analysée pour vérifier son pouvoir de prédiction dans le cadre d'une régression simple, pour une vérification rationnelle.

Le modèle complet de corrélation $PO \rightarrow DC$ a présenté des réglages satisfaisants, les pratiques de régulation et de définition des responsabilités se sont montrées significatives ($p<0,05$) et expliquent 17 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,55$ pour la performance technique et $R^2=0,67$ pour la performance comportementale). Seules les valeurs du GFI et AGFI se trouvent sous la limite de 0,90, mais comme ces indices sont sensibles à la taille de l'échantillon et la complexité du modèle, ils ne compromettent pas son réglage global (Kline, 2010; Roussel et al., 2002).

Le test de la relation pratique *des récompenses des punitions* $\rightarrow DC$ a été significatif ($p<0,000$; GFI=0,95; CFI=0,97; RMSEA=0,045) et explique 4 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,57$ pour la performance technique et $R^2=0,62$ pour la performance comportementale). Le test de la *régulation* $\rightarrow DC$ ($p<0,000$; GFI=0,93; CFI=0,95; RMSEA=0,046) a montré que cette pratique explique 11 % de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,54$ pour la performance technique et $R^2=0,66$ pour la performance comportementale).

La relation du *sens du devoir* $\rightarrow DC$est significative ($p<0,000$; GFI=0,92; CFI=0,95; RMSEA=0,046) et explique 6 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,55$ pour la performance technique et $R^2=0,64$ pour la performance comportementale). Le test des *relations d'autorité* $\rightarrow DC$ a également été significatif ($p<0,000$; GFI=0,93; CFI=0,95; RMSEA=0,048) et explique 7 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,54$ pour la performance technique et $R^2=0,66$ pour la performance comportementale).

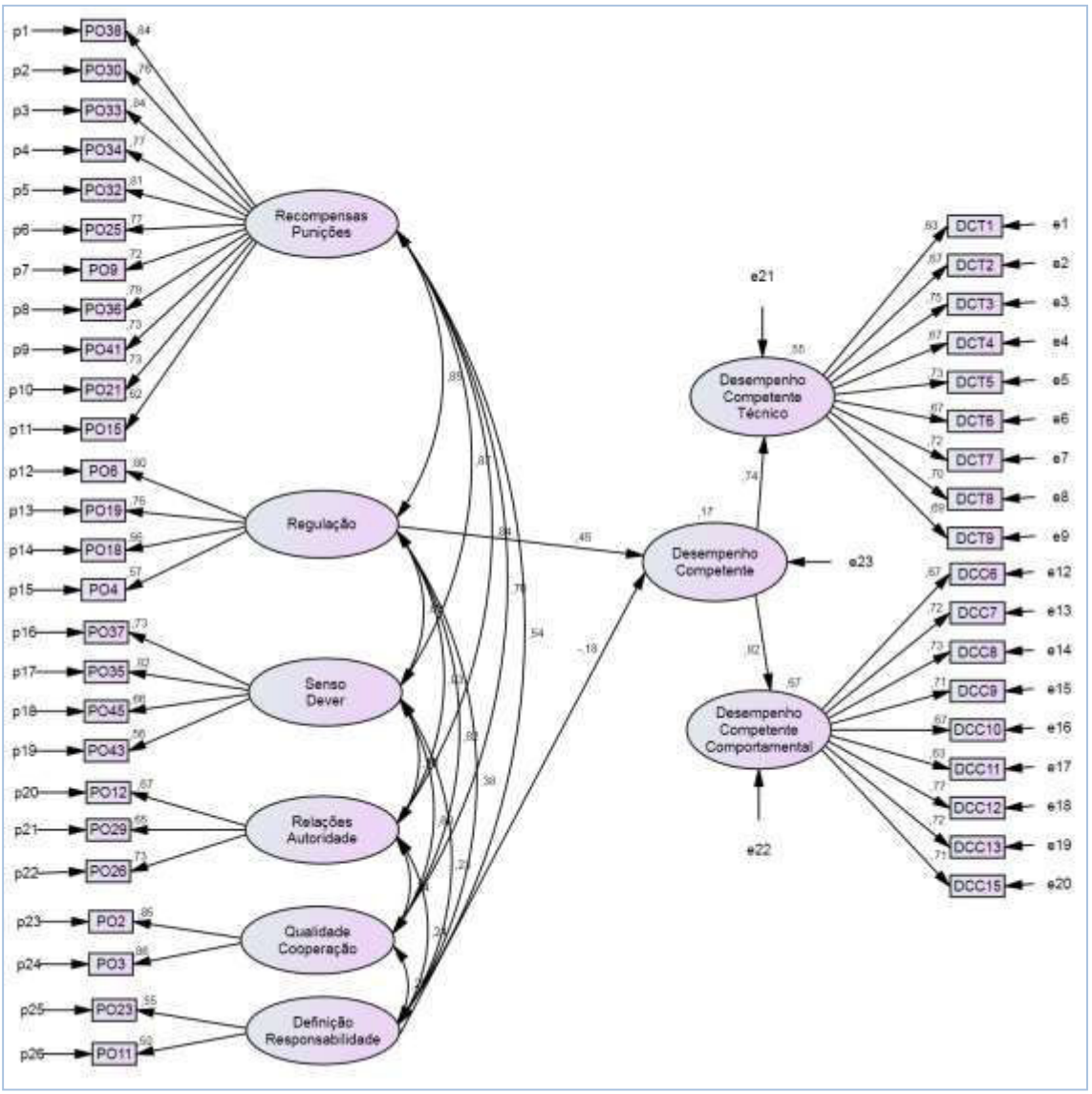
En ce qui concerne la *qualité de la coopération* $\rightarrow DC$, le test s'est montré significatif ($p<0,000$; GFI=0,93; CFI=0,95; RMSEA=0,049), cette variable explique 6 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,54$ pour la performance technique et $R^2=0,66$ pour la performance comportementale). Enfin, le test de la *définition de la responsabilité* $\rightarrow DC$ n'a pas été significatif ($p=0,930$).

Le Tableau 42 présente un résumé des indices de réglage et les Figures (de 43 à 49) représentent sous la forme de graphiques les modèles, les poids factoriels non standardisés et les corrélations multiples au carré.

Tableau 42

Indices d'ajustement de la relation entre $PO \rightarrow DC$, complète et par dimensions

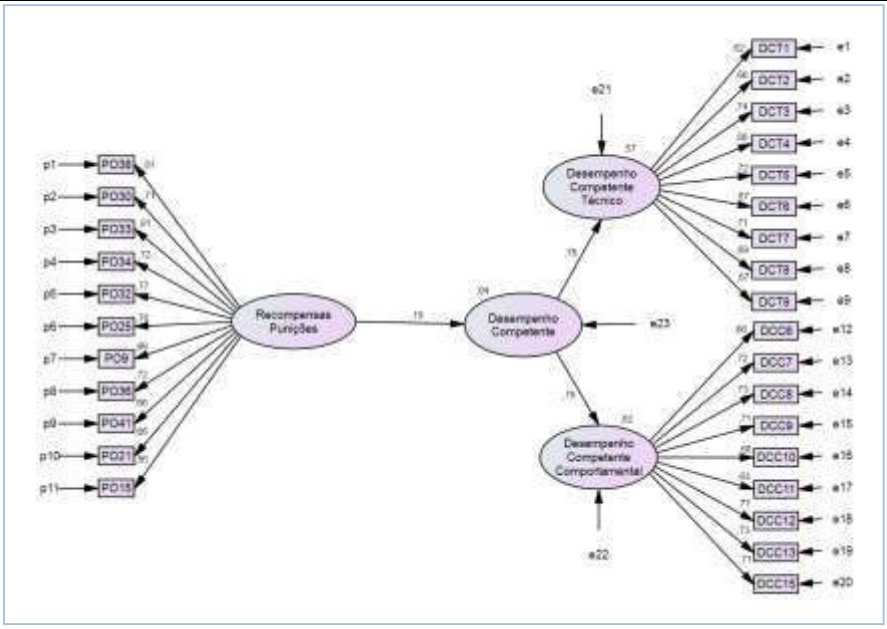
Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow DC$	Modèle $RP \rightarrow DC$	Modèle $REG \rightarrow DC$	Modèle $SD \rightarrow DC$	Modèle $RA \rightarrow DC$	Modèle $QC \rightarrow DC$	Modèle $DR \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	1,93	1,90	1,94	1,97	2,03	2,07	2,01
	χ^2; g.l.	1345,68; 446	711,54; 375	402,43; 207	407,80; 207	380,35; 187	348,36; 168	336,83; 168
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,86 (0,84)	0,90 (0,89)	0,93 (0,91)	0,92 (0,91)	0,93 (0,91)	0,93 (0,91)	0,93 (0,91)
	SRMR	0,080	0,056	0,047	0,049	0,047	0,047	0,047
Indices Relatives	CFI	0,91	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
	TLI	0,90	0,94	0,94	0,94	0,94	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,045 (0,042 ; 0,049)	0,045 (0,040 ; 0,050)	0,046 (0,039 ; 0,052)	0,046 (0,040 ; 0,053)	0,048 (0,041 ; 0,055)	0,049 (0,042 ; 0,056)	0,047 (0,040 ; 0,055)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,85	0,87	0,85	0,85	0,85	0,83	0,84
	PGFI	0,77	0,78	0,76	0,76	0,75	0,74	0,74
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	1918,39	831,54	494,43	499,80	468,35	432,36	420,83
	ECVI	4,26	1,85	1,10	1,11	1,04	0,96	0,94
	CAIC	2445,10	1138,23	729,56	734,93	693,26	647,05	635,51


p1
p2
p3
p4
p5
p6
p7
p8
p9
p10
p11
p12
p13
p14
p15
p16
p17
p18
p19
p20
p21
p22
p23
p24
p25
p26
PO38
PO30
PO33
PO34
PO32
PO25
PO9
PO36
PO41
PO21
PO15
PO6
PO19
PO18
PO4
PO37
PO35
PO45
PO43
PO12
PO29
PO26
PO2
PO3
PO23
PO11
Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade
Desempenho Competente Técnico
Desempenho Competente
Desempenho Competente Comportamental
e21
e23
e22
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	REG	0,208	0,039	5,286	***	par_51
DC	<---	DR	-0,133	0,064	-2,081	0,037	par_52
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,894	0,066	13,585	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,977	0,071	13,840	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,917	0,071	12,886	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,034	0,074	13,920	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,916	0,071	12,972	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,034	0,072	14,340	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,851	0,066	12,900	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,797	0,066	12,075	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,049	0,067	15,715	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,925	0,073	12,623	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,957	0,071	13,401	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,026	0,072	14,214	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,072	0,074	14,487	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,063	0,074	14,329	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,990	0,075	13,214	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,058	0,074	14,386	***	par_16
PO21	<---	RP	0,898	0,059	15,108	***	par_17
PO41	<---	RP	0,834	0,055	15,039	***	par_18
PO36	<---	RP	0,766	0,045	16,969	***	par_19
PO9	<---	RP	0,856	0,057	14,951	***	par_20
PO25	<---	RP	0,842	0,052	16,272	***	par_21
PO32	<---	RP	0,919	0,052	17,788	***	par_22
PO34	<---	RP	0,915	0,056	16,392	***	par_23
PO33	<---	RP	0,962	0,051	18,688	***	par_24
PO30	<---	RP	0,852	0,053	16,105	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,620	0,063	9,882	***	par_26
PO18	<---	REG	0,567	0,060	9,524	***	par_27
PO19	<---	REG	0,835	0,059	14,241	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,740	0,080	9,207	***	par_29
PO45	<---	SD	0,899	0,084	10,731	***	par_30
PO35	<---	SD	1,219	0,092	13,323	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	0,714	0,060	11,950	***	par_32
PO29	<---	RA	0,634	0,060	10,652	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,039	0,067	15,498	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,713	0,058	12,237	***	par_49
PO11	<---	DR	0,935	0,180	5,188	***	par_50
PO23	<---	DR	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,173
DCC	0,675
DCT	0,553
PO15	0,389
PO23	0,307
PO11	0,253
PO2	0,726
PO3	0,745
PO12	0,450
PO29	0,423
PO26	0,528
PO37	0,528
PO35	0,675
PO45	0,438
PO43	0,309
PO6	0,646
PO19	0,578
PO18	0,312
PO4	0,329
PO38	0,702
PO30	0,572
PO33	0,706
PO34	0,598
PO32	0,652
PO25	0,594
PO9	0,522
PO36	0,629
PO41	0,526
PO21	0,536
DCC15	0,506
DCC6	0,443
DCC7	0,519
DCC8	0,535
DCC9	0,504
DCC10	0,447
DCC11	0,401
DCC12	0,596
DCC13	0,520
DCT1	0,392
DCT2	0,445
DCT3	0,558
DCT4	0,452
DCT5	0,537
DCT6	0,454
DCT7	0,515
DCT8	0,490
DCT9	0,478

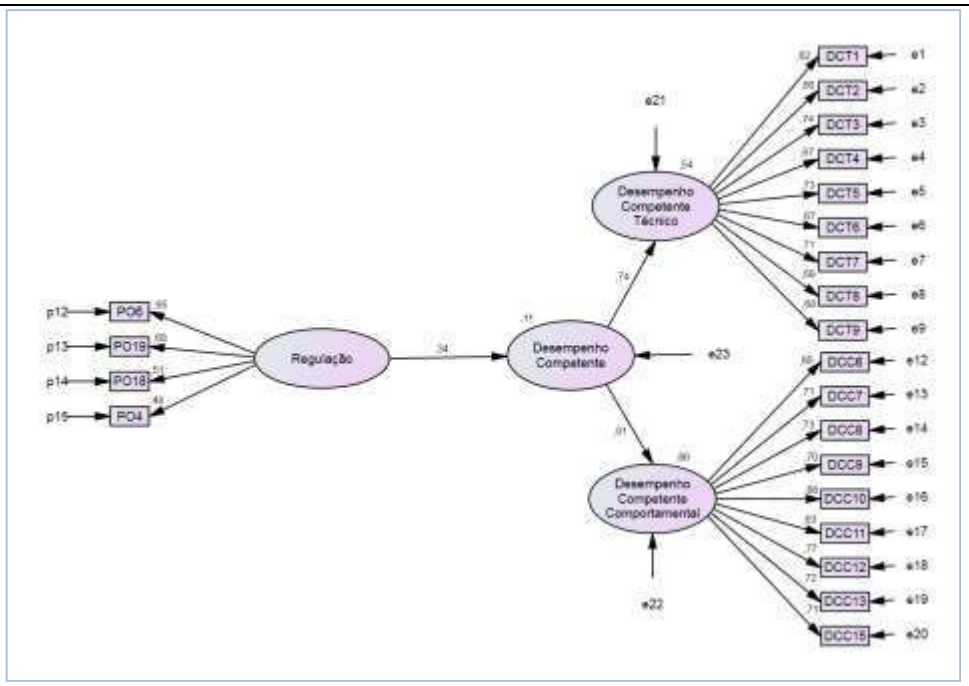
Figure 43. Modèle des pratiques organisationnelles sur la identité Organisationnelle $PO \rightarrow DC$.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	RP	0,093	0,029	3,168	0,002	par_27
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,920	0,070	13,091	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,005	0,076	13,301	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,943	0,076	12,442	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,061	0,079	13,376	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,942	0,075	12,538	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,063	0,077	13,756	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,875	0,070	12,470	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,819	0,070	11,712	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,026	0,065	15,882	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,906	0,071	12,735	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,935	0,069	13,506	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,003	0,070	14,350	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,047	0,072	14,630	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,040	0,072	14,480	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,968	0,073	13,329	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,035	0,071	14,522	***	par_16
PO21	<---	RP	0,865	0,059	14,785	***	par_17
PO41	<---	RP	0,819	0,054	15,051	***	par_18
PO36	<---	RP	0,733	0,044	16,491	***	par_19
PO9	<---	RP	0,837	0,056	14,900	***	par_20
PO25	<---	RP	0,814	0,051	16,001	***	par_21
PO32	<---	RP	0,923	0,050	18,409	***	par_22
PO34	<---	RP	0,899	0,055	16,398	***	par_23
PO33	<---	RP	0,960	0,050	19,089	***	par_24
PO30	<---	RP	0,854	0,052	16,571	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO15	<---	RP	0,698	0,057	12,170	***	par_26

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,037
DCC	0,618
DCT	0,574
PO15	0,311
PO38	0,648
PO30	0,507
PO33	0,651
PO34	0,515
PO32	0,597
PO25	0,494
PO9	0,434
PO36	0,518
PO41	0,442
PO21	0,434
DCC15	0,501
DCC6	0,437
DCC7	0,514
DCC8	0,528
DCC9	0,498
DCC10	0,440
DCC11	0,396
DCC12	0,590
DCC13	0,527
DCT1	0,380
DCT2	0,433
DCT3	0,546
DCT4	0,440
DCT5	0,523
DCT6	0,442
DCT7	0,504
DCT8	0,479
DCT9	0,451

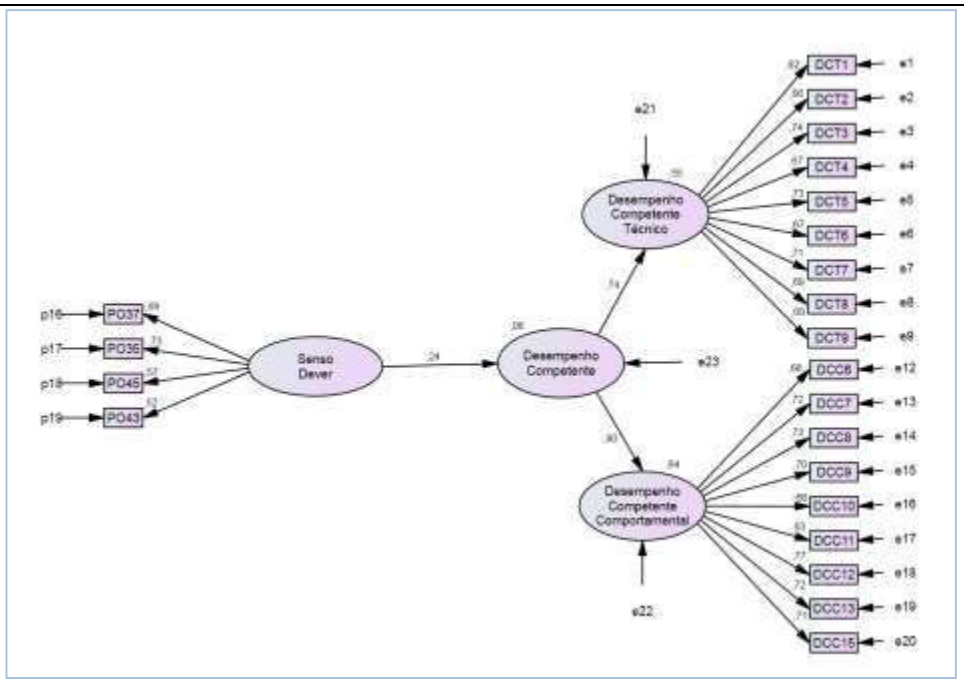
Figure 44. Modèle *Récompenses x Punitions* → DC.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	Regulation	0,238	0,050	4,754	***	par_20
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,897	0,066	13,584	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,980	0,071	13,844	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,920	0,071	12,889	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,037	0,074	13,923	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,920	0,071	12,973	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,038	0,072	14,339	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,853	0,066	12,904	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,800	0,066	12,084	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,047	0,066	15,808	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,922	0,073	12,667	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,953	0,071	13,460	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,022	0,072	14,279	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,069	0,073	14,564	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,060	0,074	14,403	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,986	0,074	13,260	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,056	0,073	14,450	***	par_16
PO4	<---	Regulation	0,771	0,101	7,638	***	par_17
PO18	<---	Regulation	0,768	0,101	7,575	***	par_18
PO19	<---	Regulation	1,029	0,122	8,452	***	par_19
PO6	<---	Regulation	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,114
DCC	0,656
DCT	0,543
PO6	0,418
PO19	0,456
PO18	0,264
PO4	0,237
DCC15	0,498
DCC6	0,433
DCC7	0,510
DCC8	0,526
DCC9	0,495
DCC10	0,437
DCC11	0,392
DCC12	0,588
DCC13	0,513
DCT1	0,384
DCT2	0,436
DCT3	0,550
DCT4	0,444
DCT5	0,528
DCT6	0,445
DCT7	0,507
DCT8	0,481
DCT9	0,468

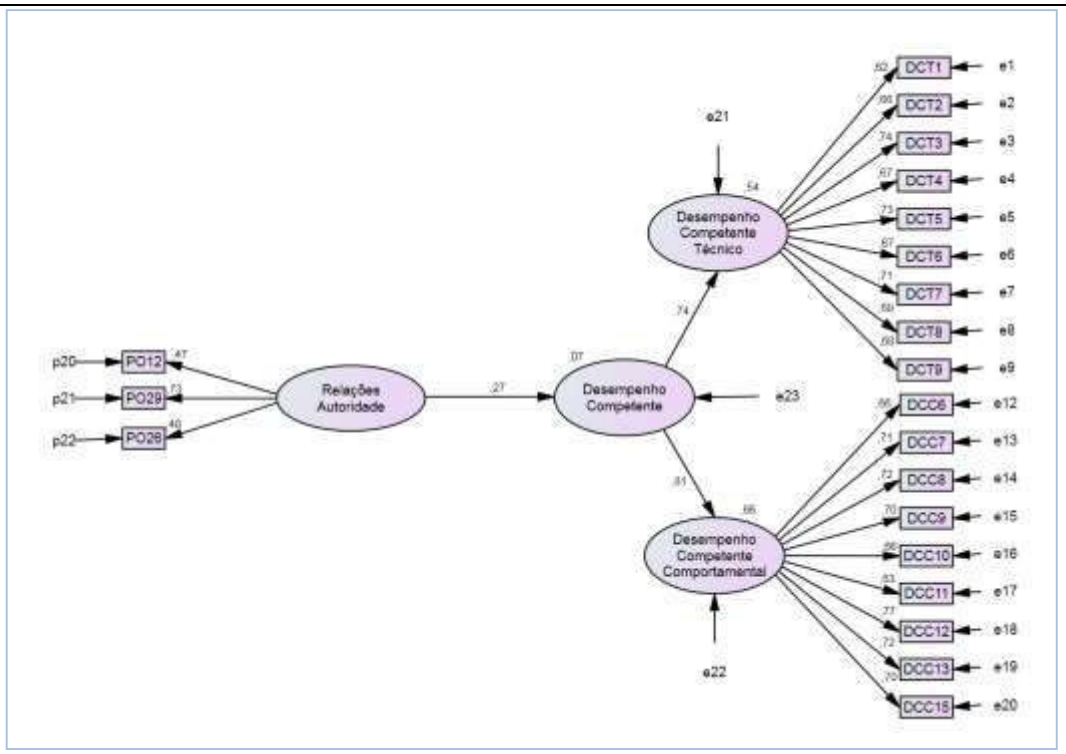
Figure 45. Modèle *Régulations* → DC.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	SD	0,165	0,046	3,555	***	par_20
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,906	0,068	13,377	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,989	0,073	13,621	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,928	0,073	12,702	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,046	0,076	13,687	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,928	0,073	12,789	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,046	0,074	14,095	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,862	0,068	12,720	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,806	0,068	11,928	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,038	0,066	15,829	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,915	0,072	12,690	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,946	0,070	13,477	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,014	0,071	14,295	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,059	0,073	14,578	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,051	0,073	14,422	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,978	0,074	13,280	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,045	0,072	14,459	***	par_16
PO43	<---	SD	0,760	0,086	8,838	***	par_17
PO45	<---	SD	0,829	0,093	8,952	***	par_18
PO35	<---	SD	1,096	0,103	10,652	***	par_19
PO37	<---	SD	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,057
DCC	0,640
DCT	0,555
PO37	0,483
PO35	0,526
PO45	0,329
PO43	0,275
DCC15	0,497
DCC6	0,434
DCC7	0,511
DCC8	0,526
DCC9	0,496
DCC10	0,439
DCC11	0,394
DCC12	0,589
DCC13	0,519
DCT1	0,382
DCT2	0,435
DCT3	0,548
DCT4	0,442
DCT5	0,526
DCT6	0,444
DCT7	0,506
DCT8	0,481
DCT9	0,461

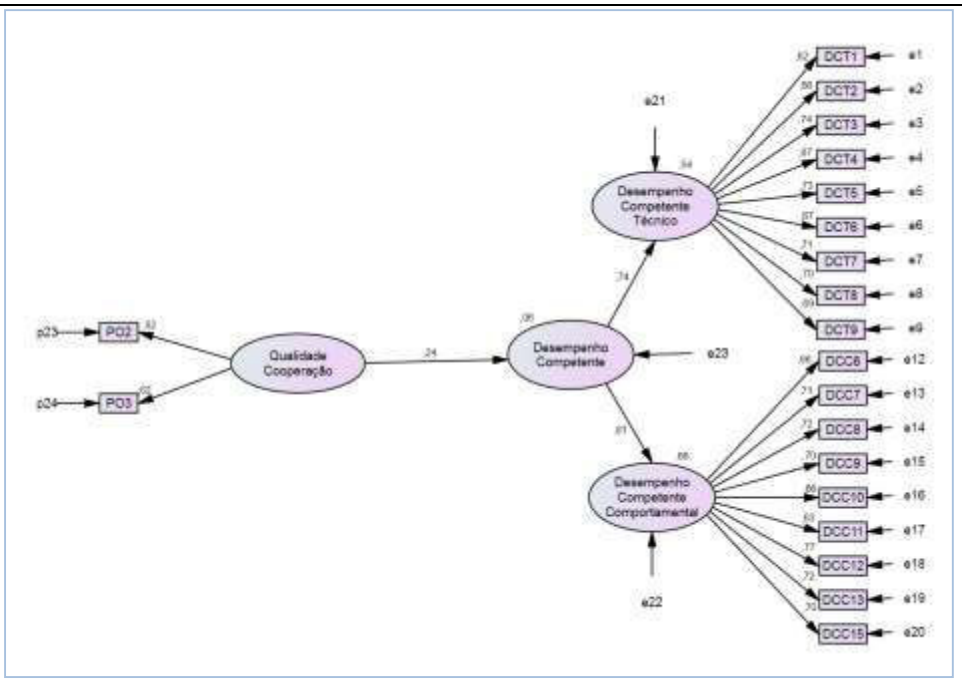
Figure 46. Modèle *Sens du Devoir → DC*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	RA	0,188	0,054	3,508	***	par_19
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,898	0,067	13,493	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,980	0,071	13,750	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,920	0,072	12,807	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,037	0,075	13,814	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,920	0,071	12,890	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,038	0,073	14,225	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,854	0,067	12,821	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,799	0,067	12,013	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,047	0,067	15,688	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,923	0,073	12,608	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,955	0,071	13,387	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,025	0,072	14,196	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,070	0,074	14,468	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,063	0,074	14,318	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,989	0,075	13,199	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,056	0,074	14,357	***	par_16
PO26	<---	RA	0,767	0,130	5,910	***	par_17
PO29	<---	RA	1,191	0,227	5,244	***	par_18
PO12	<---	RA	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,072
DCC	0,657
DCT	0,542
PO12	0,216
PO29	0,536
PO26	0,230
DCC15	0,497
DCC6	0,434
DCC7	0,511
DCC8	0,526
DCC9	0,495
DCC10	0,437
DCC11	0,392
DCC12	0,586
DCC13	0,511
DCT1	0,383
DCT2	0,436
DCT3	0,551
DCT4	0,444
DCT5	0,528
DCT6	0,446
DCT7	0,507
DCT8	0,483
DCT9	0,467

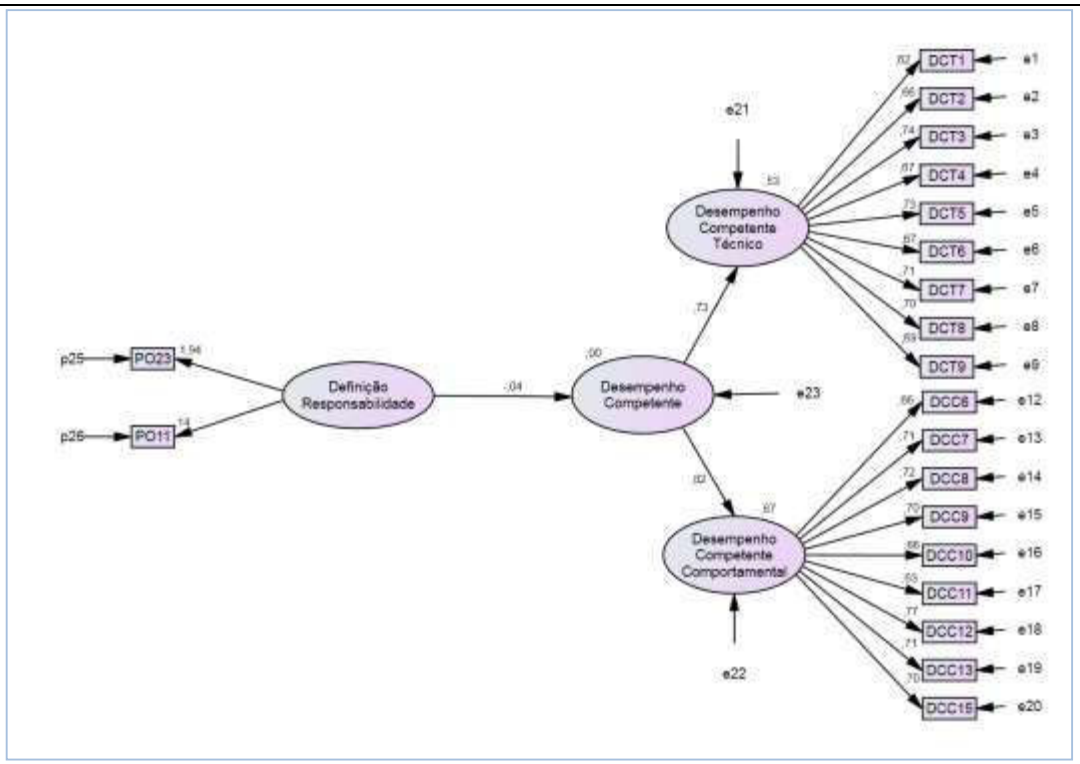
Figure 47. Modèle *Relations d'Autorité → DC*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	QC	0,124	0,036	3,476	***	par_18
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,896	0,066	13,549	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,978	0,071	13,809	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,918	0,071	12,859	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,033	0,074	13,887	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,917	0,071	12,943	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,035	0,072	14,299	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,852	0,066	12,872	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,797	0,066	12,055	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,046	0,067	15,726	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,923	0,073	12,629	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,954	0,071	13,418	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,023	0,072	14,220	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,068	0,074	14,489	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,059	0,074	14,336	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,986	0,075	13,212	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,055	0,073	14,386	***	par_16
PO3	<---	QC	1,021	0,236	4,331	***	par_17
PO2	<---	QC	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,056
DCC	0,657
DCT	0,542
PO2	0,680
PO3	0,677
DCC15	0,497
DCC6	0,433
DCC7	0,509
DCC8	0,525
DCC9	0,495
DCC10	0,438
DCC11	0,392
DCC12	0,588
DCC13	0,513
DCT1	0,383
DCT2	0,436
DCT3	0,550
DCT4	0,444
DCT5	0,527
DCT6	0,445
DCT7	0,507
DCT8	0,483
DCT9	0,469

Figure 48. Modèle *Qualité de la Coopération → DC*.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	DR	-0,008	0,087	-0,088	0,930	par_18
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,890	0,066	13,512	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,971	0,070	13,775	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,911	0,071	12,823	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,025	0,074	13,835	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,911	0,071	12,901	***	par_5
DCT3	<---	DCT	1,027	0,072	14,246	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,845	0,066	12,834	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,789	0,066	12,021	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,054	0,068	15,485	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,929	0,074	12,497	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,962	0,073	13,260	***	par_11
DCC9	<---	DCC	1,030	0,073	14,030	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,076	0,075	14,283	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,069	0,076	14,142	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,993	0,076	13,055	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,062	0,075	14,194	***	par_16
PO11	<---	DR	0,073	0,820	0,089	0,929	par_17
PO23	<---	DR	1,000				

Correlações Múltiplas ao Quadrado	Estimate
DC	0,001
DCC	0,673
DCT	0,532
PO23	3,764
PO11	0,019
DCC15	0,495
DCC6	0,431
DCC7	0,510
DCC8	0,524
DCC9	0,494
DCC10	0,438
DCC11	0,391
DCC12	0,587
DCC13	0,508
DCT1	0,382
DCT2	0,437
DCT3	0,552
DCT4	0,446
DCT5	0,528
DCT6	0,447
DCT7	0,509
DCT8	0,486
DCT9	0,475

Figure 49. Modèle *Définition de la Responsabilité* → DC ($Performance\ Compétente$).

- *Influence de l'identité professionnelle sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente*

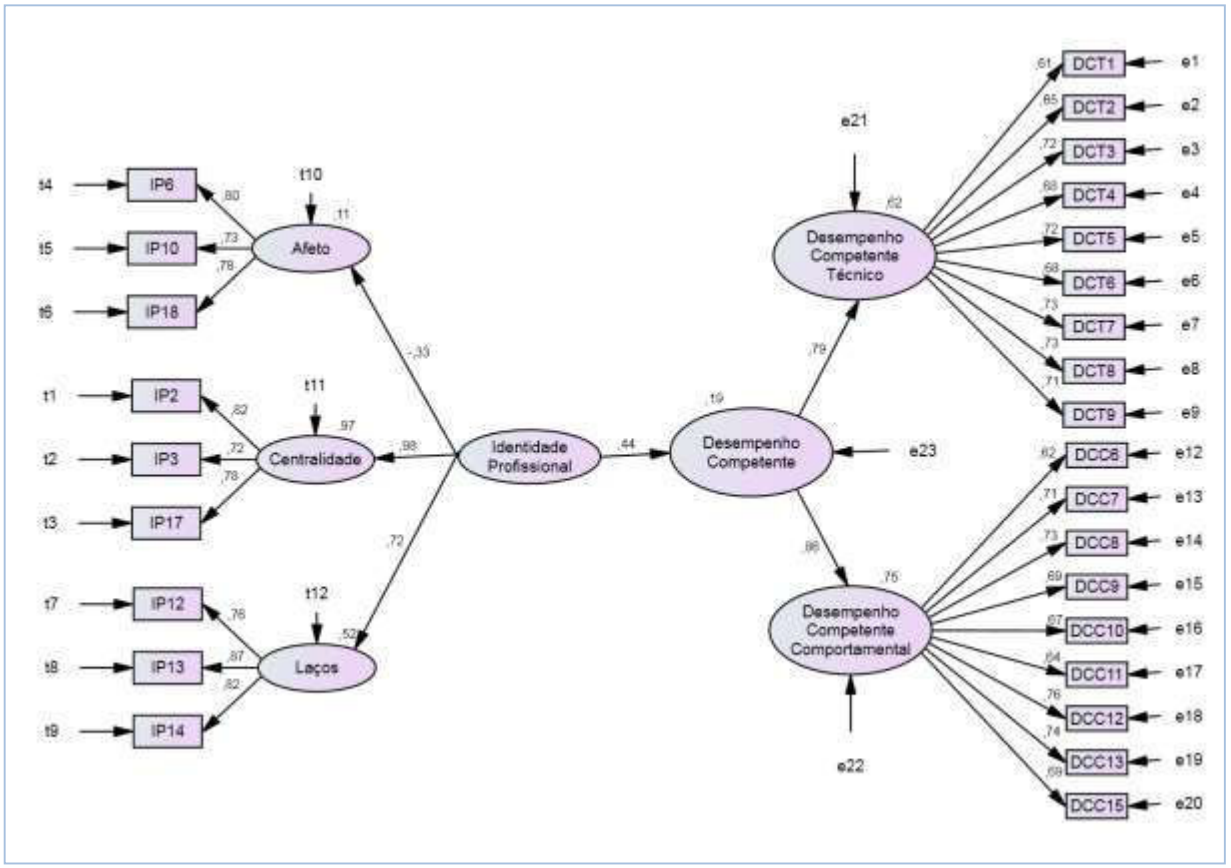
Il s'agit ici d'analyser l'influence de l'identité professionnelle (IP) sur la performance professionnelle par les compétences (DC), *IP → DC*. Pour pouvoir vérifier la qualité du réglage des données, il a fallu en analyser les spécifications.

Le modèle du deuxième ordre de l'identité professionnelle *IP → DC* a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,94; CFI=0,96; RMSEA=0,038) qui sont significatifs (p<0,000) et explique 19 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,75 pour la performance comportementale). Le Tableau 44 présente un résumé des indices de réglage et la Figure 41 est une représentation graphique du modèle, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 43

Indices d'ajustement IP → DC

Échantillon N=916		Modelo *IP → DC*
Indices Absolus	χ/g.l.	2,35
	χ^2; g.l.	748,02; 319
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,94 (0,93)
	SRMR	0,040
Indices Relatives	CFI	0,96
	TLI	0,96
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,038 (0,035 ; 0,042)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,79
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	866,02
	ECVI	0,95
	CAIC	1209,41


t4
t5
t6
IP6
IP10
IP18
,80
,73
,78
t10
,11
Afeto
t1
t2
t3
IP2
IP3
IP17
,82
,72
,78
t11
,97
Centralidade
t7
t8
t9
IP12
IP13
IP14
,76
,87
,82
t12
,53
Laços
-,33
,98
,72
Identidade Profissional
,44
,19
Desempenho Competente
e23
e21
,62
Desempenho Competente Técnico
,79
,86
,75
Desempenho Competente Comportamental
e22
,61
,65
,72
,68
,72
,68
,73
,73
,71
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
,62
,71
,73
,69
,67
,64
,76
,74
,69
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	IP	0,251	0,030	8,440	***	par_23
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,374	0,052	-7,231	***	par_24
Centralité	<---	IP	1,000				
Liens	<---	IP	0,690	0,064	10,812	***	par_25
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,941	0,044	21,459	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,001	0,047	21,410	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,900	0,045	19,815	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,017	0,048	21,251	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,908	0,046	19,883	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,982	0,046	21,266	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,832	0,044	19,116	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,805	0,045	17,913	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,989	0,042	23,417	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,899	0,047	19,138	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,895	0,044	20,293	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,976	0,047	20,672	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,002	0,046	21,953	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,000	0,047	21,226	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,889	0,049	18,330	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,989	0,048	20,740	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,887	0,043	20,547	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,038	0,046	22,496	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,928	0,047	19,789	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,940	0,046	20,324	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,115	0,040	28,176	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,911	0,038	23,909	***	par_22

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,194
Liens	0,516
Affect	0,106
Centralité	0,967
DCC	0,748
DCT	0,617
IP12	0,571
IP13	0,758
IP14	0,670
IP6	0,635
IP10	0,530
IP18	0,609
IP2	0,678
IP3	0,512
IP17	0,604
DCC15	0,469
DCC6	0,380
DCC7	0,501
DCC8	0,530
DCC9	0,470
DCC10	0,450
DCC11	0,410
DCC12	0,575
DCC13	0,547
DCT1	0,375
DCT2	0,422
DCT3	0,523
DCT4	0,463
DCT5	0,524
DCT6	0,461
DCT7	0,528
DCT8	0,526
DCT9	0,509

Figure 50. Modèle $IP \rightarrow DC$.

- *Influence de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente*

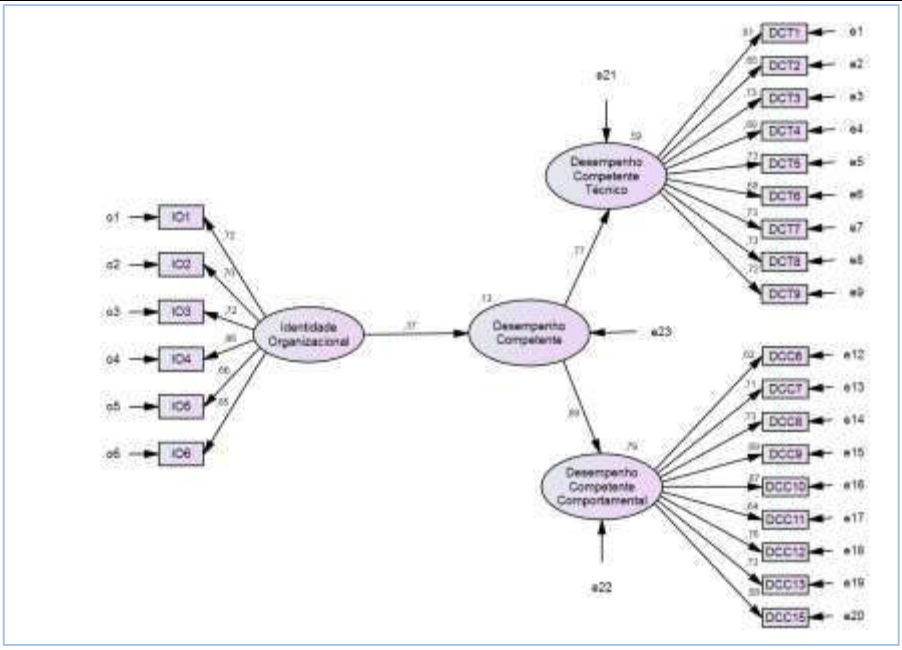
Il a fallu analyser l'influence de l'identité organisationnelle (IO) sur la performance professionnelle par les compétences (DC), $IO \rightarrow DC$. Pour pouvoir vérifier la qualité du réglage des données, il a également fallu en étudier les spécifications.

Le modèle de l'identité organisationnelle $IO \rightarrow DC$ a présenté des réglages satisfaisants (GFI=0,94; CFI=0,96; RMSEA=0,043). Il est significatif (p<0,000) et explique 13 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,79 pour la performance comportementale). Le Tableau 44 présente un résumé des indices de réglage et la Figure 51 est la représentation graphique du modèle, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 44

Indices d'ajustement $IP \rightarrow DC$

Échantillon N=916		Modèle $IP \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,72
	χ^2; g.l.	678,08; 249
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,94 (0,93)
	SRMR	0,041
Indices Relatives	CFI	0,96
	TLI	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,043 (0,039 ; 0,047)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,78
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	780,08
	ECVI	0,85
	CAIC	1076,90



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DC	<---	IO	0,186	0,020	9,349	***	par_23
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,925	0,043	21,628	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,983	0,046	21,581	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,884	0,044	19,951	***	par_3
DCT5	<---	DCT	0,999	0,047	21,403	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,891	0,045	20,007	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,965	0,045	21,418	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,817	0,042	19,224	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,790	0,044	17,999	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,008	0,044	22,945	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,914	0,048	18,842	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,910	0,046	19,970	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,995	0,049	20,337	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,019	0,047	21,525	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,019	0,049	20,841	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,905	0,050	18,077	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,005	0,049	20,378	***	par_16
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,739	0,034	21,860	***	par_17
IO4	<---	IO	0,977	0,031	31,411	***	par_18
IO3	<---	IO	0,778	0,033	23,655	***	par_19
IO2	<---	IO	0,784	0,034	23,090	***	par_20
IO1	<---	IO	0,909	0,040	22,589	***	par_21

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
DC	0,134
DCC	0,787
DCT	0,593
IO1	0,525
IO2	0,489
IO3	0,512
IO4	0,747
IO5	0,438
IO6	0,717
DCC15	0,466
DCC6	0,379
DCC7	0,501
DCC8	0,528
DCC9	0,470
DCC10	0,447
DCC11	0,407
DCC12	0,576
DCC13	0,535
DCT1	0,378
DCT2	0,426
DCT3	0,526
DCT4	0,466
DCT5	0,528
DCT6	0,464
DCT7	0,531
DCT8	0,531
DCT9	0,522

Figure 51. Modèle $IO \rightarrow DC$.

1.2 Test des Modèles de Médiation et des Effets Indirects

Après le test des effets directs, les relations indirectes (effets de médiation) ont également été testées. Dans le cadre de cette thèse, deux types d'effets de médiation ont été testés : le premier fait référence aux effets de médiation simples et le deuxième aux effets de médiations multiples, en une étape ou en chaîne. Lors du test des hypothèses de la recherche, seul le total des effets indirects a été pris en compte. Toutefois, dans le cas des effets de médiations multiples, il est intéressant de distinguer les effets indirects spécifiques des effets indirects totaux. Les coefficients de *bootstrap* non paramétriques sont utilisés pour examiner les effets des médiations totales (Cheung & Lau, 2008). La méthode de Monte Carlo qui sert à évaluer la médiation (*bootstrap paramétrique)* est utilisée pour tester les effets des médiations spécifiques en une seule phase (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004). De plus, la méthode du test de signifiance conjointe est employée pour examiner si la médiation en chaîne des effets spécifiques (Taylor, MacKinnon & Tein, 2008). Cette thèse a eu recours au test de Preacher et Hayes (2008) qui fait une estimation des coefficients d'un modèle de médiation chaîne et établit des intervalles de confiance du *bootstrap* pour les effets directs, indirects et totaux. D'autre part, les recommandations de Zhao, Lynch et Chen (2010) ont été prises en compte dans le but de tester les effets de médiation, tout en examinant la matrice des effets indirects (fournie par Amos) de façon simultanée.

- *Médiation simple de l'identité professionnelle dans la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences*

Le premier test a cherché à vérifier la relation de médiation que l'identité professionnelle (IP) établit entre les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles (VO), qui sont toutes en corrélation, et la performance compétente (DC) $VO \rightarrow IP \rightarrow DC$. Le deuxième test a analysé l'association entre les dimensions bipolaires des types de motivation sur la performance professionnelle par les compétences. La médiation de cette relation est faite grâce à l'identité professionnelle. Pour cela, il a fallu prendre en compte les pertes suivantes : *autonomie X conservation* $\rightarrow IP \rightarrow DC$, *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow IP \rightarrow DC$, *domination X harmonie* $\rightarrow IP \rightarrow DC$. Afin de vérifier la qualité du réglage des données, il a également été nécessaire d'en apprécier ses spécifications.

Le premier test a présenté des réglages satisfaisants (GFI=090; CFI=0,94; RMSEA=0,040), les motivations de conservation, égalitarisme harmonie étant significatives ($p<0,05$) et expliquant 18 % de l'identité professionnelle (R^2=0,79 pour la centralité,

R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,64 pour les liens). De plus, elles expliquent, avec l'identité professionnelle, 26 % de la variance totale de la performance compétente (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,74 pour la performance comportementale). D'autre part, par rapport au modèle général de corrélation des types motivationnelles, l'identité professionnelle n'a fait que mettre en rapport les motivations de conservation, égaletarisme et harmonie sur la performance professionnelle par les compétences (médiation partielle, voir la Figure 52), de façon significative (p=0,008; p=0,007; p=0,009).

$VO\ (Conservation) \overset{0,16}{\longrightarrow} IP \overset{0,36}{\longrightarrow} DC$	$VO(\text{É}galitarisme) \overset{-0,38}{\longrightarrow} IP \overset{0,36}{\longrightarrow} DC$	$VO(Harmonie) \overset{0,61}{\longrightarrow} IP \overset{0,36}{\longrightarrow} DC$
$VO\ (Conservation) \overset{0,14}{\longrightarrow} DC$	$VO\ (\text{É}galitarisme) \overset{-0,39}{\longrightarrow} DC$	$VO\ (Harmonie) \overset{0,41}{\longrightarrow} DC$
Effet Indirect: 0,058, p=0,003	Effet Indirect: -0,139, p=0,009	Effet Indirect: 0,223, p=0,007

Le deuxième test a permis de vérifier la médiation de l'identité professionnelle dans le cadre de la relation entre les motivations bipolaires, analysées de façon indépendante, et la performance professionnelle par les compétences. Par rapport à la *conservation X autonomie* et à la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle ne permet de réaliser qu'une médiation partielle de la relation entre la conservation et la performance professionnelle par les compétences (P=0,001), alors qu'elle est totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences (*n.s.*= non significative), conformément à la Figure 53, avec des réglages adaptés (GFI=0,93; CFI=0,96; RMSEA=0,036).

$Conservation \overset{0,24}{\longrightarrow} IP \overset{0,29}{\longrightarrow} DC$	$Autonomie \overset{0,15}{\longrightarrow} IP \overset{0,29}{\longrightarrow} DC$
$Conservation \overset{0,23}{\longrightarrow} DC$	$Autonomie \overset{n.s.}{\longrightarrow} DC$
Effet Indirect: 0,094, p=0,001	Effet Indirect: 0,073, p=0,001

Les types de motivations *autonomie X conservation* expliquent 14 % de l'identité professionnelle (R^2=0,78 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,64 pour les liens). De plus, ils expliquent, avec l'identité professionnelle, 24 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,75 pour la performance comportementale).

En ce qui concerne les motivations *hiérarchie X égalitarisme* et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle ne permet de réaliser qu'une médiation partielle de cette relation (voir Figure 54), avec des réglages adaptés (GFI=0,93; CFI=0,98; RMSEA=0,036), de façon significative (p=0,001; p=0,024).

$Hiérarchie \overset{0,31}{\longrightarrow} IP \overset{0,40}{\longrightarrow} DC$	$\text{É}galitarisme \overset{0,36}{\longrightarrow} IP \overset{0,40}{\longrightarrow} DC$
$Hiérarchie \overset{0,16}{\longrightarrow} DC$	$\text{É}galitarisme \overset{0,10}{\longrightarrow} DC$
Effet Indirect: 0,125, p=0,001	Effet Indirect: 0,145, p=0,001

Les dimensions *hiérarchie X égalitarisme* expliquent 15 % de l'identité professionnelle (R^2=0,88 pour la centralité, R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,65 pour les liens). De plus, ils expliquent, avec l'identité professionnelle, 23 % de la variance totale de la performance compétente (R^2=0,63 pour la performance technique et R^2=0,72 pour la performance comportementale).

Enfin, en ce qui concerne les motivations *domination X harmonie* et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle ne permet qu'une médiation partielle de la relation entre la harmonie et la performance compétente (p=0,001) (voir figure 55), avec les réglages adaptés (GFI=0,93; CFI=0,96; RMSEA=0,038).

$$Domination \xrightarrow{n.s.} IP \xrightarrow{0,41} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,36} IP \xrightarrow{0,41} DC$$

$$Domination \xrightarrow{n.s.} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,14} DC$$

Effet Indirect: *n.s.* Effet Indirect: 0,150, p=0,001

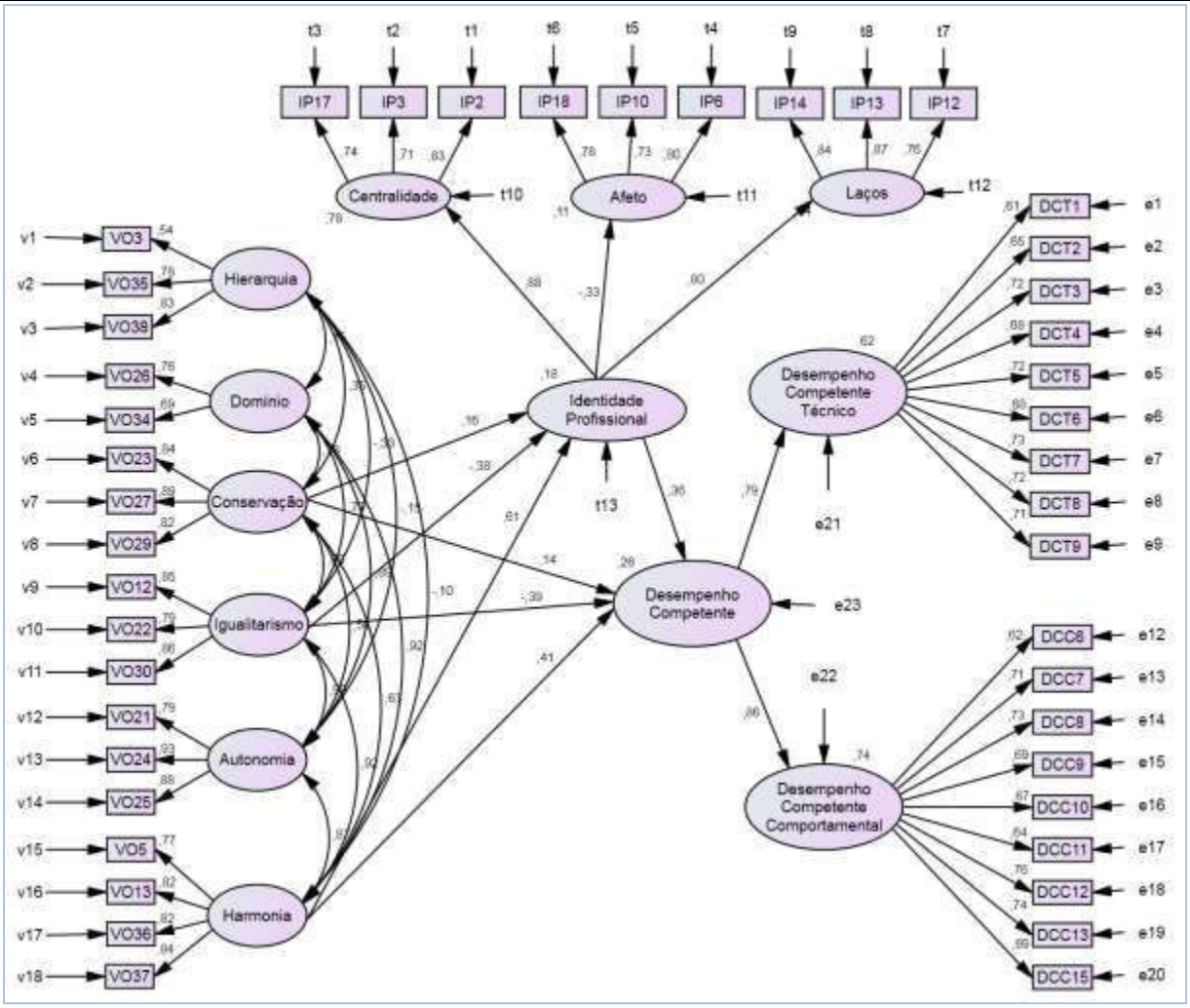
La dimension de *l'harmonie* explique 13 % de l'identité professionnelle (R^2=0,77 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,65 pour les liens). De plus, elle explique, avec l'identité professionnelle, 22 % de la variance totale de la performance compétente (R^2=0,63 pour la performance technique et R^2=0,73 pour la performance comportementale).

Le Tableau 45 fait une synthèse des indices de réglage et les figures 52, 53, 54 et 55 sont les représentations graphiques de chacun des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 45

Indices d'ajustement $VO \rightarrow IP \rightarrow DC$, complète et par dimensions

Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IP \rightarrow DC$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow IP \rightarrow DC$	*Hiérarchiea x Égalitarisme* $\rightarrow IP \rightarrow DC$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow IP \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,46	2,17	2,17	2,29
	χ^2; g.l.	2261,76; 920	1058,04; 487	1054,30; 485	1118,04; 488
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,90 (0,89)	0,93 (0,92)	0,93 (0,92)	0,93 (0,92)
	SRMR	0,042	0,040	0,042	0,041
Indices Relatives	CFI	0,94	0,96	0,98	0,96
	TLI	0,94	0,96	0,97	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,040 (0,038 ; 0,042)	0,036 (0,033 ; 0,039)	0,036 (0,033 ; 0,039)	0,038 (0,035 ; 0,040)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,88	0,89	0,88	0,88
	PGFI	0,80	0,81	0,81	0,81
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2491,76	1206,04	1206,30	1264,05
	ECVI	2,72	1,32	1,32	1,38
	CAIC	3161,06	1636,72	1648,62	1688,91

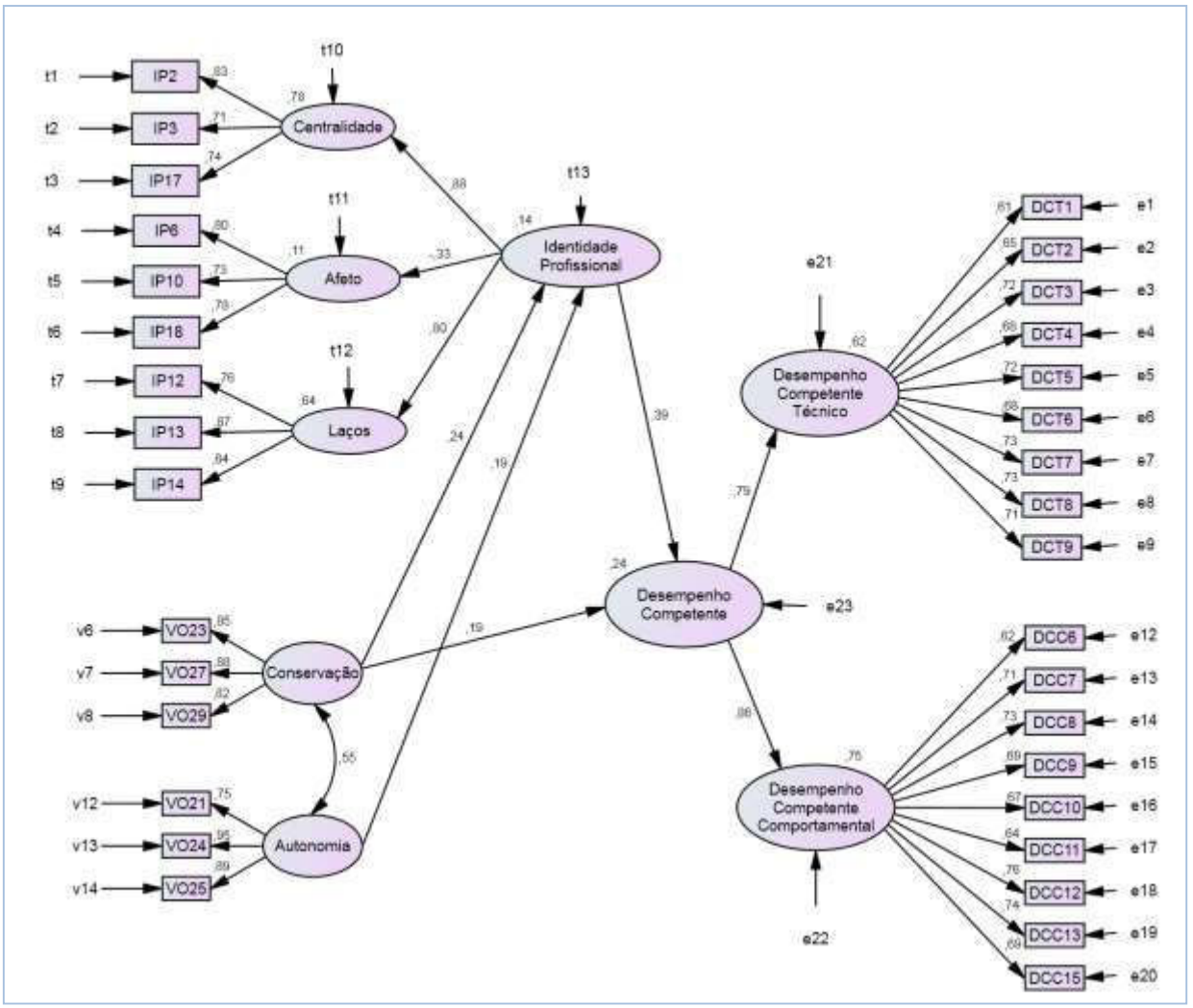


Poids Factoriels		non Standardisés	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Conservation	0,056	0,021	2,708	0,007	par_54
IP	<---	Égalitarisme	-0,085	0,032	-2,681	0,007	par_55
IP	<---	Harmonie	0,186	0,050	3,755	***	par_56
DC	<---	Harmonie	0,085	0,033	2,572	0,010	par_51
DC	<---	Égalitarisme	-0,060	0,021	-2,868	0,004	par_52
DC	<---	Conservation	0,034	0,014	2,490	0,013	par_53
DC	<---	IP	0,252	0,033	7,539	***	par_57
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,465	0,060	-7,765	***	par_50
Liens	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,942	0,044	21,572	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,002	0,047	21,523	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,903	0,045	19,912	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,020	0,048	21,374	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,910	0,046	19,981	***	par_5

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,178
DC	0,262
Liens	0,642
Affect	0,110
Centralité	0,778
DCC	0,743
DCT	0,620
IP12	0,582
IP13	0,762
IP14	0,701
IP6	0,633
IP10	0,530
IP18	0,611
IP2	0,689
IP3	0,510
IP17	0,547
VO37	0,699
VO36	0,675

DCT3	<---	DCT	0,984	0,046	21,386	***	par_6	VO5	0,590
DCT2	<---	DCT	0,834	0,043	19,203	***	par_7	VO13	0,673
DCT1	<---	DCT	0,807	0,045	17,992	***	par_8	VO21	0,622
DCC13	<---	DCC	1,000					VO24	0,868
DCC12	<---	DCC	0,987	0,042	23,640	***	par_9	VO25	0,782
DCC11	<---	DCC	0,895	0,047	19,234	***	par_10	VO12	0,725
DCC10	<---	DCC	0,892	0,044	20,420	***	par_11	VO22	0,625
DCC9	<---	DCC	0,974	0,047	20,835	***	par_12	VO30	0,731
DCC8	<---	DCC	0,998	0,045	22,130	***	par_13	VO23	0,703
DCC7	<---	DCC	0,997	0,047	21,402	***	par_14	VO27	0,790
DCC6	<---	DCC	0,888	0,048	18,450	***	par_15	VO29	0,679
DCC15	<---	DCC	0,988	0,047	20,915	***	par_16	VO26	0,583
VO38	<---	Hiérarchie	1,000					VO34	0,469
VO35	<---	Hiérarchie	0,982	0,047	20,726	***	par_17	VO3	0,288
VO3	<---	Hiérarchie	0,613	0,041	14,854	***	par_18	VO35	0,614
VO34	<---	Domination	1,000					VO38	0,688
VO26	<---	Domination	1,215	0,058	20,940	***	par_19	DCC15	0,471
VO29	<---	Conservation	1,000					DCC6	0,381
VO27	<---	Conservation	1,075	0,035	30,993	***	par_21	DCC7	0,501
VO23	<---	Conservation	1,009	,035	28,913	***	par_22	DCC8	0,529
VO30	<---	Égalitarisme	1,000					DCC9	0,471
VO22	<---	Égalitarisme	,636	,022	28,961	***	par_25	DCC10	0,450
VO12	<---	Égalitarisme	,888	,027	33,295	***	par_26	DCC11	0,408
VO25	<---	Autonomie	1,000					DCC12	0,576
VO24	<---	Autonomie	1,061	,024	43,511	***	par_30	DCC13	0,549
VO21	<---	Autonomie	,923	,031	30,073	***	par_31	DCT1	0,376
VO13	<---	Harmonie	,923	,032	28,961	***	par_36	DCT2	0,422
VO5	<---	Harmonie	,908	,034	26,520	***	par_37	DCT3	0,522
VO37	<---	Harmonie	1,002	,033	30,422	***	par_43	DCT4	0,462
VO36	<---	Harmonie	1,000					DCT5	0,525
IP17	<---	Centralité	1,000					DCT6	0,461
IP3	<---	Centralité	,960	,047	20,440	***	par_44	DCT7	0,526
IP2	<---	Centralité	1,130	,052	21,804	***	par_45	DCT8	0,525
IP18	<---	Affect	1,000					DCT9	0,508
IP10	<---	Affect	,927	,047	19,770	***	par_46		
IP6	<---	Affect	,938	,046	20,331	***	par_47		
IP14	<---	Liens	1,000						
IP13	<---	Liens	1,070	,035	30,410	***	par_48		
IP12	<---	Liens	,877	,035	25,127	***	par_49		

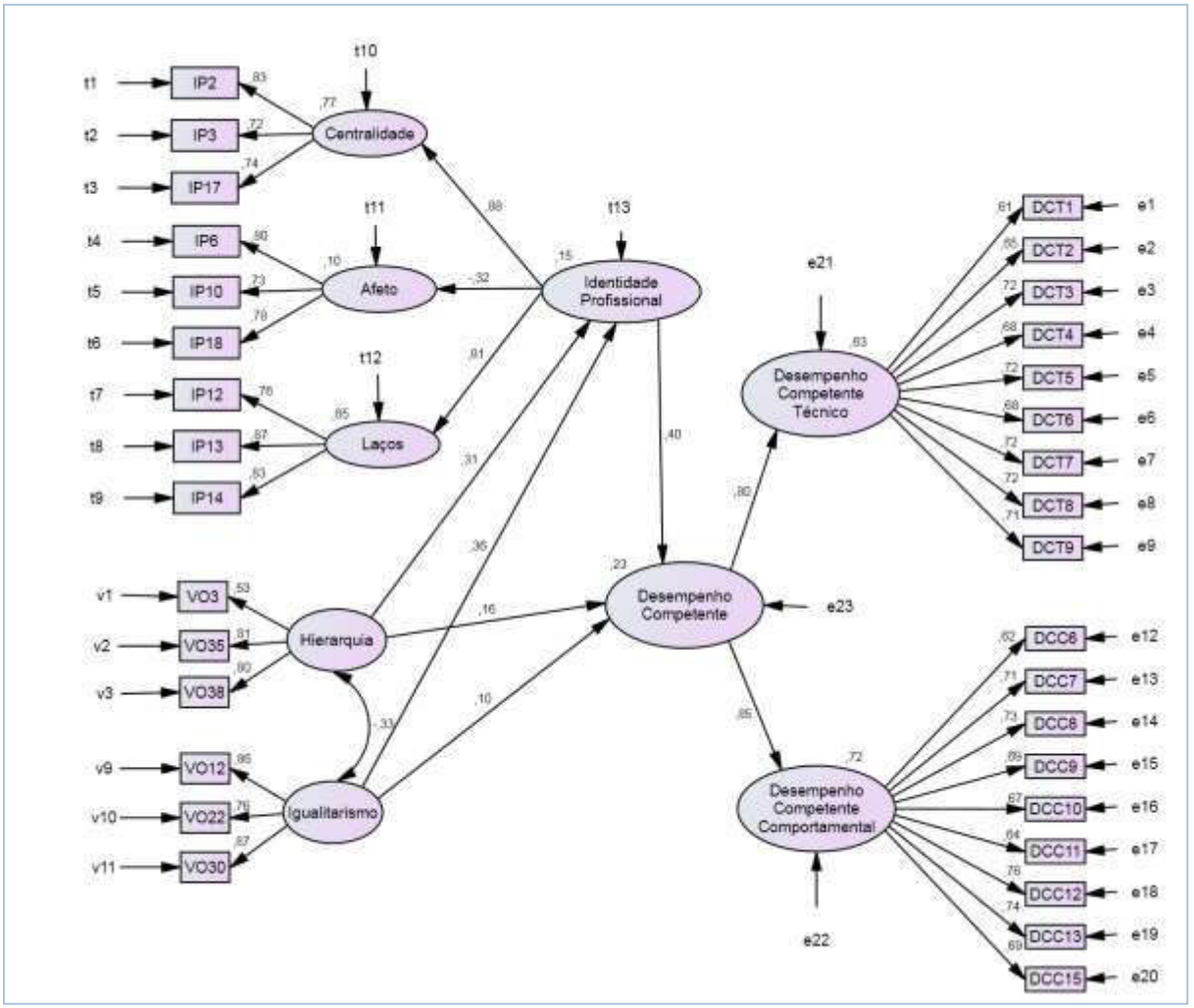
Figure 52. Modèle $VO \rightarrow IP \rightarrow DC$.


t10
t11
t12
t13
t1
t2
t3
t4
t5
t6
t7
t8
t9
IP2
IP3
IP17
IP6
IP10
IP18
IP12
IP13
IP14
.83
.71
.74
.80
.73
.78
.76
.87
.84
.78
.11
.64
.14
Centralidade
Afeto
Laços
Identidade Profissional
.88
-.33
.80
.24
.19
.39
.79
.19
.55
.24
.62
.86
.76
v6
v7
v8
v12
v13
v14
VO23
VO27
VO29
VO21
VO24
VO26
.85
.88
.82
.75
.95
.89
Conservação
Autonomia
Desempenho Competente
Desempenho Competente Técnico
Desempenho Competente Comportamental
e21
e22
e23
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
.81
.85
.72
.68
.72
.68
.73
.73
.71
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
.82
.71
.73
.69
.67
.64
.76
.74
.69
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Autonomie	0,052	0,013	3,994	***	par_30
IP	<---	Conservation	0,085	0,017	4,983	***	par_31
DC	<---	IP	0,271	0,032	8,483	***	par_28
DC	<---	Conservation	0,046	0,010	4,531	***	par_29
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,462	0,060	-7,723	***	par_32
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,941	0,044	21,558	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,001	0,047	21,509	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,901	0,045	19,898	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,018	0,048	21,355	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,908	0,045	19,967	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,983	0,046	21,370	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,832	0,043	19,192	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,806	0,045	17,984	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,988	0,042	23,563	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,898	0,047	19,212	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,894	0,044	20,388	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,975	0,047	20,779	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,001	0,045	22,075	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,999	0,047	21,345	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,889	0,048	18,404	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,989	0,047	20,850	***	par_16
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,080	0,036	30,160	***	par_17
VO23	<---	Conservation	1,033	0,036	28,514	***	par_18
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,068	0,027	39,638	***	par_19
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,262	***	par_20
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,960	0,047	20,362	***	par_22
IP2	<---	Centralité	1,131	0,052	21,658	***	par_23
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,768	***	par_24
IP6	<---	Affect	0,938	0,046	20,316	***	par_25
IP14	<---	Laços	1,000				
IP13	<---	Laços	1,069	0,035	30,375	***	par_26
IP12	<---	Laços	0,877	0,035	25,113	***	par_27

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,141
DC	0,237
Liens	0,643
Affect	0,109
Centralité	0,781
DCC	0,747
DCT	0,618
IP12	0,582
IP13	0,762
IP14	0,702
IP6	0,633
IP10	0,530
IP18	0,611
IP2	0,689
IP3	0,510
IP17	0,547
VO21	0,565
VO24	0,895
VO25	0,796
VO23	0,724
VO27	0,782
VO29	0,667
DCC15	0,470
DCC6	0,380
DCC7	0,501
DCC8	0,529
DCC9	0,470
DCC10	0,450
DCC11	0,409
DCC12	0,575
DCC13	0,548
DCT1	0,376
DCT2	0,423
DCT3	0,523
DCT4	0,463
DCT5	0,524
DCT6	0,461
DCT7	0,527
DCT8	0,526
DCT9	0,509

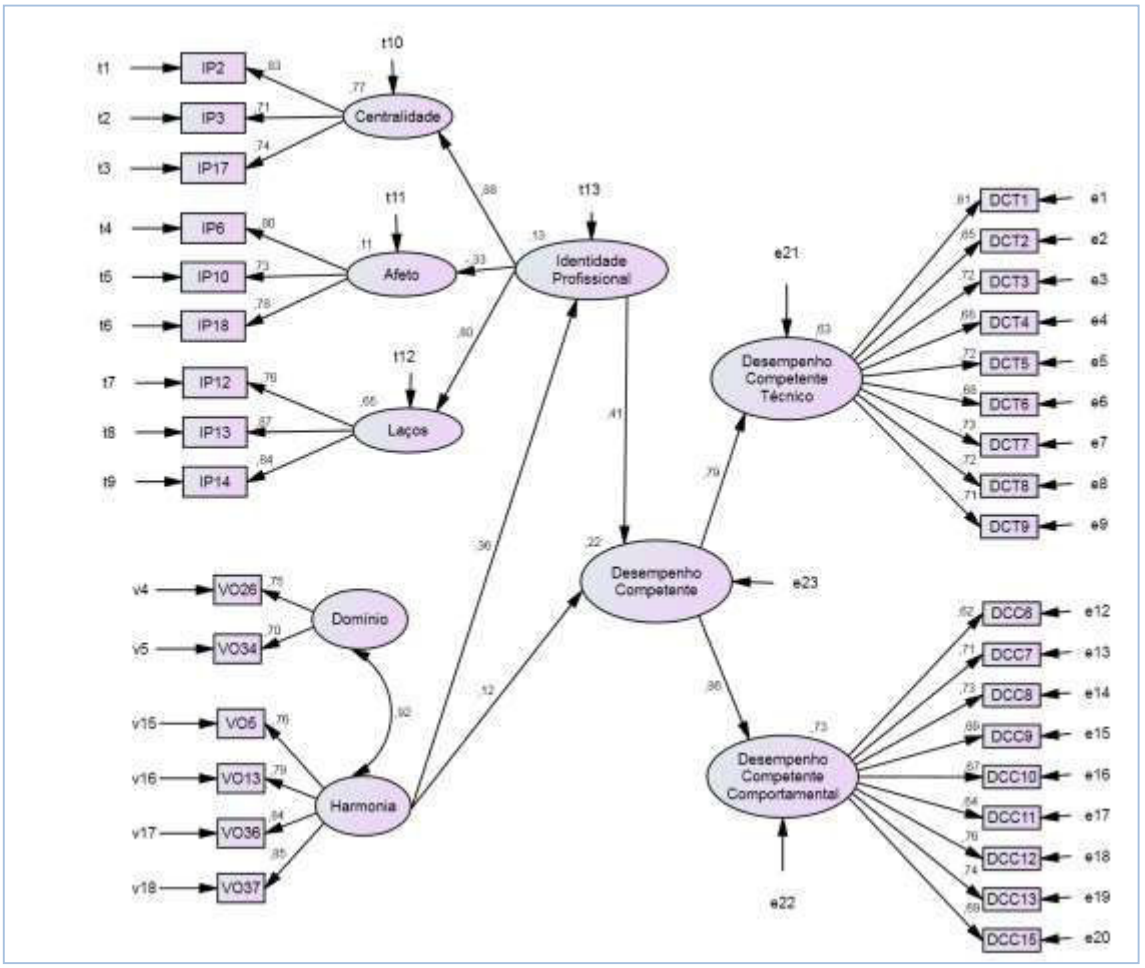
Figure 53. Modèle *Autonomie x Conservation* → $IP \rightarrow DC$.


t10
t11
t12
t13
t1
t2
t3
t4
t5
t6
t7
t8
t9
IP2
IP3
IP17
IP6
IP10
IP18
IP12
IP13
IP14
Centralidade
Afeto
Laços
Identidade Profissional
,88
-,32
,91
,15
,31
,36
,16
,10
-,33
,40
,23
Hierarquia
Igualitarismo
Desempenho Competente
e23
v1
v2
v3
v9
v10
v11
VO3
VO35
VO38
VO12
VO22
VO30
e21
,83
Desempenho Competente Técnico
,80
,85
,72
Desempenho Competente Comportamental
e22
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Hiérarchie	0,091	0,013	6,963	***	par_33
IP	<---	Égalitarisme	0,078	0,009	8,397	***	par_34
DC	<---	IP	0,278	0,033	8,290	***	par_23
DC	<---	Hiérarchie	0,033	0,009	3,486	***	par_31
DC	<---	Égalitarisme	0,015	0,007	2,153	0,031	par_32
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,448	0,060	-7,487	***	par_24
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,953	0,045	21,286	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,014	0,048	21,232	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,913	0,046	19,674	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,032	0,049	21,083	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,921	0,047	19,750	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,996	0,047	21,104	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,843	0,044	19,000	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,816	0,046	17,823	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,979	0,041	23,671	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,890	0,046	19,283	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,885	0,043	20,452	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,966	0,046	20,851	***	par_12
DCC8	<---	DCC	0,992	0,045	22,174	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,989	0,046	21,428	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,881	0,048	18,468	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,980	0,047	20,933	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,954	0,047	20,442	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,119	0,051	21,794	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,749	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,937	0,046	20,297	***	par_20
IP14	<---	Laços	1,000				
IP13	<---	Laços	1,076	0,036	30,233	***	par_21
IP12	<---	Laços	0,881	0,035	25,034	***	par_22
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,059	,064	16,646	***	par_25
VO3	<---	Hiérarchie	,630	,045	14,055	***	par_26
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	,602	,024	25,547	***	par_27
VO12	<---	Égalitarisme	,882	,031	28,494	***	par_28

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,153
DC	0,232
Liens	0,654
Affect	0,102
Centralité	0,766
DCC	0,724
DCT	0,635
VO12	0,739
VO22	0,580
VO30	0,758
VO3	0,279
VO35	0,658
VO38	0,641
IP12	0,580
IP13	0,762
IP14	0,697
IP6	0,632
IP10	0,530
IP18	0,612
IP2	0,686
IP3	0,512
IP17	0,553
DCC15	0,472
DCC6	0,382
DCC7	0,502
DCC8	0,531
DCC9	0,471
DCC10	0,451
DCC11	0,411
DCC12	0,577
DCC13	0,554
DCT1	0,374
DCT2	0,421
DCT3	0,521
DCT4	0,461
DCT5	0,523
DCT6	0,459
DCT7	0,525
DCT8	0,523
DCT9	0,499

Figure 54. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → $IP \rightarrow DC$.


t10
t1
t2
t3
IP2
IP3
IP17
.83
.71
.74
.77
Centralidade
.88
t11
t4
t5
t6
IP6
IP10
IP18
.80
.73
.78
.11
Afeto
.33
t13
.13
Identidade Profissional
.80
t12
t7
t8
t9
IP12
IP13
IP14
.79
.87
.84
.65
Laços
.41
e21
.63
Desempenho Competente Técnico
.79
.22
Desempenho Competente
e23
.30
.12
.80
.73
Desempenho Competente Comportamental
e22
.92
v4
v5
VO26
VO34
.79
.70
Domínio
v15
v16
v17
v18
VO5
VO13
VO36
VO37
.76
.79
.84
.85
Harmonia
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
.81
.85
.72
.66
.72
.68
.73
.72
.71
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
.62
.71
.73
.68
.67
.64
.76
.74
.69
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Harmonie	0,109	0,012	9,177	***	par_31
DC	<---	IP	0,286	0,033	8,695	***	par_28
DC	<---	Harmonie	0,026	0,009	2,995	0,003	par_30
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	1,000				
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,462	0,060	-7,711	***	par_27
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,948	0,044	21,380	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,008	0,047	21,330	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,907	0,046	19,752	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,025	0,048	21,180	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,915	0,046	19,825	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,990	0,047	21,196	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,839	0,044	19,069	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,812	0,045	17,880	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,982	0,042	23,624	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,892	0,046	19,251	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,887	0,043	20,407	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,970	0,047	20,832	***	par_12
DCC8	<---	DCC	0,995	0,045	22,133	***	par_13
DCC7	<---	DCC	0,992	0,046	21,392	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,883	0,048	18,437	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,982	0,047	20,889	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,955	0,047	20,438	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,123	0,052	21,766	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,769	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,938	0,046	20,316	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,071	0,035	30,328	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,878	0,035	25,083	***	par_22
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,171	0,060	19,456	***	par_23
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,008	0,033	30,876	***	par_24
VO13	<---	Harmonie	0,882	0,032	27,455	***	par_25
VO5	<---	Harmonie	0,892	0,034	25,885	***	par_26

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,132
DC	0,223
Liens	0,647
Affect	0,109
Centralité	0,771
DCC	0,733
DCT	0,628
VO5	0,585
VO13	0,632
VO36	0,704
VO37	0,715
VO26	0,562
VO34	0,487
IP12	0,581
IP13	0,761
IP14	0,700
IP6	0,633
IP10	0,530
IP18	0,611
IP2	0,687
IP3	0,510
IP17	0,551
DCC15	0,470
DCC6	0,381
DCC7	0,502
DCC8	0,531
DCC9	0,472
DCC10	0,449
DCC11	0,410
DCC12	0,576
DCC13	0,552
DCT1	0,375
DCT2	0,422
DCT3	0,522
DCT4	0,462
DCT5	0,523
DCT6	0,460
DCT7	0,526
DCT8	0,525
DCT9	0,503

Figure 55. Modèle *Domination x Harmonie* → $IP \rightarrow DC$.

- *Médiation simple de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences*

Tout d'abord, il a fallu tester la relation de la médiation établie par l'identité organisationnelle (IO) entre les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles (VO), qui sont toutes en corrélation, et la performance compétente (DC) $VO \rightarrow IO \rightarrow DC$. Ensuite, lors d'une deuxième phase, il a également fallu analyser l'association entre les dimensions bipolaires des motivations et la performance professionnelle, l'identité organisationnelle permettant de faire une médiation avec cette relation. Pour cela, les pertes suivantes ont été prises en compte : *autonomie X conservation* $\rightarrow IO \rightarrow DC$, *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow IO \rightarrow DC$, *domination X harmonie* $\rightarrow IO \rightarrow DC$. Afin de pouvoir évaluer la qualité du réglage des données, ses spécifications ont été analysées.

Le premier test a présenté des réglages satisfaisants (GFI=090; CFI=0,94; RMSEA=0,042), les motivations de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie ont été significatives (p<0,05) et expliquent 15 % de l'identité organisationnelle. Avec l'identité organisationnelle, elles permettent également d'expliquer 25 % de la variance totale de la performance professionnelle (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,78 pour la performance comportementale). Pour ce qui est du modèle général de corrélation des motivations, l'identité organisationnelle n'a permis de faire qu'une médiation significative de la relation entre la conservation (p=0,008), l'égalitarisme (p=0,003) et l'harmonie (p=0,005) sur la performance professionnelle par les compétences (médiation partielle, voir Figure 56).

$VO(conservation) \xrightarrow{0,15} IO \xrightarrow{0,26} DC$	$VO(\text{Égalitarisme}) \xrightarrow{-0,33} IO \xrightarrow{0,26} DC$	$VO(harmonie) \xrightarrow{0,55} IO \xrightarrow{0,26} DC$
$VO\ (conservation) \xrightarrow{0,16} DC$	$VO\ (\text{Égalitarisme}) \xrightarrow{-0,43} DC$	$VO\ (harmonie) \xrightarrow{0,46} DC$
Effet Indirect: $0{,}038, \text{p} = 0{,}011$	Effet Indirect: $-0{,}087, \text{p} = 0{,}003$	Effet Indirect: $0{,}145, \text{p} = 0{,}001$

Le deuxième test a permis de vérifier la médiation de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les motivations bipolaires, analysées de façon indépendante, et la performance professionnelle par les compétences. Par rapport à la *conservation X autonomie* et à la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle ne permet de faire qu'une médiation partielle de la relation entre la conservation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Elle est totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences (p=*n.s.*), conformément à la Figure 57, avec des réglages adaptés (GFI=0,94; CFI=0,96; RMSEA=0,038).

$$Conservation \xrightarrow{0,24} IP \xrightarrow{0,29} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{0,15} IP \xrightarrow{0,29} DC$$

$$Conservation \xrightarrow{0,23} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{n.s.} DC$$

Effet Indirect: $0{,}018, \mathrm{p} = 0{,}001$ Effet Indirect: $0{,}043, \mathrm{p} = 0{,}001$

Les motivations *autonomie X conservation* expliquent 12 % de l'identité organisationnelle et, avec l'identité organisationnelle, 18 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,79 pour la performance comportementale).

L'identité organisationnelle ne fait qu'une médiation partielle de la relation entre les motivations *hiérarchie X égalitarisme* et la performance professionnelle par les compétences (voir Figure 58), avec des réglages adaptés (GFI=0,93; CFI=0,96; RMSEA=0,039).

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,23} IO \xrightarrow{0,31} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,32} IO \xrightarrow{0,31} DC$$

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,21} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,14} DC$$

Effet Indirect: $0{,}069, \mathrm{p} = 0{,}001$ Effet Indirect: $0{,}096, \mathrm{p} = 0{,}001$

Les dimensions *hiérarchie X égalitarisme* expliquent 10 % de l'identité organisationnelle et, avec l'identité organisationnelle, 18 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,76 pour la performance comportementale).

Enfin l'identité organisationnelle ne permet de réaliser qu'une médiation partielle de la relation entre les motivations d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (voir Figure 59), avec des réglages adaptés (GFI=0,93; CFI=0,96; RMSEA=0,041), de façon significative (p=0,001).

$$Domination \xrightarrow{n.s.} IO \xrightarrow{0,31} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,35} IO \xrightarrow{0,31} DC$$

$$Domination \xrightarrow{n.s.} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,16} DC$$

Effet Indirect: $n.s.$ Effet Indirect: $0{,}107, \mathrm{p} = 0{,}001$

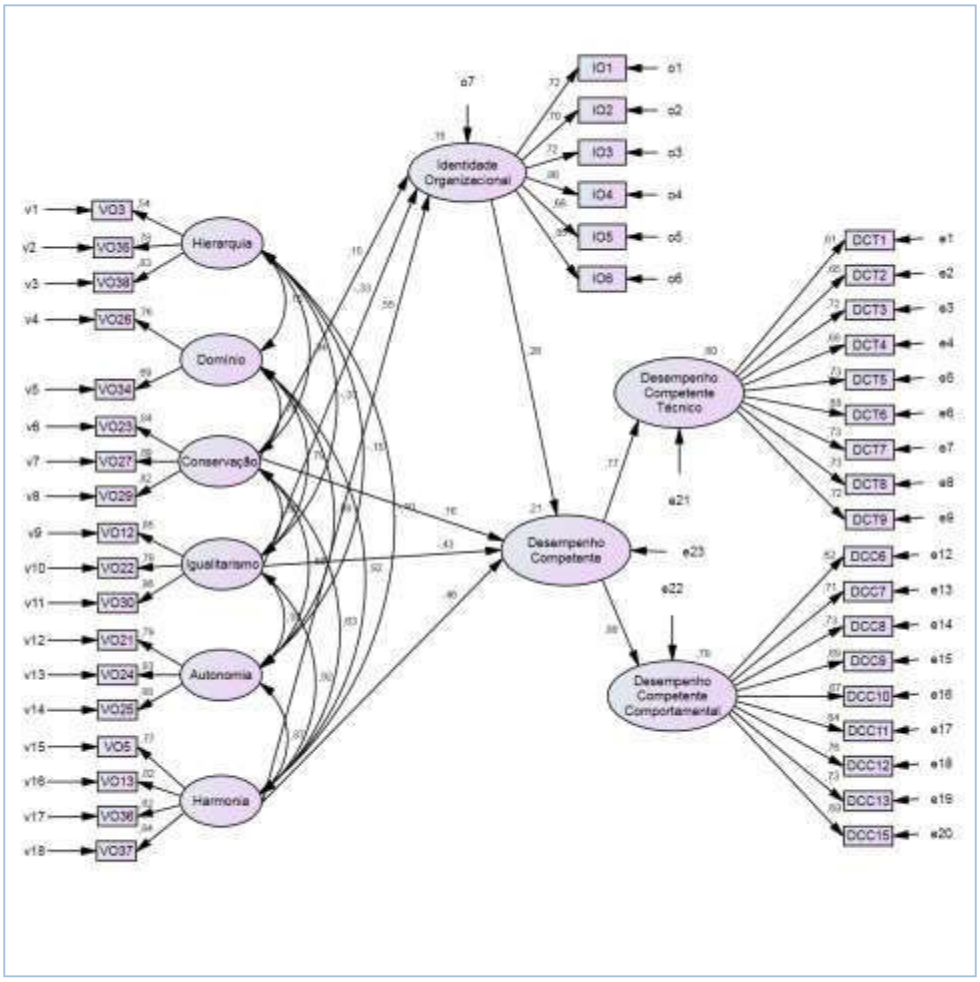
La motivation *d'harmonie* explique 12 % de l'identité organisationnelle, alors que la *domination X harmonie*, avec l'identité organisationnelle, expliquent16 % de la variance totale de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Le Tableau 46 résume les indices de réglage et les Figures 56, 57, 58 et 59 sont les représentations graphiques de chacun des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 46

Indices d'ajustement $VO \rightarrow IO \rightarrow DC$, complète et par dimensions

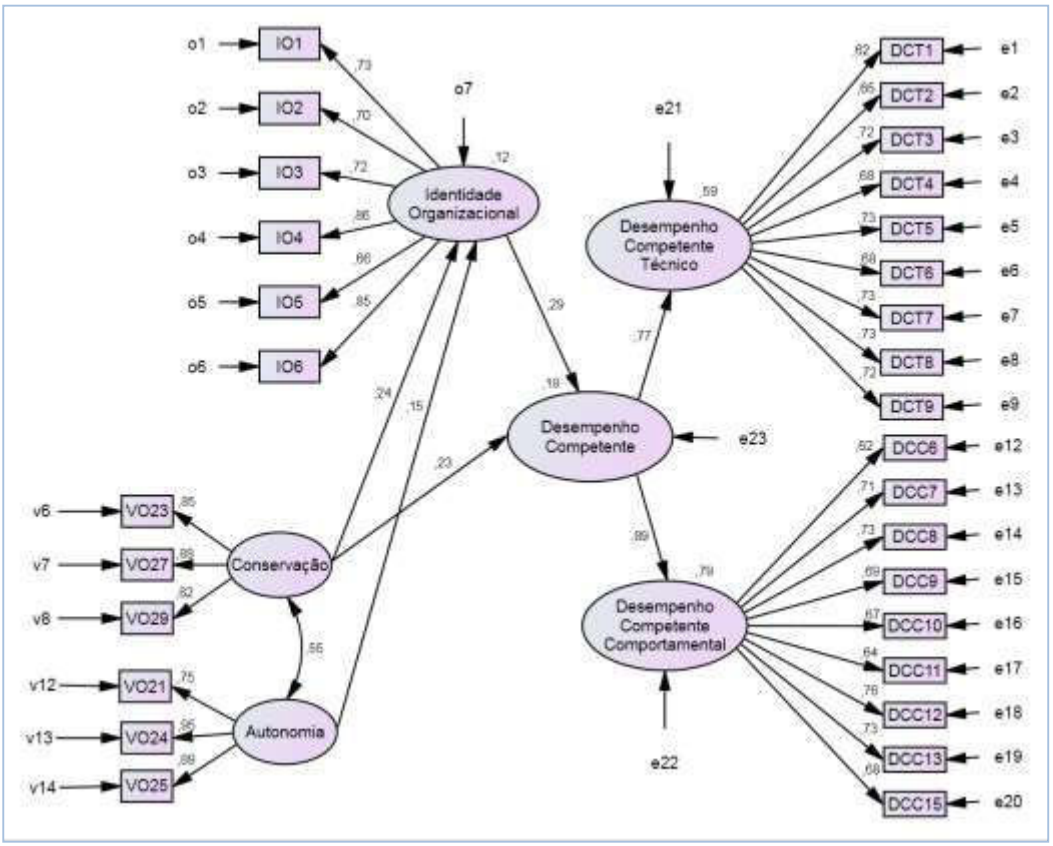
Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IO \rightarrow DC$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow IO \rightarrow DC$	*Hiérarchie x Égalitarisme* $\rightarrow IO \rightarrow DC$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow IO \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,61	2,35	2,38	2,54
	χ^2; g.l.	2071,27; 795	933,34; 398	994,14; 396	1009,65; 398
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,90 (0,89)	0,94 (0,92)	0,93 (0,92)	0,93 (0,92)
	SRMR	0,042	0,039	0,042	0,040
Indices Relatives	CFI	0,94	0,96	0,96	0,96
	TLI	0,94	0,96	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,042 (0,040 ; 0,044)	0,038 (0,035 ; 0,042)	0,039 (0,036 ; 0,042)	0,041 (0,038 ; 0,044)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87	0,88	0,87	0,87
	PGFI	0,79	0,80	0,80	0,80
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2287,27	1067,34	1082,14	1143,65
	ECVI	2,50	1,16	1,18	1,25
	CAIC	2915,83	1457,28	1483,73	1533,59


Identidade Organizacional
Hierarquia
Dominio
Conservação
Igualitarismo
Autonomia
Harmonia
Desempenho Competente
Desempenho Competente Técnico
Desempenho Competente Comportamental
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
VO3
VO36
VO39
VO26
VO34
VO23
VO27
VO29
VO12
VO22
VO30
VO21
VO24
VO25
VO5
VO13
VO36
VO37
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Conservation	0,071	0,026	2,757	0,006	par_51
IO	<---	Harmonie	0,231	0,060	3,865	***	par_53
IO	<---	Égalitarisme	-0,101	0,038	-2,664	0,008	par_54
DC	<---	IO	0,133	0,021	6,228	***	par_23
DC	<---	Égalitarisme	-0,066	0,021	-3,138	0,002	par_52
DC	<---	Conservation	0,041	0,014	2,914	0,004	par_55
DC	<---	Harmonie	0,098	0,033	2,937	0,003	par_56
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,928	0,043	21,723	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,987	0,046	21,674	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,888	0,044	20,025	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,004	0,047	21,505	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,894	0,045	20,088	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,968	0,045	21,520	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,821	0,043	19,295	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,794	0,044	18,062	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,003	0,043	23,258	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,907	0,048	18,995	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,905	0,045	20,161	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,990	0,048	20,567	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,012	0,046	21,779	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,013	0,048	21,091	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,901	0,049	18,246	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,002	0,049	20,622	***	par_16
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,734	0,034	21,757	***	par_17
IO4	<---	IO	0,975	0,031	31,522	***	par_18
IO3	<---	IO	0,780	0,033	23,795	***	par_19
IO2	<---	IO	0,782	0,034	23,126	***	par_20
IO1	<---	IO	0,908	0,040	22,628	***	par_21
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,983	0,048	20,682	***	par_24
VO3	<---	Hiérarchie	0,614	0,041	14,849	***	par_25
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,216	0,058	20,942	***	par_26
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,076	0,035	31,013	***	par_28
VO23	<---	Conservation	1,010	0,035	28,919	***	par_29
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,636	0,022	28,972	***	par_32
VO12	<---	Égalitarisme	0,888	0,027	33,317	***	par_33
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,061	0,024	43,503	***	par_37
VO21	<---	Autonomie	0,923	0,031	30,075	***	par_38
VO13	<---	Harmonie	0,923	0,032	29,023	***	par_43
VO5	<---	Harmonie	0,908	0,034	26,558	***	par_44
VO37	<---	Harmonie	1,001	0,033	30,424	***	par_50
VO36	<---	Harmonie	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,153
DC	0,209
DCC	0,777
DCT	0,599
VO37	0,698
VO36	0,676
VO5	0,591
VO13	0,675
VO21	0,622
VO24	0,868
VO25	0,782
VO12	0,725
VO22	0,625
VO30	0,732
VO23	0,703
VO27	0,791
VO29	0,679
VO26	0,584
VO34	0,469
VO3	0,288
VO35	0,615
VO38	0,687
IO1	0,526
IO2	0,488
IO3	0,516
IO4	0,746
IO5	0,433
IO6	0,719
DCC15	0,468
DCC6	0,380
DCC7	0,501
CDCC8	0,526
DCC9	0,471
DCC10	0,448
DCC11	0,406
DCC12	0,576
DCC13	0,539
DCT1	0,378
DCT2	0,425
DCT3	0,525
DCT4	0,464
DCT5	0,528
DCT6	0,464
DCT7	0,530
DCT8	0,529
DCT9	0,519

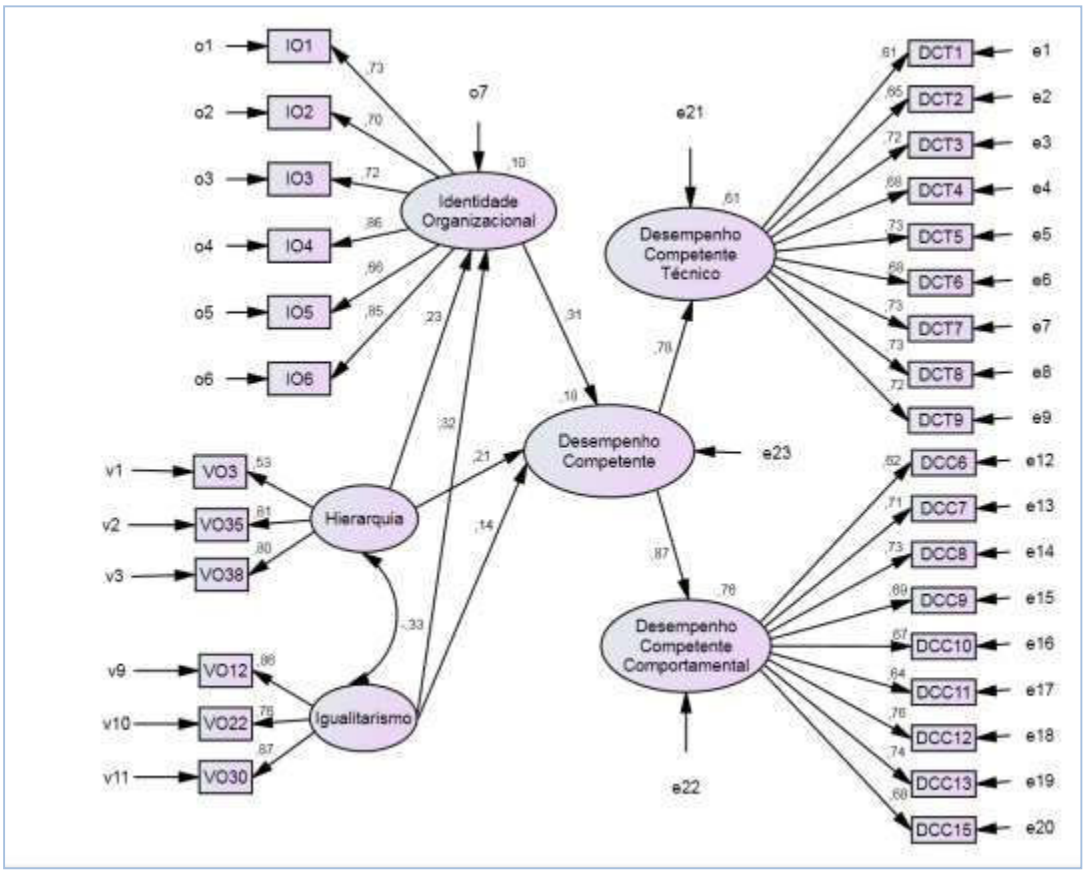
Figure 56. Modèle $VO \rightarrow IO \rightarrow DC$.


o1
o2
o3
o4
o5
o6
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
.73
.70
.72
.86
.66
.85
o7
.12
Identidade Organizacional
.24
.15
.23
.29
.18
Desempenho Competente
e23
.77
e21
.59
Desempenho Competente Técnico
.89
.79
Desempenho Competente Comportamental
e22
v6
v7
v8
VO23
VO27
VO29
.85
.86
.82
Conservação
.66
v12
v13
v14
VO21
VO24
VO25
.75
.85
.89
Autonomia
.82
.85
.72
.73
.68
.73
.73
.72
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
.82
.71
.73
.69
.67
.64
.76
.73
.68
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Conservation	0,117	0,022	5,419	***	par_28
IO	<---	Autonomie	0,057	0,016	3,492	***	par_31
DC	<---	Conservation	0,056	0,010	5,614	***	par_29
DC	<---	IO	0,149	0,020	7,274	***	par_30
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DCT	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,925	0,043	21,754	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,984	0,045	21,704	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,885	0,044	20,050	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,000	0,046	21,531	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,891	0,044	20,112	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,965	0,045	21,546	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,818	0,042	19,316	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,791	0,044	18,078	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,007	0,043	23,149	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,912	0,048	18,949	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,909	0,045	20,108	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,993	0,048	20,484	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,017	0,047	21,692	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,017	0,048	21,006	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,904	0,050	18,181	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,004	0,049	20,530	***	par_16
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,081	0,036	30,182	***	par_17
VO23	<---	Conservation	1,034	0,036	28,525	***	par_18
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,067	0,027	39,624	***	par_19
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,269	***	par_20
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,735	0,034	21,793	***	par_21
IO4	<---	IO	0,975	0,031	31,498	***	par_22
IO3	<---	IO	0,779	0,033	23,748	***	par_23
IO2	<---	IO	0,782	0,034	23,107	***	par_24
IO1	<---	IO	0,909	0,040	22,637	***	par_25

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,118
DC	0,180
DCC	0,786
DCT	0,594
IO1	0,527
IO2	0,488
IO3	0,514
IO4	0,746
IO5	0,434
IO6	0,718
VO21	0,565
VO24	0,894
VO25	0,797
VO23	0,724
VO27	0,783
VO29	0,667
DCC15	0,467
DCC6	0,379
DCC7	0,501
DCC8	0,527
DCC9	0,470
DCC10	0,448
DCC11	0,406
DCC12	0,576
DCC13	0,536
DCT1	0,379
DCT2	0,426
DCT3	0,526
DCT4	0,465
DCT5	0,528
DCT6	0,464
DCT7	0,531
DCT8	0,530
DCT9	0,522

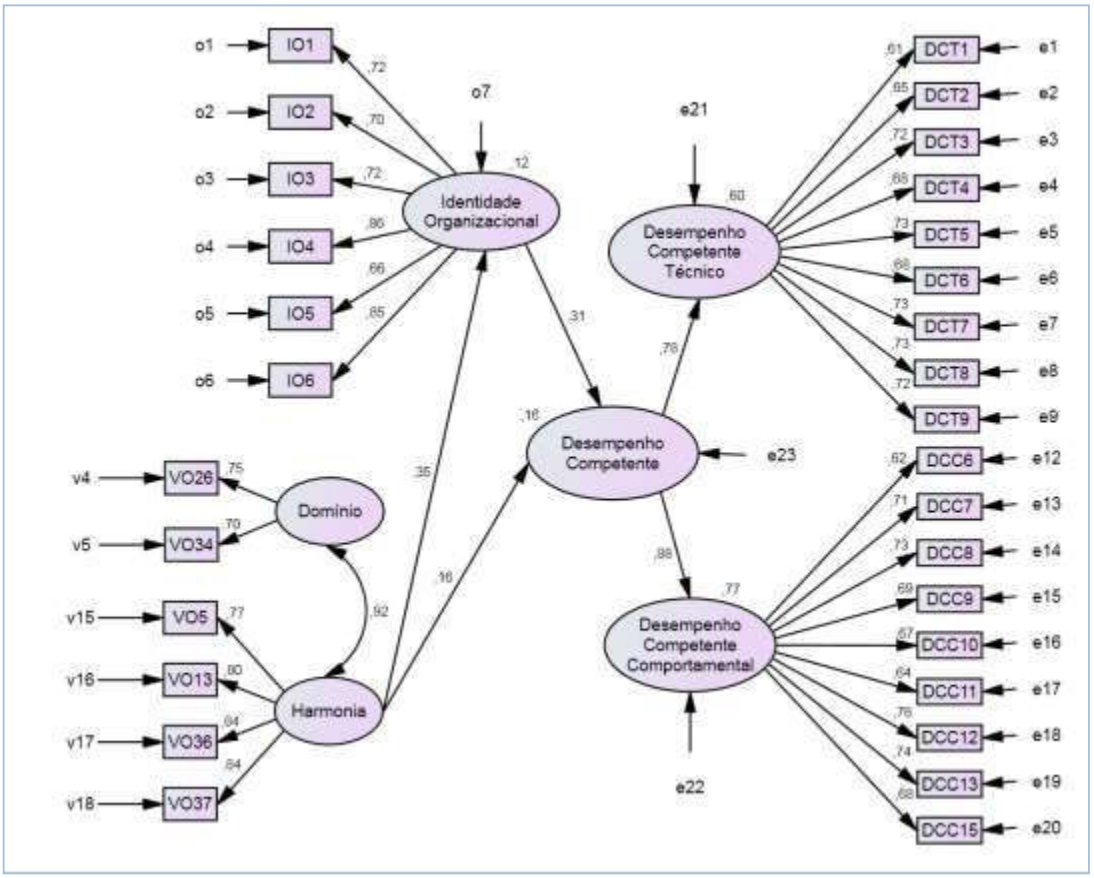
Figure 57. Modèle *Autonomie x Conservation* → $IO \rightarrow DC$.


o1
o2
o3
o4
o5
o6
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
.73
.70
.72
.86
.86
.85
o7
.10
Identidade Organizacional
.23
.32
.31
.18
Desempenho Competente
e23
.21
.14
.87
.78
.70
e21
.61
Desempenho Competente Técnico
Desempenho Competente Comportamental
e22
v1
v2
v3
VO3
VO35
VO38
.53
.61
.80
Hierarquia
.33
v9
v10
v11
VO12
VO22
VO30
.88
.75
.87
Igualitarismo
.61
.65
.72
.68
.73
.68
.73
.73
.72
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
.82
.71
.73
.89
.67
.84
.76
.74
.60
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Hiérarchie	0,091	0,016	5,560	***	par_31
IO	<---	Égalitarisme	0,094	0,012	8,023	***	par_32
DC	<---	IO	0,154	0,021	7,365	***	par_23
DC	<---	Hiérarchie	0,043	0,009	4,721	***	par_29
DC	<---	Égalitarisme	0,021	0,007	3,199	0,001	par_30
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,936	0,044	21,468	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,996	0,047	21,412	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,895	0,045	19,815	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,013	0,048	21,244	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,903	0,045	19,881	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,977	0,046	21,265	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,828	0,043	19,115	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,801	0,045	17,911	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,997	0,043	23,244	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,903	0,047	19,020	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,899	0,045	20,163	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,982	0,048	20,548	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,007	0,046	21,787	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,006	0,048	21,082	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,895	0,049	18,245	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,995	0,048	20,614	***	par_16
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,734	0,034	21,827	***	par_17
IO4	<---	IO	0,972	0,031	31,497	***	par_18
IO3	<---	IO	0,776	0,033	23,711	***	par_19
IO2	<---	IO	0,780	0,034	23,105	***	par_20
IO1	<---	IO	0,908	0,040	22,650	***	par_21
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,062	0,065	16,428	***	par_24
VO3	<---	Hiérarchie	0,631	0,045	14,030	***	par_25
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,601	0,024	25,503	***	par_26
VO12	<---	Égalitarisme	0,877	0,031	28,480	***	par_27

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,103
DC	0,175
DCC	0,759
DCT	0,609
VO12	0,735
VO22	0,580
VO30	0,761
VO3	0,279
VO35	0,659
VO38	0,639
IO1	0,528
IO2	0,487
IO3	0,512
IO4	0,744
IO5	0,434
IO6	0,722
DCC15	0,469
DCC6	0,380
DCC7	0,502
DCC8	0,528
DCC9	0,470
DCC10	0,448
DCC11	0,408
DCC12	0,577
DCC13	0,543
DCT1	0,376
DCT2	0,424
DCT3	0,524
DCT4	0,463
DCT5	0,526
DCT6	0,461
DCT7	0,529
DCT8	0,527
DCT9	0,513

Figure 58. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → $IO \rightarrow DC$.


o1
o2
o3
o4
o5
o6
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
.72
.70
.72
.86
.66
.65
o7
.12
Identidade Organizacional
.31
e21
.60
Desempenho Competente Técnico
.78
.16
Desempenho Competente
e23
.88
.77
Desempenho Competente Comportamental
e22
.35
.16
.92
v4
v5
v15
v16
v17
v18
VO26
VO34
VO5
VO13
VO36
VO37
.75
.70
.77
.80
.64
.84
Domínio
Harmonia
.61
.65
.72
.68
.73
.68
.73
.73
.72
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
.62
.71
.73
.69
.67
.64
.76
.74
.68
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Harmonie	0,142	0,015	9,548	***	par_30
DC	<---	IO	0,157	0,021	7,442	***	par_23
DC	<---	Harmonie	0,034	0,009	4,022	***	par_29
DCT	<---	DC	1,000				
DCC	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,931	0,043	21,555	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,990	0,046	21,505	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,891	0,045	19,888	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,007	0,047	21,337	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,898	,045	19,951	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,972	0,046	21,351	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,824	0,043	19,176	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,797	0,044	17,962	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,000	0,043	23,177	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,906	0,048	18,976	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,901	0,045	20,104	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,987	0,048	20,517	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,010	0,047	21,728	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,010	0,048	21,029	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,898	0,049	18,201	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,997	0,049	20,551	***	par_16
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,733	0,034	21,767	***	par_17
IO4	<---	IO	0,975	0,031	31,534	***	par_18
IO3	<---	IO	0,779	0,033	23,769	***	par_19
IO2	<---	IO	0,782	0,034	23,130	***	par_20
IO1	<---	IO	0,907	0,040	22,624	***	par_21
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,172	0,060	19,446	***	par_24
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,009	0,033	30,832	***	par_25
VO13	<---	Harmonie	0,884	0,032	27,471	***	par_26
VO5	<---	Harmonie	0,894	0,035	25,885	***	par_27

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,119
DC	0,158
DCC	0,770
DCT	0,603
VO5	0,586
VO13	0,634
VO36	0,704
VO37	0,713
VO26	0,563
VO34	0,487
IO1	0,525
IO2	0,488
IO3	0,514
IO4	0,746
IO5	0,433
IO6	0,720
DCC15	0,467
DCC6	0,379
DCC7	0,501
DCC8	0,528
DCC9	0,471
DCC10	0,447
DCC11	0,407
DCC12	0,576
DCC13	0,541
DCT1	0,377
DCT2	0,425
DCT3	0,524
DCT4	0,464
DCT5	0,526
DCT6	0,462
DCT7	0,529
DCT8	0,529
DCT9	0,517

Figure 59. Modèle *Domination x Harmonie* → $IO \rightarrow DC$.

- *Médiation simple de l'identité professionnelle dans le cadre de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences*

Pour ce modèle, il a fallu tester la relation de la médiation faite par l'identité professionnelle (IP) entre les pratiques organisationnelles (PO), avec les facteurs en corrélation, et la performance professionnelle par les compétences (DC) $PO \rightarrow IP \rightarrow DC$.

Les indices de réglage du modèle ont été satisfaisants (GFI=0,88; CFI=0,92; RMSEA=0,040), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet pas le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). La régulation (p<0,000) explique 49 % de la variance totale de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,61 pour les liens). De plus, les pratiques de régulation et de définition des responsabilités ont aussi été significatives (p<0,005) et expliquent, avec l'identité professionnelle, 27 % de la variance totale de la performance professionnelle (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

L'identité professionnelle ne permet de faire qu'une médiation partielle de la relation entre la pratique organisationnelle de régulation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,05) (pour plus de détails voir le Tableau 47 et la Figure 60).

$$PO(regulation) \xrightarrow{0,70} IP \xrightarrow{0,44} DC \qquad PO(Définition\ de\ la\ Responsabilité) \xrightarrow{n.s.} IP \xrightarrow{0,44} DC$$

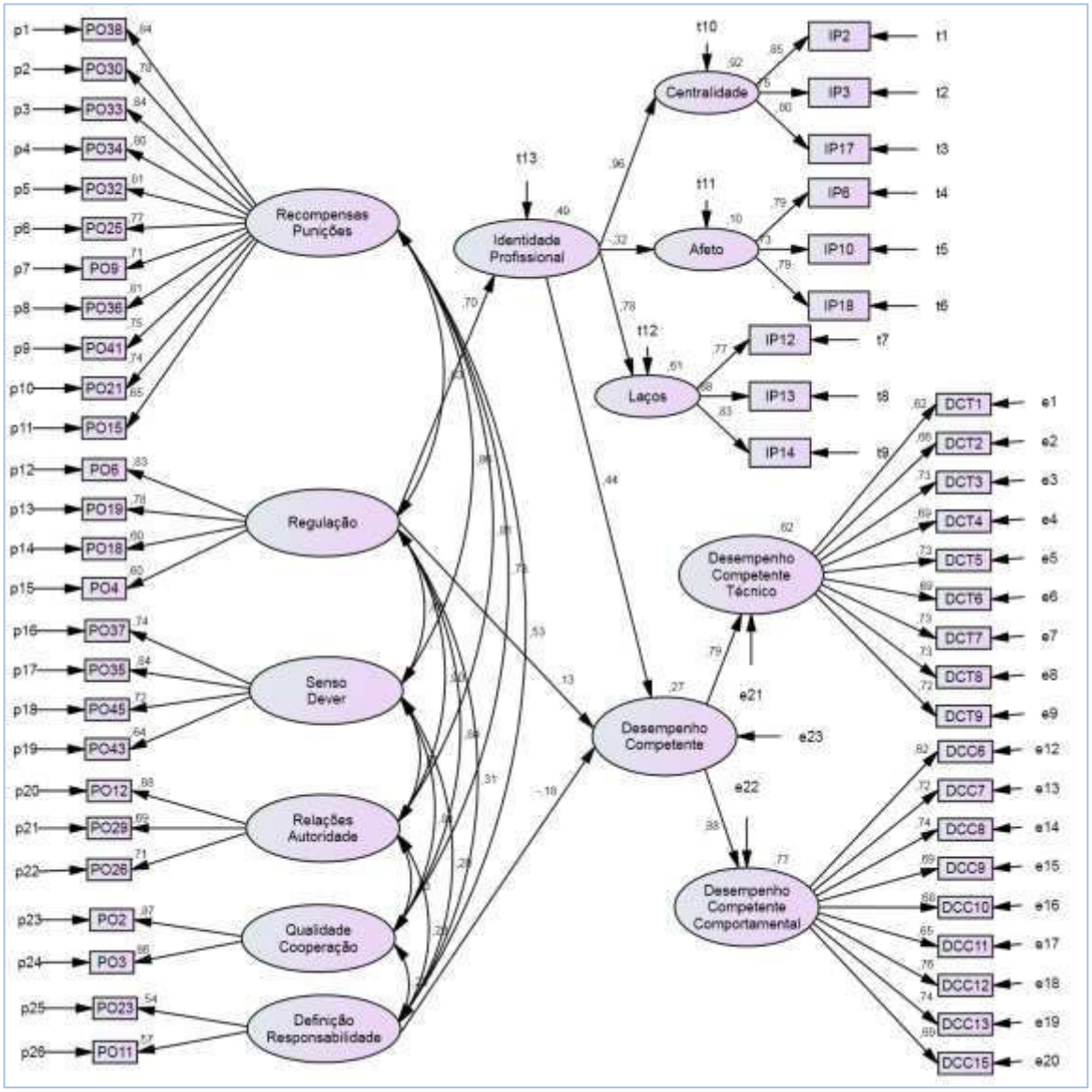
$$PO\ (regulation) \xrightarrow{0,13} DC \qquad PO\ (Définition\ de\ la\ Responsabilité) \xrightarrow{-0,18} DC$$

Effet Indirect: $0{,}305, \mathrm{p} = 0{,}001$ Effet Indirect: $n.s.$

Tableau 47

Indices d'ajustement $PO \rightarrow IP \rightarrow DC$

Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IP \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,43
	χ^2; g.l.	3167,94; 1303
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,88 (0,87)
	SRMR	0,087
Indices Relatives	CFI	0,92
	TLI	0,91
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,041 (0,038 ; 0,041)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,80
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	3425,94
	ECVI	3,74
	CAIC	4176,73



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	REG	0,616	0,042	14,825	***	par_62
DC	<---	DR	-0,154	0,046	-3,368	***	par_51
DC	<---	IP	0,240	0,036	6,565	***	par_61
DC	<---	REG	0,065	0,035	1,881	0,050	par_63
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,349	0,050	-7,005	***	par_59
Liens	<---	IP	0,745	0,053	13,960	***	par_60
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,934	0,043	21,563	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,994	0,046	21,506	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,894	0,045	19,900	***	par_3

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,492
DC	0,274
Liens	0,609
Affect	0,102
Centralité	0,922
DCC	0,772
DCT	0,621
IP12	0,600
IP13	0,781
IP14	0,692
IP6	0,620
IP10	0,533
IP18	0,621

DCT5	<---	DCT	1,011	0,047	21,349	***	par_4	IP2	0,715
DCT4	<---	DCT	0,902	0,045	19,959	***	par_5	IP3	0,561
DCT3	<---	DCT	0,975	0,046	21,360	***	par_6	IP17	0,642
DCT2	<---	DCT	0,826	0,043	19,175	***	par_7	PO15	0,428
DCT1	<---	DCT	0,799	0,045	17,961	***	par_8	PO23	0,291
DCC13	<---	DCC	1,000					PO11	0,324
DCC12	<---	DCC	0,995	0,043	23,288	***	par_9	PO2	0,756
DCC11	<---	DCC	0,904	0,047	19,070	***	par_10	PO3	0,744
DCC10	<---	DCC	0,900	0,045	20,206	***	par_11	PO12	0,459
DCC9	<---	DCC	0,983	0,048	20,599	***	par_12	PO29	0,474
DCC8	<---	DCC	1,009	0,046	21,868	***	par_13	PO26	0,508
DCC7	<---	DCC	1,006	0,048	21,140	***	par_14	PO37	0,542
DCC6	<---	DCC	0,895	0,049	18,276	***	par_15	PO35	0,699
DCC15	<---	DCC	0,995	0,048	20,661	***	par_16	PO45	0,520
PO21	<---	RP	0,887	0,040	21,946	***	par_17	PO43	0,406
PO41	<---	RP	0,857	0,038	22,490	***	par_18	PO6	0,689
PO36	<---	RP	0,781	0,031	25,573	***	par_19	PO19	0,609
PO9	<---	RP	0,822	0,039	21,182	***	par_20	PO18	0,362
PO25	<---	RP	0,830	0,035	23,525	***	par_21	PO4	0,356
PO32	<---	RP	0,938	0,036	25,829	***	par_22	PO38	0,708
PO34	<---	RP	0,961	0,038	25,082	***	par_23	PO30	0,605
PO33	<---	RP	0,955	0,035	27,049	***	par_24	PO33	0,708
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,215	***	par_25	PO34	0,646
PO38	<---	RP	1,000					PO32	0,659
PO4	<---	REG	0,616	0,041	15,101	***	par_26	PO25	0,596
PO18	<---	REG	0,612	0,040	15,177	***	par_27	PO9	0,511
PO19	<---	REG	0,841	0,038	21,938	***	par_28	PO36	0,664
PO6	<---	REG	1,000					PO41	0,556
PO43	<---	SD	0,852	0,056	15,255	***	par_29	PO21	0,543
PO45	<---	SD	1,051	0,062	17,081	***	par_30	DCC15	0,479
PO35	<---	SD	1,259	0,064	19,756	***	par_31	DCC6	0,390
PO37	<---	SD	1,000					DCC7	0,511
PO26	<---	RA	0,708	0,043	16,317	***	par_32	DCC8	0,540
PO29	<---	RA	0,690	0,043	16,097	***	par_33	DCC9	0,481
PO12	<---	RA	1,000					DCC10	0,459
PO3	<---	QC	1,020	0,042	24,014	***	par_34	DCC11	0,418
PO2	<---	QC	1,000					DCC12	0,584
PO15	<---	RP	0,735	0,039	18,719	***	par_49	DCC13	0,553
PO11	<---	DR	1,107	0,138	8,041	***	par_50	DCT1	0,384
PO23	<---	DR	1,000					DCT2	0,431
IP17	<---	Centralité	1,000					DCT3	0,532
IP3	<---	Centralité	0,894	0,043	20,795	***	par_52	DCT4	0,472
IP2	<---	Centralité	1,040	0,045	23,055	***	par_53	DCT5	0,534
IP18	<---	Affect	1,000					DCT6	0,470
IP10	<---	Affect	0,921	0,047	19,511	***	par_54	DCT7	0,537
IP6	<---	Affect	0,913	0,046	19,873	***	par_55	DCT8	0,536
IP14	<---	Liens	1,000					DCT9	0,523
IP13	<---	Liens	1,120	0,040	28,295	***	par_56		
IP12	<---	Liens	0,915	0,038	23,953	***	par_57		

Figure 60. Modèle $PO \rightarrow IP \rightarrow DC$.

- *Médiation simple de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences*

Ici, il a fallu analyser la relation de médiation établie par l'identité organisationnelle (IO) entre les pratiques organisationnelles (PO), avec les facteurs en corrélation, et la performance professionnelle par les compétences (DC) $PO \rightarrow IO \rightarrow DC$.

Les indices de réglage du modèle ont été satisfaisants (GFI=0,89; CFI=0,92; RMSEA=0,040), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet par le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). Les pratiques de la régulation et de définition des responsabilités (p<0,005) expliquent 29 % de la variance totale de l'identité organisationnelle. De plus, les pratiques de régulation et de définition des responsabilités ont aussi été significatives (p<0,002) et expliquent, avec l'identité professionnelle, 23 % de la variance totale de la performance professionnelle (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,80 pour la performance comportementale).

L'identité organisationnelle n'a permis de réaliser qu'une médiation partielle de la relation entre la pratique organisationnelle de regulation et de définition des responsabilités sur la performance professionnelle (p=0,01 et p=0,05) (voir le Tableau 48 et la Figure 61).

$$PO(Regulation) \xrightarrow{0,57*} IO \xrightarrow{0,27*} DC \qquad PO(Définition\ de\ la\ Responsabilité) \xrightarrow{-0,13*} IO \xrightarrow{0,27*} DC$$

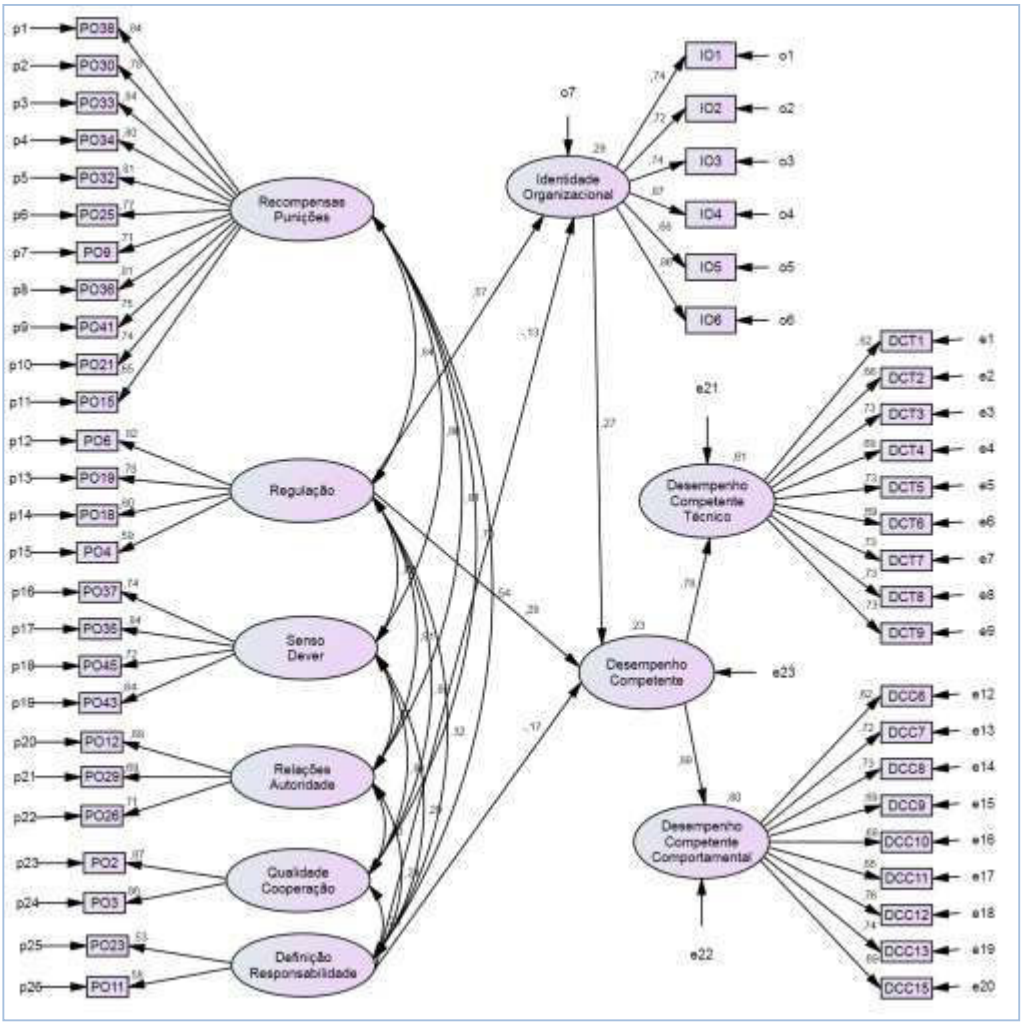
$$PO\ (Regulation) \xrightarrow{0,29*} DC \qquad PO\ (Définition\ de\ la\ Responsabilité) \xrightarrow{-0,17*} DC$$

$$\text{Effet Indirect: } 0,152, \text{p} = 0,005 \qquad \text{Effet Indirect: } -0,034, \text{p} = 0,001$$

Tableau 48

Indices d'ajustement $PO \rightarrow IO \rightarrow DC$

Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IO \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,48
	χ^2; g.l.	2867,01; 1154
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,89 (0,88)
	SRMR	0,082
Indices Relatives	CFI	0,92
	TLI	0,92
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,040 (0,038 ; 0,042)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,80
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	3109,01
	ECVI	3,40
	CAIC	3813,23



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	DR	-0,222	0,083	-2,689	0,007	par_59
IO	<---	REG	0,562	0,048	11,736	***	par_60
DC	<---	REG	0,142	0,030	4,786	***	par_51
DC	<---	DR	-0,150	0,047	-3,173	0,002	par_52
DC	<---	IO	0,133	0,023	5,851	***	par_61
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,924	0,043	21,652	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,984	0,046	21,592	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,884	0,044	19,968	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,000	0,047	21,422	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,891	0,044	20,021	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,964	0,045	21,437	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,817	0,042	19,231	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,791	0,044	18,003	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,007	0,044	22,954	***	par_9

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,293
DC	0,231
DCC	0,796
DCT	0,606
IO1	0,549
IO2	0,518
IO3	0,543
IO4	0,764
IO5	0,462
IO6	0,741
PO15	0,428
PO23	0,285
PO11	0,337
PO2	0,756
PO3	0,743
PO12	0,458
PO29	0,478
PO26	0,505

DCC11	<---	DCC	0,913	0,048	18,869	***	par_10	PO37	0,541
DCC10	<---	DCC	0,909	0,046	19,978	***	par_11	PO35	0,697
DCC9	<---	DCC	0,996	0,049	20,372	***	par_12	PO45	0,520
DCC8	<---	DCC	1,020	0,047	21,578	***	par_13	PO43	0,405
DCC7	<---	DCC	1,019	0,049	20,875	***	par_14	PO6	0,680
DCC6	<---	DCC	0,905	0,050	18,103	***	par_15	PO19	0,602
DCC15	<---	DCC	1,005	0,049	20,411	***	par_16	PO18	0,364
PO21	<---	RP	0,887	0,040	21,933	***	par_17	PO4	0,354
PO41	<---	RP	0,857	0,038	22,472	***	par_18	PO38	0,707
PO36	<---	RP	0,781	0,031	25,566	***	par_19	PO30	0,604
PO9	<---	RP	0,822	0,039	21,169	***	par_20	PO33	0,708
PO25	<---	RP	0,830	0,035	23,510	***	par_21	PO34	0,645
PO32	<---	RP	0,938	0,036	25,826	***	par_22	PO32	0,658
PO34	<---	RP	0,962	0,038	25,076	***	par_23	PO25	0,595
PO33	<---	RP	0,956	0,035	27,053	***	par_24	PO9	0,510
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,203	***	par_25	PO36	0,664
PO38	<---	RP	1,000					PO41	0,555
PO4	<---	REG	0,618	0,041	15,022	***	par_26	PO21	0,542
PO18	<---	REG	0,618	0,041	15,202	***	par_27	DCC15	0,477
PO19	<---	REG	0,840	0,039	21,688	***	par_28	DCC6	0,389
PO6	<---	REG	1,000					DCC7	0,512
PO43	<---	SD	0,852	0,056	15,246	***	par_29	DCC8	0,540
PO45	<---	SD	1,053	0,062	17,077	***	par_30	DCC9	0,482
PO35	<---	SD	1,258	0,064	19,730	***	par_31	DCC10	0,458
PO37	<---	SD	1,000					DCC11	0,417
PO26	<---	RA	0,706	0,043	16,269	***	par_32	DCC12	0,585
PO29	<---	RA	0,695	0,043	16,195	***	par_33	DCC13	0,546
PO12	<---	RA	1,000					DCT1	0,386
PO3	<---	QC	1,020	0,042	24,006	***	par_34	DCT2	0,433
PO2	<---	QC	1,000					DCT3	0,534
PO15	<---	RP	0,736	0,039	18,731	***	par_49	DCT4	0,474
PO11	<---	DR	1,142	0,141	8,085	***	par_50	DCT5	0,536
PO23	<---	DR	1,000					DCT6	0,472
IO6	<---	IO	1,000					DCT7	0,540
IO5	<---	IO	0,735	0,034	21,840	***	par_53	DCT8	0,538
IO4	<---	IO	0,973	0,031	31,600	***	par_54	DCT9	0,531
IO3	<---	IO	0,780	0,033	23,854	***	par_55		
IO2	<---	IO	0,783	0,034	23,210	***	par_56		
IO1	<---	IO	0,904	0,040	22,589	***	par_57		

Figure 61. Modèle $PO \rightarrow IO \rightarrow DC$.

- *Médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente*

Dans la première analyse de médiation en chaîne, il a fallu tester la médiation faite par l'identité professionnelle (IP) et l'identité organisationnelle (IO) entre les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles (VO), qui sont toutes en corrélation, et la performance professionnelle par les compétences (DC) $VO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$. Ensuite, lors d'un deuxième test, il a aussi fallu analyser l'association entre les dimensions bipolaires des motivations et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle étant à la base de la médiation de cette relation. Pour cela, les paires suivantes ont été prises en compte : *autonomie X conservation* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$, *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$, *domination X harmonie* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.

Le premier test a présenté des réglages satisfaisants (GFI=089; CFI=0,94; RMSEA=0,037), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet par le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). Les pratiques de la conservation, d'égalitarisme et d'harmonie ($p<0,005$) expliquent 21 % de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,52 pour les liens). De plus, l'identité professionnelle subit les effets directs de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie, ce qui permet d'expliquer 52 % de la variance de l'identité organisationnelle. En ce qui concerne la médiation en chaîne, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle expliquent partiellement la relation entre la conservation (p=0,026), l'égalitarisme (p=0,003) et harmonie (p=0,002) et la performance professionnelle par les compétences (conformément à la figure 62). Ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,80 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

$$VO\ (Conservation) \xrightarrow{0,16} IP \xrightarrow{0,72} IO \xrightarrow{0,27} \text{DC} \qquad VO\ (\text{É}galitarisme) \xrightarrow{-0,45} IP \xrightarrow{0,72} IO \xrightarrow{0,27} \text{DC}$$

$$VO\ (Conservation) \xrightarrow{0,15} DC \qquad VO\ (\text{É}galitarisme) \xrightarrow{-0,50} DC$$

$$\text{Effet Indirect: } 0,032, \text{p} = 0,015 \qquad \text{Effet Indirect: } -0,088, \text{p} = 0,001$$

$$VO\ (Harmonie) \xrightarrow{0,70} IP \xrightarrow{0,72} IO \xrightarrow{0,27} \text{DC}$$

$$VO\ (Harmonie) \xrightarrow{0,55} DC$$

$$\text{Effet Indirect: } 0,138, \text{p} = 0,001$$

Le deuxième test a permis de vérifier la médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les motivations bipolaires, analysées de façon indépendante, et la performance professionnelle par les compétences. Pour ce qui est de la *conservation X autonomie* et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle n'établissent qu'une médiation partielle de la relation entre la conservation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001), alors qu' elle est totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,872), conformément à la Figure 63, avec les réglages adaptés (GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,036).

$$Conservation \xrightarrow{0,26*} IP \xrightarrow{0,72*} IO \xrightarrow{0,31*} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{0,19*} IP \xrightarrow{0,72*} IO \xrightarrow{0,31*} DC$$

$$Conservation \xrightarrow{0,25*} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{n.s.} DC$$

Effet Indirect: $0,059, p = 0,001$ Effet Indirect: $0,044, p = 0,001$

Les motivations autonomie X conservation expliquent 16 % de l'identité professionnelle (R^2=0,93 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,52 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs des motivations de conservation et d'autonomie, ce qui explique 51 % de la variance de l'entité organisationnelle. Ce modèle explique 19 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,79 pour la performance comportementale).

L'identité organisationnelle et l'identité professionnelle n'ont permis de réaliser qu'une médiation partielle entre les motivations de *hiérarchie X égalitarisme* et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001), avec les réglages adaptés (GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,034) (voir figure 64).

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,32*} IP \xrightarrow{0,71*} IO \xrightarrow{0,32*} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,38*} IP \xrightarrow{0,71*} IO \xrightarrow{0,32*} DC$$

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,22*} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,15*} DC$$

Effet Indirect: $0,072, p = 0,001$ Effet Indirect: $0,085, p = 0,001$

Les dimensions de la *hiérarchie X égalitarisme* expliquent 16 % de l'identité professionnelle (R^2=0,93 pour la centralité, R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs des motivations de la hiérarchie et de l'égalitarisme, ce qui explique 51 % de la variance d'identité organisationnelle. Ce modèle explique 19 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,76 pour la performance comportementale).

Enfin, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle n'entraînent qu'une médiation partielle (médiation en chaîne) de la relation entre les motivations de *domination X harmonie* et la performance professionnelle par les compétences (voir figure 65), avec les réglages adaptés (p<0,000; GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,036), seulement pour la dimension de l'harmonie (p=0,001).

$$Domination \xrightarrow{n.s.} IP \xrightarrow{0,72} IO \xrightarrow{0,31} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,39} IP \xrightarrow{0,72} IO \xrightarrow{0,33} DC$$

$$Domination \xrightarrow{n.s.} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,17} DC$$

Effet Indirect: $n.s.$ Effet Indirect: $0{,}091, \mathrm{p} = 0{,}001$

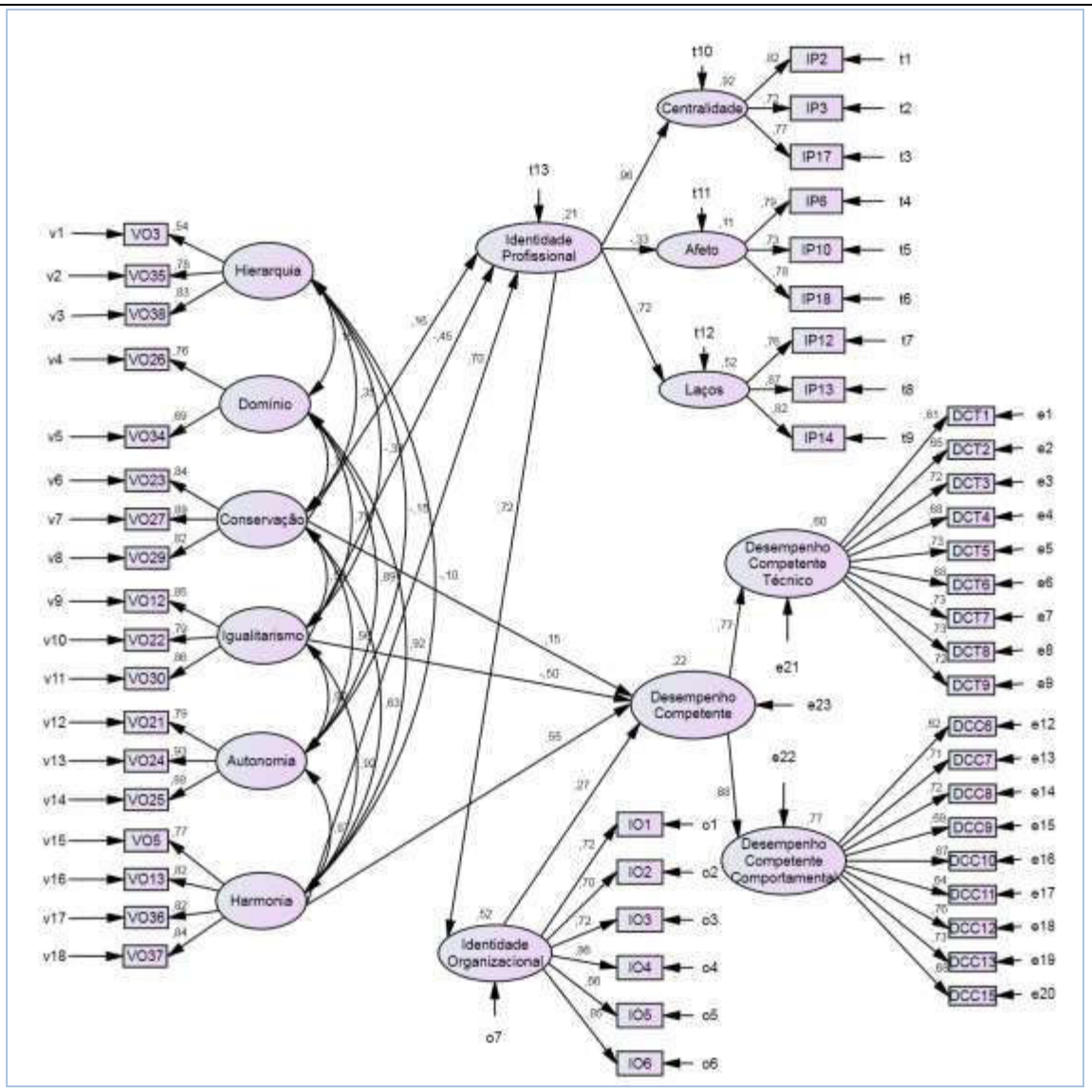
La dimension de *l'harmonie* explique 15 % de l'identité professionnelle (R^2=0,91 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs de la motivation d'harmonie et explique 52 % de la variance de l'identité organisationnelle. Ce modèle explique 17 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Le Tableau 49 fait la synthèse des indices de réglage et les Figures 62, 63, 64 et 65 sont les représentations graphiques de chacun des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 49

Indices d'ajustement $VO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$, complète et par dimensions

Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	*Hiérarchie x Égalitarisme* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,27	2,06	2,05	2,17
	χ^2; g.l.	2711,97; 1195	1421,66; 689	1412,47; 688	1501,09; 691
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,89 (0,88)	0,92 (0,91)	0,92 (0,91)	0,92 (0,91)
	SRMR	0,044	0,045	0,046	0,047
Indices Relatives	CFI	0,94	0,96	0,96	0,96
	TLI	0,94	0,96	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,037 (0,035 ; 0,039)	0,034 (0,032 ; 0,037)	0,034 (0,031 ; 0,036)	0,036 (0,033 ; 0,038)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,89	0,89	0,89	0,89
	PGFI	0,81	0,82	0,82	0,81
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2973,97	1603,66	1596,47	1679,09
	ECVI	3,25	1,75	1,75	1,83
	CAIC	3736,39	2133,29	2131,91	2197,07



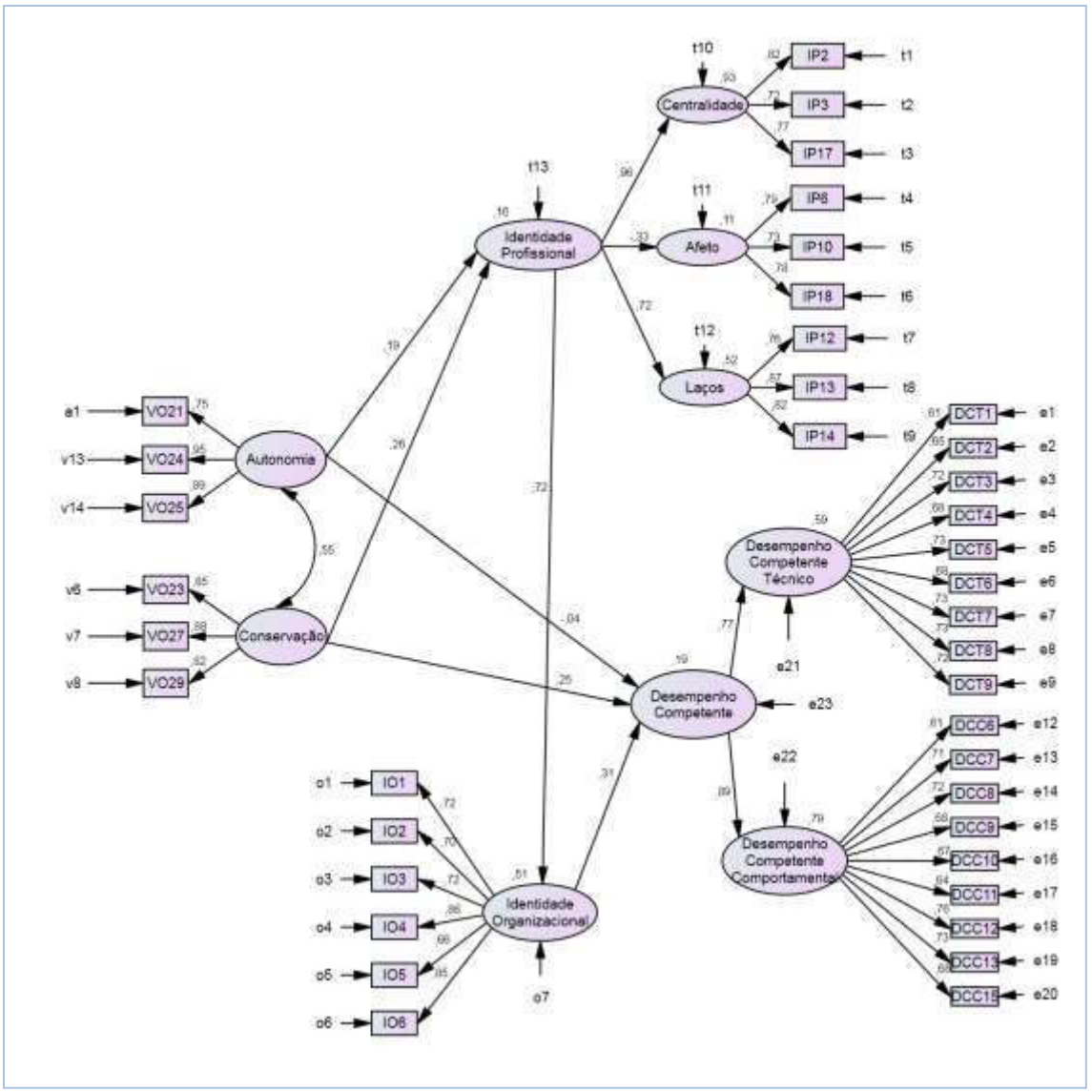
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Conservation	0,067	0,024	2,857	0,004	par_61
IP	<---	Égalitarisme	-0,117	0,036	-3,231	0,001	par_63
IP	<---	Harmonie	0,250	0,057	4,369	***	par_65
IO	<---	IP	0,848	0,055	15,402	***	par_33
DC	<---	IO	0,137	0,021	6,538	***	par_32
DC	<---	Conservation	0,037	0,014	2,612	0,009	par_62
DC	<---	Égalitarisme	-0,077	0,022	-3,519	***	par_64
DC	<---	Harmonie	0,115	0,035	3,314	***	par_66
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,720	0,045	15,896	***	par_24
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,394	0,050	-7,876	***	par_31
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,929	0,043	21,746	***	par_1

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	,209
IO	,518
DC	,222
Liens	,524
Affect	,110
Centralité	,916
DCC	,773
DCT	,599
VO37	,698
VO36	,674
VO5	,590
VO13	,673
VO21	,621
VO24	,868
VO25	,782

DCT7	<---	DCT	0,988	0,046	21,697	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,889	0,044	20,044	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,005	0,047	21,530	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,895	0,045	20,108	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,969	0,045	21,544	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,822	0,043	19,313	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,795	0,044	18,078	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC11	<---	DCC	1,002	0,043	23,318	***	par_9
DCC10	<---	DCC	0,906	0,048	19,028	***	par_10
DCC9	<---	DCC	0,903	0,045	20,194	***	par_11
DCC8	<---	DCC	0,988	0,048	20,608	***	par_12
DCC7	<---	DCC	1,011	0,046	21,830	***	par_13
DCC6	<---	DCC	1,012	0,048	21,140	***	par_14
DCC5	<---	DCC	0,900	0,049	18,281	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,001	0,048	20,670	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,903	0,043	21,066	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,047	0,044	23,559	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,928	0,047	19,677	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,927	0,046	20,161	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,040	28,226	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,933	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	0,033	22,021	***	par_25
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,029	***	par_26
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,143	***	par_27
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,546	***	par_28
IO1	<---	IO	0,894	0,039	22,641	***	par_29
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,981	0,047	20,749	***	par_34
VO3	<---	Hiérarchie	0,613	0,041	14,857	***	par_35
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,215	0,058	20,935	***	par_36
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,075	0,035	30,994	***	par_38
VO23	<---	Conservation	1,009	0,035	28,917	***	par_39
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,636	0,022	28,971	***	par_42
VO12	<---	Égalitarisme	0,888	0,027	33,322	***	par_43
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,061	0,024	43,526	***	par_47
VO21	<---	Autonomie	0,922	0,031	30,069	***	par_48
VO13	<---	Harmonie	0,923	0,032	28,945	***	par_53
VO5	<---	Harmonie	0,909	0,034	26,512	***	par_54
VO37	<---	Harmonie	1,002	0,033	30,364	***	par_60
VO36	<---	Harmonie	1,000				

VO12	,725
VO22	,625
VO30	,732
VO23	,703
VO27	,789
VO29	,680
VO26	,583
VO34	,470
VO3	,287
VO35	,614
VO38	,688
IO1	,516
IO2	,494
IO3	,516
IO4	,734
IO5	,435
IO6	,729
IP12	,572
IP13	,758
IP14	,668
IP6	,624
IP10	,532
IP18	,610
IP2	,680
IP3	,521
IP17	,594
DCC15	,468
DCC6	,379
DCC7	,500
DCC8	,525
DCC9	,469
DCC10	,446
DCC11	,405
DCC12	,575
DCC13	,538
DCT1	,377
DCT2	,424
DCT3	,524
DCT4	,463
DCT5	,526
DCT6	,462
DCT7	,529
DCT8	,528
DCT9	,518

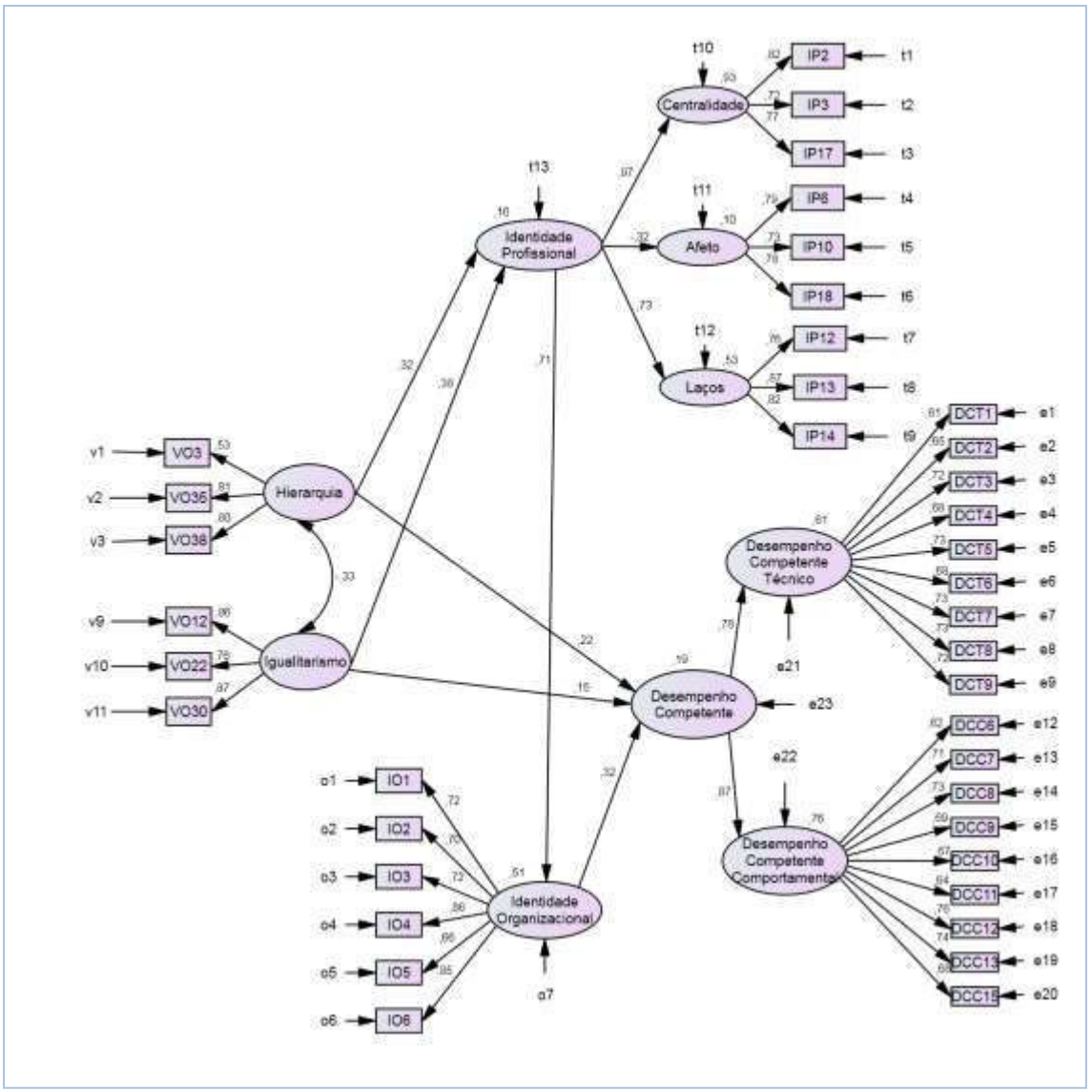
Figure 62. Modèle $VO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
Identidade Profissional
t11
Afeto
IP8
t4
IP10
t5
IP18
t6
t12
Laços
IP12
t7
IP13
t8
IP14
t9
e1
VO21
v13
VO24
v14
VO25
Autonomia
v6
VO23
v7
VO27
v8
VO29
Conservação
DCT1
e1
DCT2
e2
DCT3
e3
DCT4
e4
DCT5
e5
DCT6
e6
DCT7
e7
DCT8
e8
DCT9
e9
Desempenho Competente Técnico
e21
Desempenho Competente
e23
e22
DCC6
e12
DCC7
e13
DCC8
e14
DCC9
e15
DCC10
e16
DCC11
e17
DCC12
e18
DCC13
e19
DCC15
e20
Desempenho Competente Comportamental
o1
IO1
o2
IO2
o3
IO3
o4
IO4
o5
IO5
o6
IO6
Identidade Organizacional
e7

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Autonomie	0,064	0,015	4,349	***	par_38
IP	<---	Conservation	0,110	0,019	5,691	***	par_39
IO	<---	IP	0,835	0,055	15,265	***	par_33
DC	<---	IO	0,158	0,020	7,774	***	par_32
DC	<---	Autonomie	-0,007	0,009	-0,803	0,422	par_40
DC	<---	Conservation	0,062	0,012	5,188	***	par_41
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,712	0,045	15,750	***	par_24
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,388	0,050	-7,836	***	par_31
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,923	0,042	21,801	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,982	0,045	21,747	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,883	0,044	20,087	***	par_3
DCT5	<---	DCT	0,998	0,046	21,578	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,889	0,044	20,145	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,963	0,045	21,589	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,816	0,042	19,343	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,789	0,044	18,100	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,009	0,044	23,118	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,913	0,048	18,935	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,911	0,045	20,081	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,995	0,049	20,465	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,018	0,047	21,672	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,019	0,049	20,988	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,906	0,050	18,171	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,007	0,049	20,513	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,900	0,043	21,068	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,045	0,044	23,580	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,928	0,047	19,678	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,928	0,046	20,145	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,040	28,227	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,935	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	0,033	22,031	***	par_25
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,022	***	par_26
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,135	***	par_27
IO2	<---	IO	0,782	0,033	23,552	***	par_28
IO1	<---	IO	0,893	0,039	22,637	***	par_29
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,077	0,036	30,181	***	par_34
VO23	<---	Conservation	1,032	0,036	28,534	***	par_35
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,067	0,027	39,681	***	par_36
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,276	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,161
IO	0,512
DC	0,188
Liens	0,521
Affect	0,108
Centralité	0,929
DCC	0,789
DCT	0,590
VO21	0,565
VO24	0,894
VO25	0,797
VO23	0,724
VO27	0,780
VO29	0,669
IO1	0,515
IO2	0,494
IO3	0,516
IO4	0,734
IO5	0,435
IO6	0,729
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,625
IP10	0,532
IP18	0,610
IP2	0,679
IP3	0,520
IP17	0,595
DCC15	0,466
DCC6	0,378
DCC7	0,500
DCC8	0,525
DCC9	0,469
DCC10	0,447
DCC11	0,405
DCC12	0,575
DCC13	0,534
DCT1	0,378
DCT2	0,425
DCT3	0,525
DCT4	0,465
DCT5	0,527
DCT6	0,464
DCT7	0,531
DCT8	0,530
DCT9	0,523

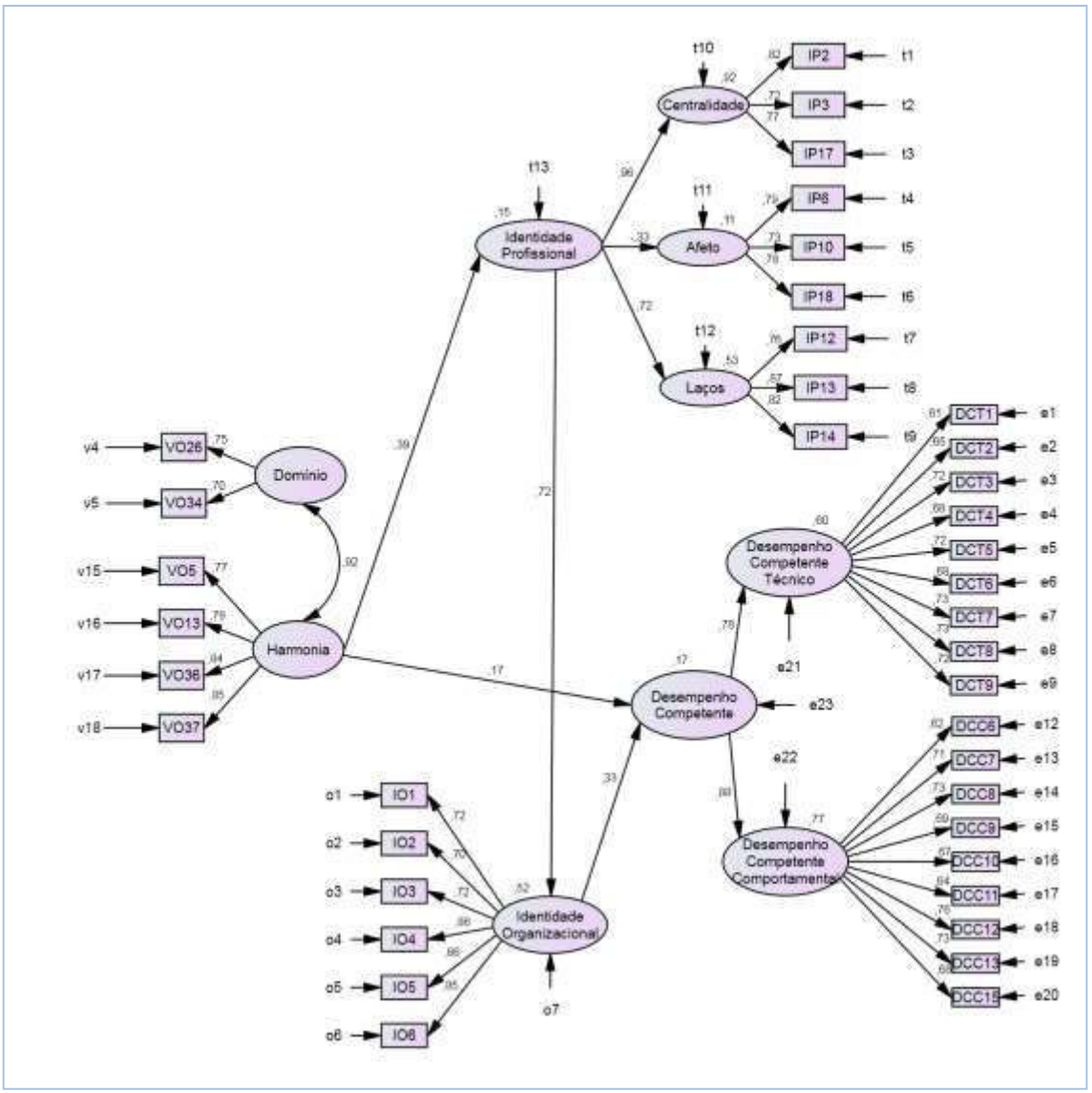
Figure 63. Modèle *Autonomie x Conservation* → $IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
t11
IP8
t4
Identidade Profissional
Afeto
IP10
t5
IP18
t6
t12
IP12
t7
Laços
IP13
t8
IP14
t9
DCT1
e1
DCT2
e2
DCT3
e3
DCT4
e4
DCT5
e5
DCT6
e6
DCT7
e7
DCT8
e8
DCT9
e9
Desempenho Competente Técnico
e21
v1
VO3
v2
VO35
v3
VO38
Hierarquia
v9
VO12
v10
VO22
v11
VO30
Igualitarismo
Desempenho Competente
e23
e22
DCC6
e12
DCC7
e13
DCC8
e14
DCC9
e15
DCC10
e16
DCC11
e17
DCC12
e18
DCC13
e19
DCC15
e20
Desempenho Competente Comportamental
e1
IO1
e2
IO2
e3
IO3
e4
IO4
e5
IO5
e6
IO6
Identidade Organizacional
e7

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Hiérarchie	0,110	,015	7,386	***	par_39
IP	<---	Égalitarisme	0,098	,011	9,077	***	par_40
IO	<---	IP	0,831	,054	15,268	***	par_33
DC	<---	IO	0,159	,021	7,709	***	par_32
DC	<---	Hiérarchie	0,045	,009	4,933	***	par_41
DC	<---	Égalitarisme	0,023	,007	3,412	***	par_42
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,717	,046	15,614	***	par_24
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,381	,049	-7,711	***	par_31
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,936	,044	21,511	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,996	,046	21,455	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,896	,045	19,850	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,014	,048	21,289	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,903	,045	19,917	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,978	,046	21,309	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,828	,043	19,147	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,801	,045	17,939	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,996	,043	23,297	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,903	,047	19,049	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,898	,044	20,193	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,982	,048	20,584	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,006	,046	21,832	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,006	,048	21,126	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,895	,049	18,274	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,995	,048	20,656	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,905	,043	21,082	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,048	,044	23,551	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,927	,047	19,653	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,925	,046	20,109	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	,039	28,255	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	,038	23,946	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	,033	22,032	***	par_25
IO4	<---	IO	0,961	,030	32,018	***	par_26
IO3	<---	IO	0,775	,032	24,134	***	par_27
IO2	<---	IO	0,781	,033	23,546	***	par_28
IO1	<---	IO	0,893	,039	22,636	***	par_29
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,054	,062	16,983	***	par_34
VO3	<---	Hiérarchie	0,629	,045	14,076	***	par_35
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,603	,024	25,582	***	par_36
VO12	<---	Égalitarisme	0,882	,031	28,599	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,165
IO	0,505
DC	0,188
Liens	0,528
Affect	0,104
Centralité	0,932
DCC	0,758
DCT	0,609
VO12	0,739
VO22	0,580
VO30	0,757
VO3	0,279
VO35	0,653
VO38	0,644
IO1	0,516
IO2	0,494
IO3	0,516
IO4	0,734
IO5	0,435
IO6	0,729
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,623
IP10	0,531
IP18	0,611
IP2	0,680
IP3	0,522
IP17	0,593
DCC15	0,469
DCC6	0,380
DCC7	0,501
DCC8	0,528
DCC9	0,470
DCC10	0,448
DCC11	0,408
DCC12	0,577
DCC13	0,542
DCT1	0,376
DCT2	0,423
DCT3	0,523
DCT4	0,463
DCT5	0,526
DCT6	0,461
DCT7	0,528
DCT8	0,527
DCT9	0,512

Figure 64. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → $IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
t11
IP8
t4
Identidade Profissional
Afeto
IP10
t5
IP18
t6
t12
IP12
t7
Laços
IP13
t8
IP14
t9
DCT1
e1
DCT2
e2
DCT3
e3
DCT4
e4
DCT5
e5
DCT6
e6
DCT7
e7
DCT8
e8
DCT9
e9
v4
VO26
Domínio
v5
VO34
v15
VO5
v16
VO13
Harmonia
v17
VO36
v18
VO37
Desempenho Competente Técnico
e21
Desempenho Competente
e23
e22
Desempenho Competente Comportamental
DCC6
e12
DCC7
e13
DCC8
e14
DCC9
e15
DCC10
e16
DCC11
e17
DCC12
e18
DCC13
e19
DCC15
e20
o1
IO1
o2
IO2
o3
IO3
o4
IO4
o5
IO5
o6
IO6
Identidade Organizacional
o7

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Domination	0,138	,014	1,047	***	par_39
IO	<---	IP	0,844	,055	15,269	***	par_33
DC	<---	IO	0,164	,021	7,907	***	par_32
DC	<---	Domination	0,035	,008	4,136	***	par_40
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,719	,046	15,761	***	par_24
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,392	,050	-7,850	***	par_31
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,931	,043	21,599	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,990	,046	21,549	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,890	,045	19,924	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,006	,047	21,383	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,898	,045	19,988	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,972	,045	21,396	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,824	,043	19,208	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,797	,044	17,990	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,000	,043	23,214	***	par_9
DCC12	<---	DCC	0,906	,048	18,996	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,901	,045	20,123	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,987	,048	20,543	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,011	,046	21,759	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,011	,048	21,061	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,898	,049	18,221	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,998	,048	20,580	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,900	,043	21,042	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,045	,044	23,526	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,928	,047	19,681	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,928	,046	20,142	***	par_20
IP14	<---	Laços	1,000				
IP13	<---	Laços	1,115	,040	28,231	***	par_21
IP12	<---	Laços	0,914	,038	23,937	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	,033	22,021	***	par_25
IO4	<---	IO	0,961	,030	32,021	***	par_26
IO3	<---	IO	0,776	,032	24,152	***	par_27
IO2	<---	IO	0,782	,033	23,556	***	par_28
IO1	<---	IO	0,893	,039	22,627	***	par_29
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,171	0,060	19,467	***	par_34
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,008	0,033	30,850	***	par_35
VO13	<---	Harmonie	0,883	0,032	27,460	***	par_36
VO5	<---	Harmonie	0,893	0,034	25,900	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,152
IO	0,517
DC	0,165
Laços	0,525
Affect	0,109
Centralité	0,919
DCC	0,769
DCT	0,601
VO5	0,585
VO13	0,632
VO36	0,704
VO37	0,714
VO26	0,562
VO34	0,487
IO1	0,515
IO2	0,495
IO3	0,517
IO4	0,734
IO5	0,435
IO6	0,728
IP12	0,573
IP13	0,757
IP14	0,669
IP6	0,625
IP10	0,532
IP18	0,610
IP2	0,679
IP3	0,520
IP17	0,596
DCC15	0,467
DCC6	0,379
DCC7	0,500
DCC8	0,527
DCC9	0,470
DCC10	0,445
DCC11	0,406
DCC12	0,575
DCC13	0,539
DCT1	0,377
DCT2	0,424
DCT3	0,524
DCT4	0,463
DCT5	0,525
DCT6	0,462
DCT7	0,529
DCT8	0,528
DCT9	0,516

Figure 65. Modèle *Domination x Harmonie* → $IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.

- *Médiation en chaîne de l'identité organisationnelle et de l'identité professionnelle dans le cadre de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance compétente*

Dans cette première analyse de médiation en chaîne, il a fallu tester la relation de médiation que l'identité organisationnelle (IO) et l'identité professionnelle (IP) mettent en place par rapport aux motivations sous-jacentes des valeurs organisationnelles (VO), qui sont toutes en corrélation, et la performance professionnelle (DC) $VO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$. Ensuite, le deuxième test a analysé l'association qui existe entre les dimensions bipolaires des motivations et la performance professionnelle, dans le cadre de laquelle la médiation est réalisée par l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle. Pour cela, les paires suivantes ont été prises en compte : *autonomie X conservation* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$, *hiérarchie X égalitarisme* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$, *domination X harmonie* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$. Pour pouvoir vérifier la qualité du réglage des données, il a fallu en apprécier les spécifications.

Le premier test présente des réglages satisfaisants (GFI=0,89; CFI=0,94; RMSEA=0,037), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet par le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). Les pratiques de la conservation, d'égalitarisme et d'harmonie (p<0,005) expliquent 16 % de l'identité organisationnelle. L'identité professionnelle subit les effets directs des motivations de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie, ce qui permet d'expliquer 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). En ce qui concerne la médiation en chaîne, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle n'ont permis d'Effetuer qu'une médiation partielle de la relation entre la conservation, l'égalitarisme et l'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,019; p=0,005 et p=0,006). Ce modèle explique 25 % de la variance de la performance professionnelle (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,76 pour la performance comportementale), conformément à la Figure 66.

$$VO\ (Conservation) \xrightarrow{0,15} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,36} \text{DC} \qquad VO\ (\text{É}galitarisme) \xrightarrow{-0,35} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,36} \text{DC}$$

$$VO\ (Conservation) \xrightarrow{0,15} DC \qquad VO\ (\text{É}galitarisme) \xrightarrow{-0,41} DC$$

$$\text{Effet Indirect: } 0{,}038, \text{p} = 0{,}009 \qquad \text{Effet Indirect: } -0{,}090, \text{p} = 0{,}005$$

$$VO\ (Harmonie) \xrightarrow{0,58} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,36} \text{DC}$$

$$VO\ (Harmonie) \xrightarrow{0,44} DC$$

$$\text{Effet Indirect: } 0{,}149, \text{p} = 0{,}001$$

Le deuxième test a confirmé la médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les motivations bipolaires, analysées de façon indépendante, et la performance professionnelle par les compétences. Par rapport à la *conservation X autonomie* et à la performance professionnelle par les compétences, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la conservation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Cette médiation est totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,267), conformément à la figure 67, avec les réglages adaptés (GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,036).

$$Conservation \xrightarrow{0,26} IO \xrightarrow{0,72} IP \xrightarrow{0,31} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{0,19} IO \xrightarrow{0,72} IP \xrightarrow{0,31} DC$$

$$Conservation \xrightarrow{0,25} DC \qquad Autonomie \xrightarrow{n.s.} DC$$

Effet Indirect: $0,069, p = 0,001$ Effet Indirect: $0,0,045, p = 0,001$

Les motivations d'*autonomie X de conservation* expliquent 13 % de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit l'influence directe des motivations de conservation et d'autonomie, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). Ce modèle explique 23 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

L'identité professionnelle et l'identité organisationnelle ne permettent d'établir qu'une médiation partielle de la relation entre les motivations de *hiérarchie X égalitarisme* et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,009), avec les réglages adaptés (GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,034), conformément à la Figure 68,

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,24} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,40} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,33} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,40} DC$$

$$Hiérarchie \xrightarrow{0,18} DC \qquad Égalitarisme \xrightarrow{0,11} DC$$

Effet Indirect: $0,069, p = 0,001$ Effet Indirect: $0,095, p = 0,001$

Les dimensions *hiérarchie X égalitarisme* explique 11 % de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit les effets directs des motivations de hiérarchie et d'égalitarisme, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). Ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,62 pour la performance technique et R^2=0,74 pour la performance comportementale).

Enfin, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle ne font qu'une médiation partielle (médiation en chaîne) de la relation entre les motivations de domination et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (voir figure 69) avec les réglages adaptés (GFI=0,92; CFI=0,96; RMSEA=0,035), seulement pour la dimension d'harmonie (p=0,001).

$$Domination \xrightarrow{n.s.} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,41} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,36} IO \xrightarrow{0,71} IP \xrightarrow{0,41} DC$$

$$Domination \xrightarrow{n.s.} DC \qquad Harmonie \xrightarrow{0,14} DC$$

Effet Indirect: $n.s.$ Effet Indirect: $0{,}104, \mathrm{p} = 0{,}001$

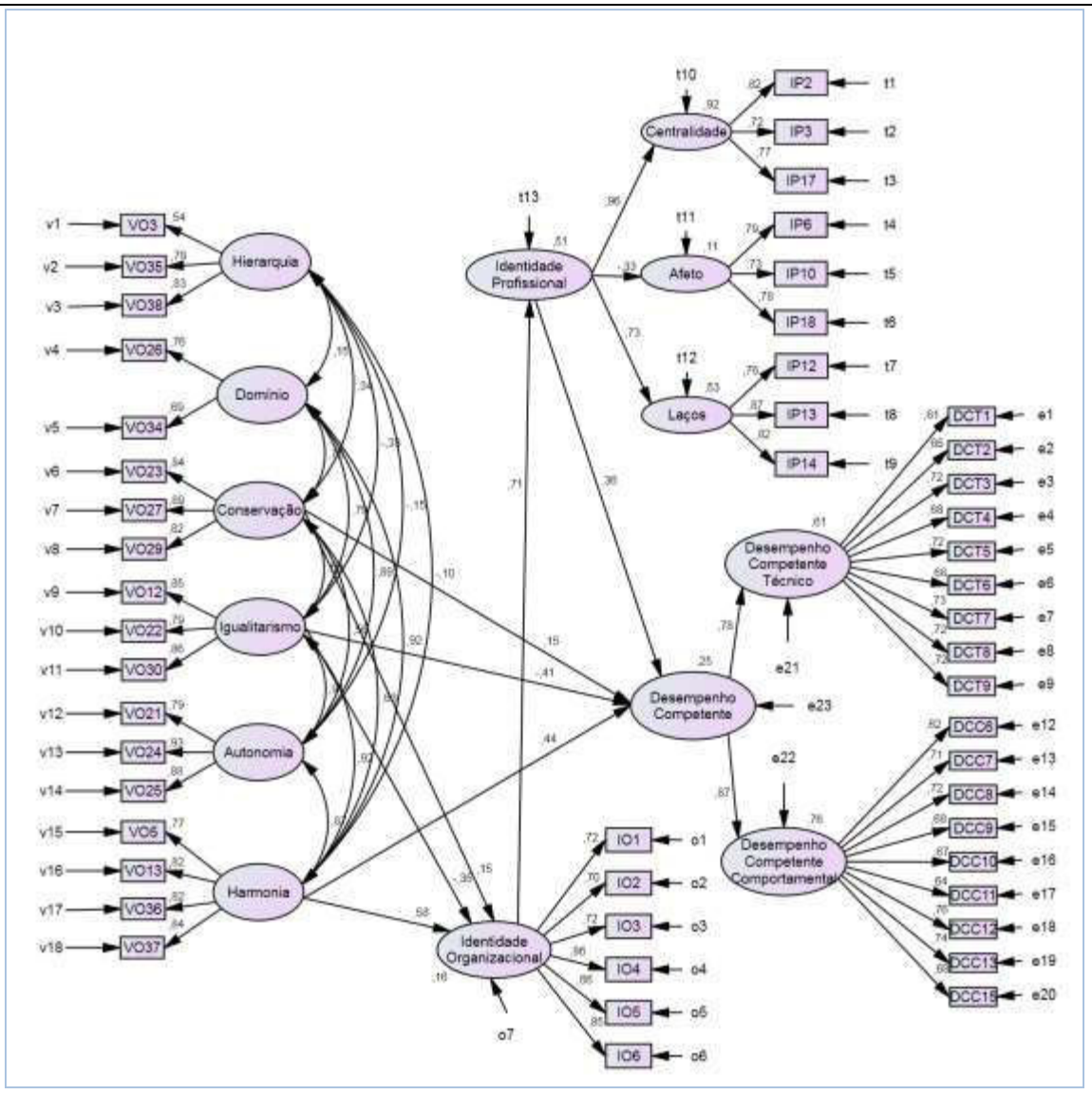
La dimension *d'harmonie* explique 13 % de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit l'effet direct de l'harmonie, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). Ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,75 pour la performance comportementale).

Le Tableau 50 fait la synthèse des indices de réglage et les figures 66, 67, 68 et 69 sont les représentations graphiques de chacun des modèles, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 50

Indices d'ajustement $VO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$, complète et par dimensions

Échantillon N=916		Modèle $VO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	*Autonomie x Conservation* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	*Hiérarchie x Égalitarisme* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	*Domination x Harmonie* $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,26	2,05	2,05	2,14
	χ^2; g.l.	2704,17; 1195	1411,90; 689	1412,57; 688	1480,90; 691
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,89 (0,88)	0,92 (0,91)	0,92 (0,91)	0,92 (0,91)
	SRMR	0,045	0,042	0,043	0,043
Indices Relatives	CFI	0,94	0,96	0,96	0,96
	TLI	0,94	0,96	0,95	0,95
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,037 (0,035 ; 0,039)	0,034 (0,031 ; 0,036)	0,034 (0,0361; 0,036)	0,035 (0,033; 0,038)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,89	0,89	0,89	0,89
	PGFI	0,81	0,82	0,82	0,82
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2966,17	1593,90	1596,57	1658,90
	ECVI	3,24	1,74	1,74	1,81
	CAIC	3728,59	2123,52	2132,01	2176,88



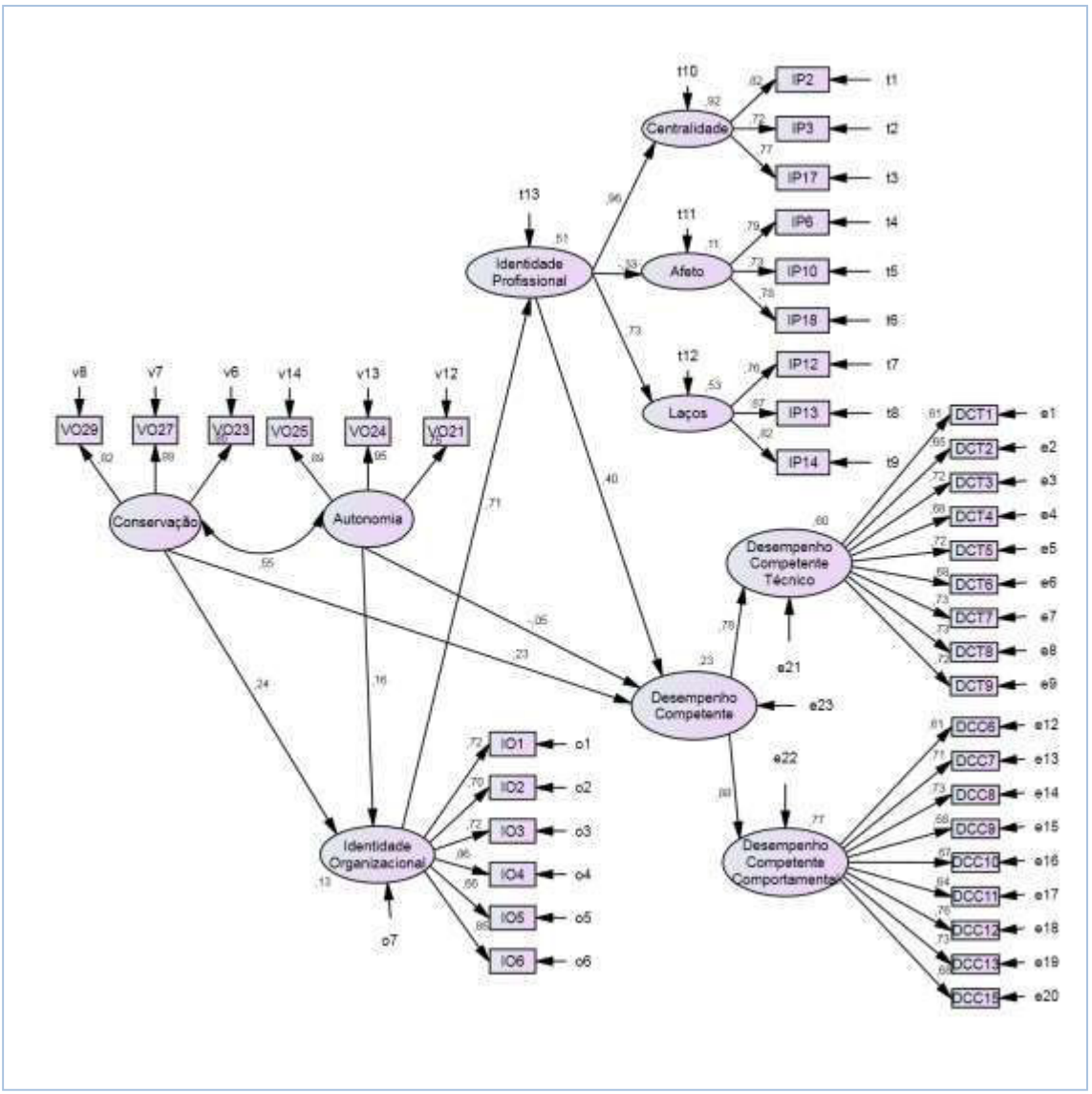
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Conservation	0,073	0,026	2,857	0,004	par_61
IO	<---	Égalitarisme	-0,108	0,038	-2,815	0,005	par_62
IO	<---	Harmonie	0,244	0,060	4,053	***	par_63
IP	<---	IO	0,609	0,034	18,021	***	par_33
DC	<---	IP	0,211	0,027	7,801	***	par_32
DC	<---	Égalitarisme	-0,064	0,020	-3,099	0,002	par_64
DC	<---	Conservation	0,036	0,014	2,626	0,009	par_65
DC	<---	Harmonie	0,092	0,032	2,841	0,004	par_66
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,388	0,050	-7,786	***	par_24
Liens	<---	IP	0,723	0,046	15,597	***	par_25
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,935	0,043	21,739	***	par_1

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,164
IP	0,508
DC	0,252
Liens	0,533
Affect	0,107
Centralité	0,924
DCC	0,757
DCT	0,606
VO37	0,698
VO36	0,676
VO5	0,591
VO13	0,675
VO21	0,622
VO24	0,868
VO25	0,782

DCT7	<---	DCT	0,994	0,046	21,689	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,895	0,045	20,043	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,012	0,047	21,535	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,902	0,045	20,111	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,976	0,045	21,546	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,827	0,043	19,316	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,800	0,044	18,084	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,995	0,042	23,538	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,901	0,047	19,165	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,898	0,044	20,340	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,981	0,047	20,758	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,005	0,046	22,029	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,005	0,047	21,322	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,894	0,049	18,399	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,996	0,048	20,841	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,903	0,043	21,085	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,509	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,657	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,925	0,046	20,117	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,265	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,951	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,726	0,033	21,882	***	par_26
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,047	***	par_27
IO3	<---	IO	0,778	0,032	24,237	***	par_28
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,534	***	par_29
IO1	<---	IO	0,895	0,039	22,670	***	par_30
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,984	0,048	20,670	***	par_34
VO3	<---	Hiérarchie	0,614	0,041	14,848	***	par_35
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,216	0,058	20,942	***	par_36
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,077	0,035	31,012	***	par_38
VO23	<---	Conservation	1,010	0,035	28,910	***	par_39
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,636	0,022	28,971	***	par_42
VO12	<---	Égalitarisme	0,889	0,027	33,321	***	par_43
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,062	0,024	43,503	***	par_47
VO21	<---	Autonomie	0,923	0,031	30,075	***	par_48
VO13	<---	Harmonie	0,923	0,032	29,024	***	par_53
VO5	<---	Harmonie	0,908	0,034	26,556	***	par_54
VO37	<---	Harmonie	1,001	0,033	30,421	***	par_60
VO36	<---	Harmonie	1,000				

VO12	0,726
VO22	0,625
VO30	0,731
VO23	0,703
VO27	0,791
VO29	0,678
VO26	0,584
VO34	0,469
VO3	0,288
VO35	0,615
VO38	0,686
IO1	0,517
IO2	0,493
IO3	0,520
IO4	0,734
IO5	0,430
IO6	0,729
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,623
IP10	0,530
IP18	0,612
IP2	0,677
IP3	0,523
IP17	0,595
DCC15	0,468
DCC6	0,378
DCC7	0,499
DCC8	0,525
DCC9	0,468
DCC10	0,446
DCC11	0,405
DCC12	0,574
DCC13	0,541
DCT1	0,375
DCT2	0,422
DCT3	0,521
DCT4	0,461
DCT5	0,524
DCT6	0,460
DCT7	0,526
DCT8	0,525
DCT9	0,512

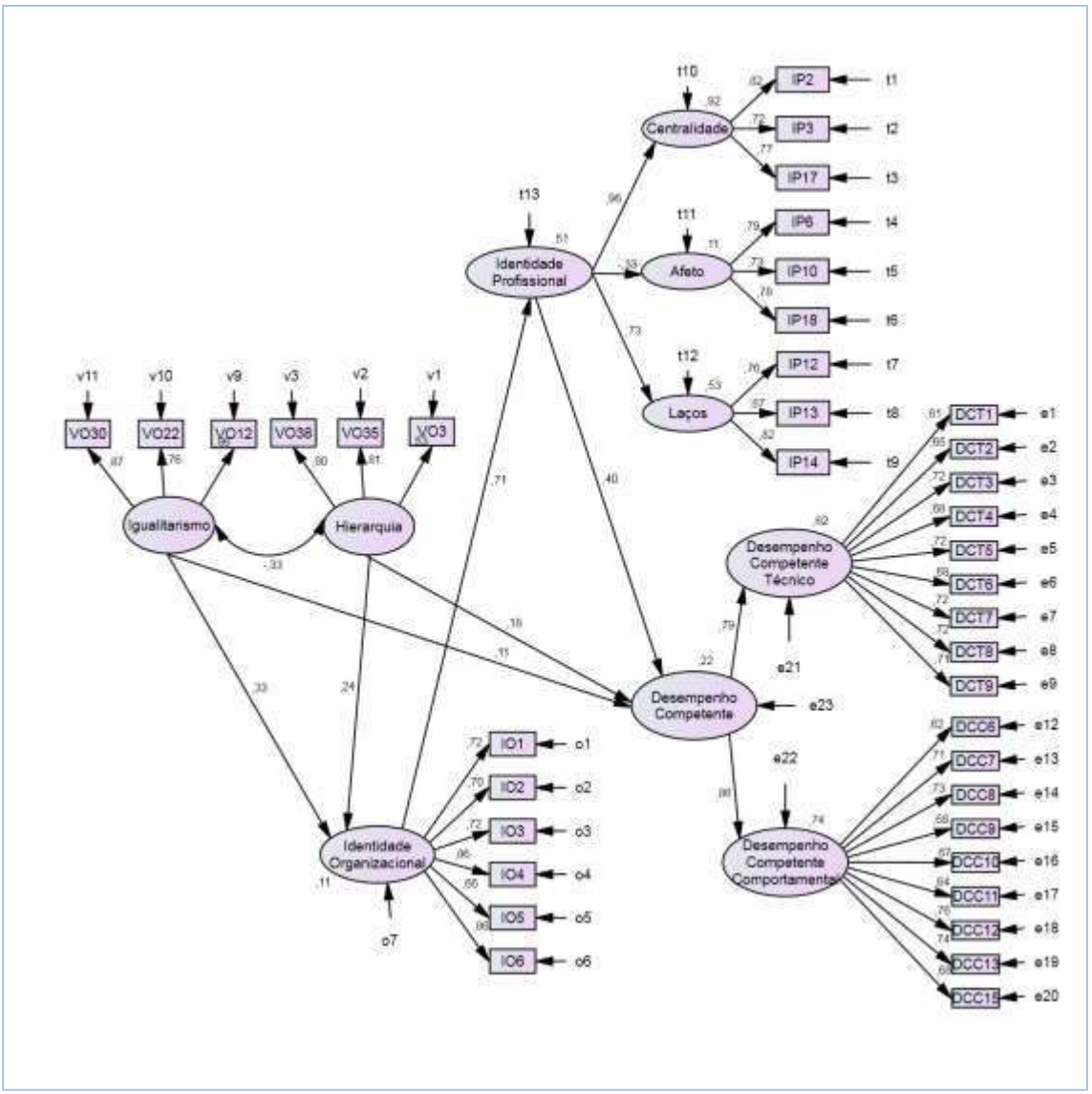
Figure 66. Modèle $VO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
Identidade Profissional
t11
Afeto
IP6
t4
IP10
t5
IP18
t6
t12
Laços
IP12
t7
IP13
t8
IP14
t9
v8
v7
v6
v14
v13
v12
VO29
VO27
VO23
VO25
VO24
VO21
Conservação
Autonomia
.55
.71
.40
.05
.23
.24
.16
Desempenho Competente Técnico
.78
e21
Desempenho Competente
e23
e22
Desempenho Competente Comportamental
.77
Identidade Organizacional
.13
o7
IO1
o1
IO2
o2
IO3
o3
IO4
o4
IO5
o5
IO6
o6
DCT1
e1
DCT2
e2
DCT3
e3
DCT4
e4
DCT5
e5
DCT6
e6
DCT7
e7
DCT8
e8
DCT9
e9
DCC6
e12
DCC7
e13
DCC8
e14
DCC9
e15
DCC10
e16
DCC11
e17
DCC12
e18
DCC13
e19
DCC15
e20

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Conservation	0,121	0,022	5,609	***	par_38
IO	<---	Autonomie	0,061	0,016	3,710	***	par_39
IP	<---	IO	0,608	0,034	18,015	***	par_33
DC	<---	IP	0,233	0,027	8,658	***	par_32
DC	<---	Conservation	0,057	0,012	4,850	***	par_40
DC	<---	Autonomie	-0,010	0,009	-1,149	0,251	par_41
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-,389	0,050	-7,792	***	par_24
Liens	<---	IP	0,725	0,046	15,691	***	par_25
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,931	0,043	21,759	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,991	0,046	21,704	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,891	0,044	20,057	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,007	0,047	21,548	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,898	0,045	20,120	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,972	0,045	21,559	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,823	0,043	19,323	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,797	0,044	18,088	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,999	0,043	23,407	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,906	0,047	19,110	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,903	0,045	20,273	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,985	0,048	20,664	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,010	0,046	21,931	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,009	0,048	21,223	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,898	0,049	18,327	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,999	0,048	20,738	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,904	0,043	21,093	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,045	0,044	23,513	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,925	0,047	19,655	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,925	0,046	20,114	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,264	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,949	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,727	0,033	21,923	***	par_26
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,042	***	par_27
IO3	<---	IO	0,776	0,032	24,184	***	par_28
IO2	<---	IO	0,780	0,033	23,510	***	par_29
IO1	<---	IO	0,896	0,039	22,688	***	par_30
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,081	0,036	30,174	***	par_34
VO23	<---	Conservation	1,034	0,036	28,518	***	par_35
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,066	0,027	39,659	***	par_36
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,284	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,128
IP	0,509
DC	0,234
Liens	0,534
Affect	0,107
Centralité	0,920
DCC	0,767
DCT	0,601
VO21	0,566
VO24	0,893
VO25	0,798
VO23	0,724
VO27	0,783
VO29	0,666
IO1	0,518
IO2	0,492
IO3	0,518
IO4	0,734
IO5	0,431
IO6	0,729
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,623
IP10	0,530
IP18	0,613
IP2	0,677
IP3	0,523
IP17	0,594
DCC15	0,467
DCC6	0,378
DCC7	0,499
DCC8	0,526
DCC9	0,468
DCC10	0,447
DCC11	0,406
DCC12	0,574
DCC13	0,539
DCT1	0,376
DCT2	0,423
DCT3	0,523
DCT4	0,463
DCT5	0,525
DCT6	0,461
DCT7	0,528
DCT8	0,527
DCT9	0,515

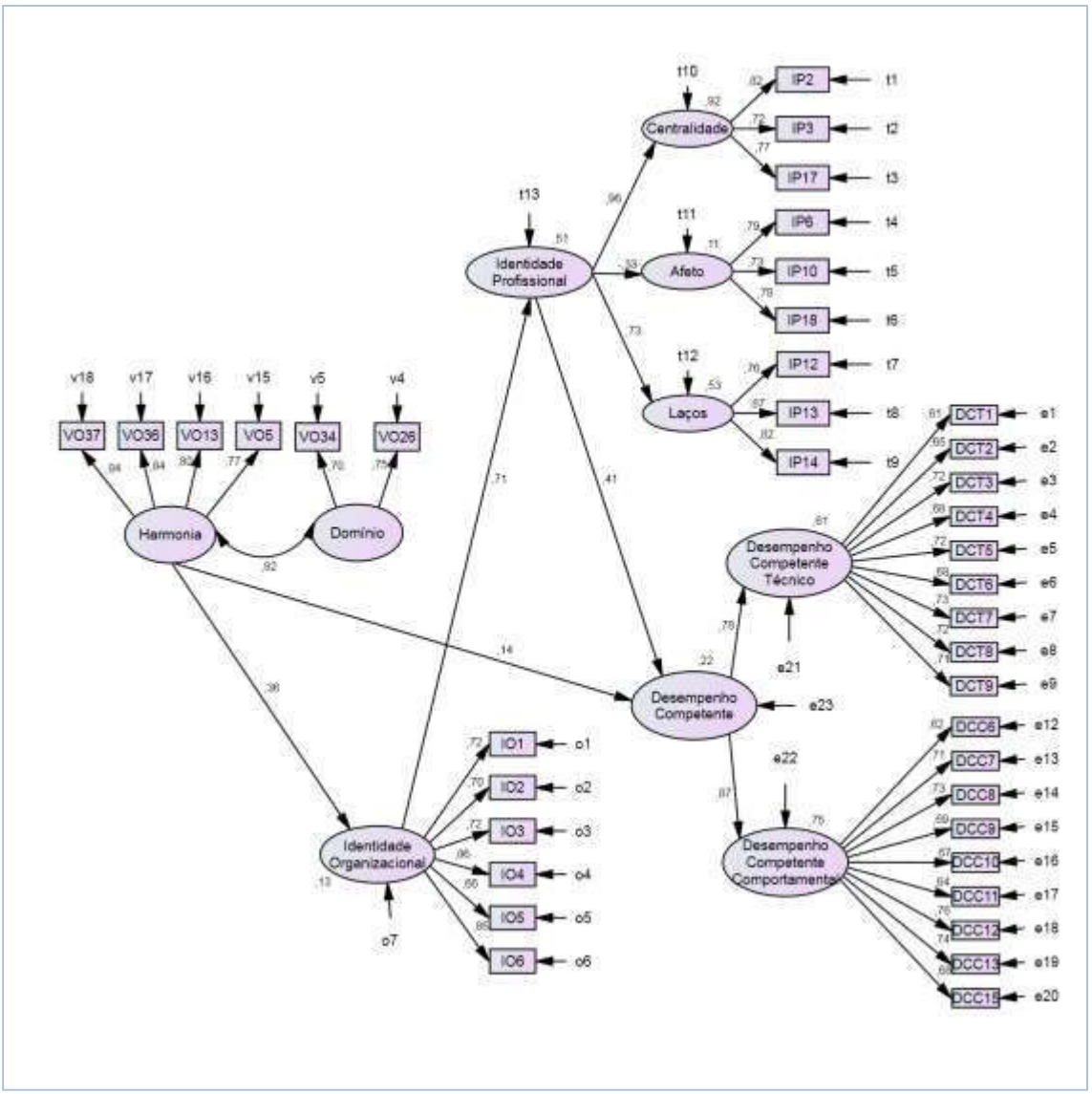
Figure 67. Modèle *Conservation x Autonomie* → $IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
t11
IP6
t4
Identidade Profissional
Afeto
IP10
t5
IP18
t6
t12
IP12
t7
Laços
IP13
t8
IP14
t9
v11
v10
v9
v3
v2
v1
VO30
VO22
VO12
VO36
VO35
VO3
Igualitarismo
Hierarquia
.33
.71
.40
.18
.11
.33
.24
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9
e1
e2
e3
e4
e5
e6
e7
e8
e9
Desempenho Competente Técnico
.79
e21
Desempenho Competente
e23
e22
DCC6
DCC7
DCC8
DCC9
DCC10
DCC11
DCC12
DCC13
DCC15
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20
Desempenho Competente Comportamental
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
o1
o2
o3
o4
o5
o6
Identidade Organizacional
.11
o7

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Égalitarisme	0,099	0,012	8,431	***	par_40
IO	<---	Hiérarchie	0,098	0,016	5,967	***	par_41
IP	<---	IO	0,606	0,034	18,039	***	par_33
DC	<---	IP	0,236	0,027	8,634	***	par_32
DC	<---	Hiérarchie	0,037	0,009	4,059	***	par_42
DC	<---	Égalitarisme	0,017	0,007	2,626	0,009	par_43
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,390	0,050	-7,805	***	par_24
Liens	<---	IP	0,725	0,046	15,702	***	par_25
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,943	0,044	21,508	***	par_1
DCT7	<---	DCT	1,004	0,047	21,454	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,903	0,045	19,852	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,021	0,048	21,300	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,911	0,046	19,927	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,985	0,046	21,319	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,835	0,044	19,154	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,808	0,045	17,949	***	par_8
DCC13	<---	DCT	1,000				
DCC12	<---	DCT	0,988	0,042	23,553	***	par_9
DCC11	<---	DCT	0,897	0,047	19,204	***	par_10
DCC10	<---	DCT	0,892	0,044	20,361	***	par_11
DCC9	<---	DCT	0,974	0,047	20,761	***	par_12
DCC8	<---	DCT	1,000	0,045	22,060	***	par_13
DCC7	<---	DCT	0,998	0,047	21,335	***	par_14
DCC6	<---	DCT	0,889	0,048	18,410	***	par_15
DCC15	<---	DCT	0,989	0,047	20,850	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,903	0,043	21,087	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,509	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,925	0,047	19,657	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,925	0,046	20,119	***	par_20
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,263	***	par_21
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,949	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,726	0,033	21,965	***	par_26
IO4	<---	IO	0,957	0,030	32,066	***	par_27
IO3	<---	IO	0,773	0,032	24,142	***	par_28
IO2	<---	IO	0,777	0,033	23,511	***	par_29
IO1	<---	IO	0,894	0,039	22,706	***	par_30
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,063	0,065	16,403	***	par_34
VO3	<---	Hiérarchie	0,631	0,045	14,026	***	par_35
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,601	0,024	25,488	***	par_36
VO12	<---	Égalitarisme	0,876	0,031	28,476	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,114
IP	0,509
DC	0,225
Liens	0,534
Affect	0,108
Centralité	0,919
DCC	0,741
DCT	0,618
VO12	0,734
VO22	0,580
VO30	0,762
VO3	0,279
VO35	0,660
VO38	0,639
IO1	0,520
IO2	0,492
IO3	0,515
IO4	0,732
IO5	0,432
IO6	0,733
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,623
IP10	0,530
IP18	0,612
IP2	0,677
IP3	0,523
IP17	0,595
DCC15	0,469
DCC6	0,380
DCC7	0,500
DCC8	0,528
DCC9	0,468
DCC10	0,447
DCC11	0,407
DCC12	0,574
DCC13	0,546
DCT1	0,374
DCT2	0,421
DCT3	0,520
DCT4	0,461
DCT5	0,523
DCT6	0,458
DCT7	0,525
DCT8	0,524
DCT9	0,505

Figure 68. Modèle *Hiérarchie x Égalitarisme* → $IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.


t10
IP2
t1
Centralidade
IP3
t2
IP17
t3
t13
t11
IP6
t4
Identidade Profissional
Afeto
IP10
t5
IP18
t6
t12
IP12
t7
Laços
IP13
t8
IP14
t9
v18
v17
v16
v15
v5
v4
VO37
VO36
VO13
VO5
VO34
VO26
Harmonia
Domínio
DCT1
e1
DCT2
e2
DCT3
e3
DCT4
e4
DCT5
e5
DCT6
e6
DCT7
e7
DCT8
e8
DCT9
e9
Desempenho Competente Técnico
e21
Desempenho Competente
e23
e22
DCC6
e12
DCC7
e13
DCC8
e14
DCC9
e15
DCC10
e16
DCC11
e17
DCC12
e18
DCC13
e19
DCC15
e20
Desempenho Competente Comportamental
IO1
o1
IO2
o2
IO3
o3
IO4
o4
IO5
o5
IO6
o6
Identidade Organizacional
o7

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Harmonie	0,148	0,015	9,930	***	par_39
IP	<---	IO	0,606	0,034	18,012	***	par_33
DC	<---	IP	0,240	0,027	8,819	***	par_32
DC	<---	Harmonie	0,029	0,008	3,520	***	par_40
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,390	0,050	-7,797	***	par_24
Laços	<---	IP	0,725	0,046	15,704	***	par_25
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,940	0,044	21,576	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,999	0,046	21,525	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,899	0,045	19,908	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,016	0,048	21,370	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,907	0,045	19,980	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,981	0,046	21,385	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,831	0,043	19,203	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,805	0,045	17,990	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,990	0,042	23,512	***	par_9
DCC12	<---	DCC	0,899	0,047	19,178	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,893	0,044	20,321	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,977	0,047	20,748	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,002	0,046	22,025	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,001	0,047	21,304	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,890	0,048	18,382	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,990	0,048	20,809	***	par_16
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,904	0,043	21,094	***	par_17
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,513	***	par_18
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,925	0,047	19,654	***	par_19
IP6	<---	Affect	0,924	0,046	20,118	***	par_20
IP14	<---	Laços	1,000				
IP13	<---	Laços	1,116	0,039	28,264	***	par_21
IP12	<---	Laços	0,914	0,038	23,949	***	par_22
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,725	0,033	21,901	***	par_26
IO4	<---	IO	0,960	0,030	32,090	***	par_27
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,198	***	par_28
IO2	<---	IO	0,779	0,033	23,535	***	par_29
IO1	<---	IO	0,894	0,039	22,680	***	par_30
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,172	0,060	19,446	***	par_34
VO37	<---	Harmonie	1,000				
VO36	<---	Harmonie	1,009	0,033	30,834	***	par_35
VO13	<---	Harmonie	0,884	0,032	27,472	***	par_36
VO5	<---	Harmonie	0,894	0,035	25,885	***	par_37

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,127
IP	0,509
DC	0,216
Laços	0,534
Affect	0,107
Centralité	0,919
DCC	0,749
DCT	0,614
VO5	0,586
VO13	0,634
VO36	0,704
VO37	0,713
VO26	0,563
VO34	0,487
IO1	0,517
IO2	0,493
IO3	0,518
IO4	0,734
IO5	0,430
IO6	0,731
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,668
IP6	0,623
IP10	0,530
IP18	0,613
IP2	0,677
IP3	0,523
IP17	0,594
DCC15	0,468
DCC6	0,379
DCC7	0,500
DCC8	0,528
DCC9	0,469
DCC10	0,446
DCC11	0,407
DCC12	0,574
DCC13	0,545
DCT1	0,375
DCT2	0,422
DCT3	0,522
DCT4	0,462
DCT5	0,523
DCT6	0,460
DCT7	0,526
DCT8	0,525
DCT9	0,509

Figure 69. Modèle *Domination x Harmonie* → $IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.

- *Médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de la quantité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance compétente*

Il a fallu tester la relation de médiation que l'identité professionnelle (IP) et l'identité organisationnelle (IO) établissent entre les pratiques organisationnelles (PO), des facteurs en corrélation, et la performance professionnelle (DC) $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.

Les indices de réglage du modèle ont été satisfaisants (GFI=0,88; CFI=0,92; RMSEA=0,037), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet pas le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). Les pratiques de régulation et de définition des responsabilités (p<0,005) expliquent 29 % de la variance totale de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,60 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs des pratiques de régulation et de définition des responsabilités (DR), ce qui explique 56 % de la variance de l'identité organisationnelle. Ce modèle explique 25 % de la variance de la performance professionnelle (R^2=0,61 pour la performance technique et R^2=0,80 pour la performance comportementale).

L'identité professionnelle et l'identité organisationnelle n'ont permis qu'une médiation significative de la relation entre les pratiques organisationnelles de regulation (p=0,001) et de définition des responsabilités (p=0,001) et la performance professionnelle par les compétences (médiation partielle, conformément à la Figure 70).

$$PO\ (Regulation) \overset{0,74}{\longrightarrow} IP \overset{0,75}{\longrightarrow} IO \overset{0,27}{\longrightarrow} DC \qquad PO\ (DR) \overset{-0,10}{\longrightarrow} IO \overset{0,51}{\longrightarrow} IP \overset{0,27}{\longrightarrow} DC$$

$$PO\ (Regulation) \overset{0,31}{\longrightarrow} DC \qquad PO\ (DR) \overset{-0,19}{\longrightarrow} DC$$

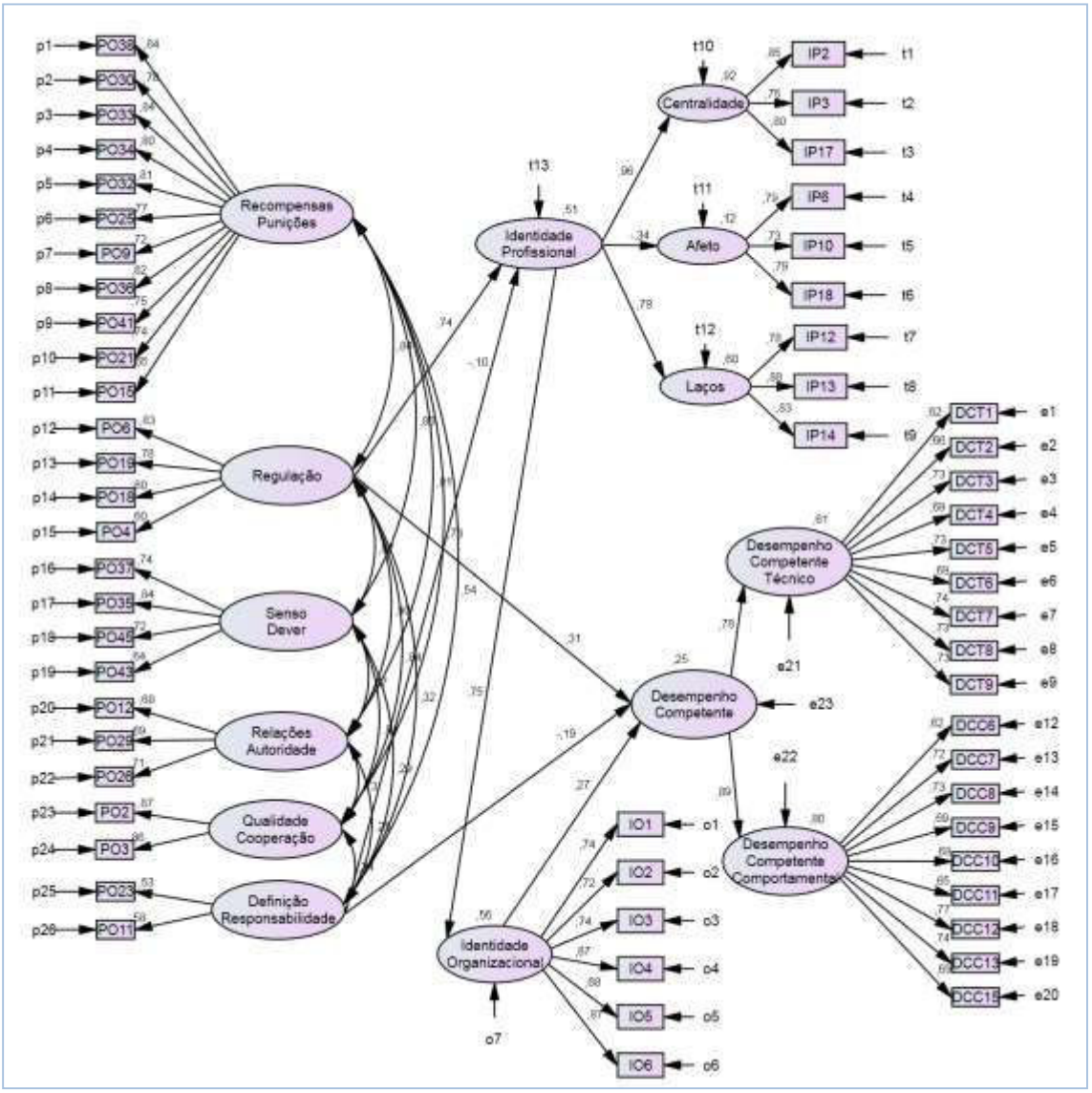
Efeito Indireto: $0{,}152, \mathrm{p} = 0{,}001$ Efeito Indireto: $-0{,}021, \mathrm{p} = 0{,}032$

Le Tableau 51 résume les indices de réglage et la Figure 70 est une représentation graphique du modèle, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 51

Indices d'ajustement $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$

Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,28
	χ^2; g.l.	3711,76; 1626
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,88 (0,87)
	SRMR	0,086
Indices Relatives	CFI	0,92
	TLI	0,92
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,037 (0,036 ; 0,039)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,81
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	3999,76
	ECVI	4,37
	CAIC	4837,85



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	REG	0,652	,044	14,723	***	par_65
IP	<---	DR	-0,163	,072	-2,273	0,023	par_67
IO	<---	IP	0,842	,052	16,218	***	par_71
DC	<---	REG	0,152	,030	5,145	***	par_66
DC	<---	DR	-0,170	,049	-3,505	***	par_68
DC	<---	IO	0,135	,022	6,043	***	par_70
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,744	,045	16,366	***	par_58
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,375	,050	-7,536	***	par_69
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,924	,043	21,714	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,983	,045	21,654	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,883	,044	20,018	***	par_3

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,514
IO	0,558
DC	0,252
Liens	0,605
Affect	0,117
Centralité	0,921
DCC	0,798
DCT	0,606
IO1	0,543
IO2	0,522
IO3	0,544
IO4	0,755
IO5	0,462
IO6	0,750
IP12	0,604

DCT5	<---	DCT	0,999	,046	21,485	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,890	,044	20,072	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,964	,045	21,500	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,816	,042	19,275	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,790	,044	18,041	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,008	,044	23,002	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,913	,048	18,894	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,909	,045	20,007	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,996	,049	20,407	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,020	,047	21,620	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,019	,049	20,916	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,906	,050	18,129	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,006	,049	20,449	***	par_16
PO21	<---	RP	0,887	,040	21,940	***	par_17
PO41	<---	RP	0,857	,038	22,479	***	par_18
PO36	<---	RP	0,781	,031	25,569	***	par_19
PO9	<---	RP	0,822	,039	21,178	***	par_20
PO25	<---	RP	0,830	,035	23,517	***	par_21
PO32	<---	RP	0,938	,036	25,829	***	par_22
PO34	<---	RP	0,962	,038	25,079	***	par_23
PO33	<---	RP	0,955	,035	27,051	***	par_24
PO30	<---	RP	0,889	,037	24,210	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,615	,041	15,096	***	par_26
PO18	<---	REG	0,612	,040	15,211	***	par_27
PO19	<---	REG	0,840	,038	21,951	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,851	,056	15,258	***	par_29
PO45	<---	SD	1,049	,062	17,057	***	par_30
PO35	<---	SD	1,259	,064	19,763	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	0,705	,043	16,263	***	par_32
PO29	<---	RA	0,690	,043	16,108	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,020	,042	24,047	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,735	,039	18,727	***	par_49
PO11	<---	DR	1,149	,142	8,107	***	par_50
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,902	,043	21,173	***	par_51
IP2	<---	Centralité	1,045	,044	23,763	***	par_52
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,923	,047	19,601	***	par_53
IP6	<---	Affect	0,919	,046	20,034	***	par_54
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,118	,039	28,362	***	par_55
IP12	<---	Liens	0,917	,038	23,993	***	par_56
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	,033	22,016	***	par_59
IO4	<---	IO	0,961	,030	32,014	***	par_60
IO3	<---	IO	0,776	,032	24,142	***	par_61
IO2	<---	IO	0,782	,033	23,543	***	par_62
IO1	<---	IO	0,894	,039	22,638	***	par_63

IP13	0,779
IP14	0,692
IP6	0,625
IP10	0,535
IP18	0,620
IP2	0,718
IP3	0,567
IP17	0,639
PO15	0,429
PO23	0,279
PO11	0,334
PO2	0,756
PO3	0,744
PO12	0,460
PO29	0,475
PO26	0,506
PO37	0,543
PO35	0,700
PO45	0,519
PO43	0,406
PO6	0,688
PO19	0,608
PO18	0,363
PO4	0,355
PO38	0,708
PO30	0,606
PO33	0,709
PO34	0,646
PO32	0,660
PO25	0,596
PO9	0,512
PO36	0,665
PO41	0,557
PO21	0,544
DCC15	0,478
DCC6	0,390
DCC7	0,513
DCC8	0,540
DCC9	0,483
DCC10	0,458
DCC11	0,418
DCC12	0,586
DCC13	0,546
DCT1	0,387
DCT2	0,434
DCT3	0,534
DCT4	0,474
DCT5	0,537
DCT6	0,473
DCT7	0,541
DCT8	0,539
DCT9	0,532

Figure 70. Modèle $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$.

- *Médiation en chaîne de l'identité organisationnelle et de l'identité professionnelle dans le cadre de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance compétente*

Il a fallu tester la relation de médiation que l'identité organisationnelle (IO) et l'identité professionnelle (IP) établissent entre les pratiques organisationnelles, les facteurs en corrélation, et la performance compétente (DC) $PO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.

Les indices de réglage du modèle ont été satisfaisants (GFI=0,88; CFI=0,92; RMSEA=0,040), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent en dessous de la limite de 0,90, à cause de la taille de l'échantillon et de la complexité du modèle. Toutefois, cela ne compromet par le réglage global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002). Les pratiques de régulation et de définition des responsabilités ($p<0,005$) expliquent 33 % de la variance totale de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit les effets directs des pratiques de régulation et de définition des responsabilités, ce qui explique 55 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,11 pour l'affect et R^2=0,55 pour les liens). Ce modèle explique 26 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,78 pour la performance comportementale).

L'identité organisationnelle et l'identité professionnelle ne permettent de faire qu'une médiation partielle de la relation entre les pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités et la performance compétente (médiation partielle, conformément à la Figure 71) de façon significative (p=0,002 et p=0,001).

$$PO\ (Regulation) \xrightarrow{0,60*} IO \xrightarrow{0,74*} IP \xrightarrow{0,39*} DC \qquad PO\ (DR) \xrightarrow{-0,13*} IP \xrightarrow{0,74*} IO \xrightarrow{0,39*} DC$$

$$PO\ (Regulation) \xrightarrow{0,20*} DC \qquad PO\ (DR) \xrightarrow{-0,18*} DC$$

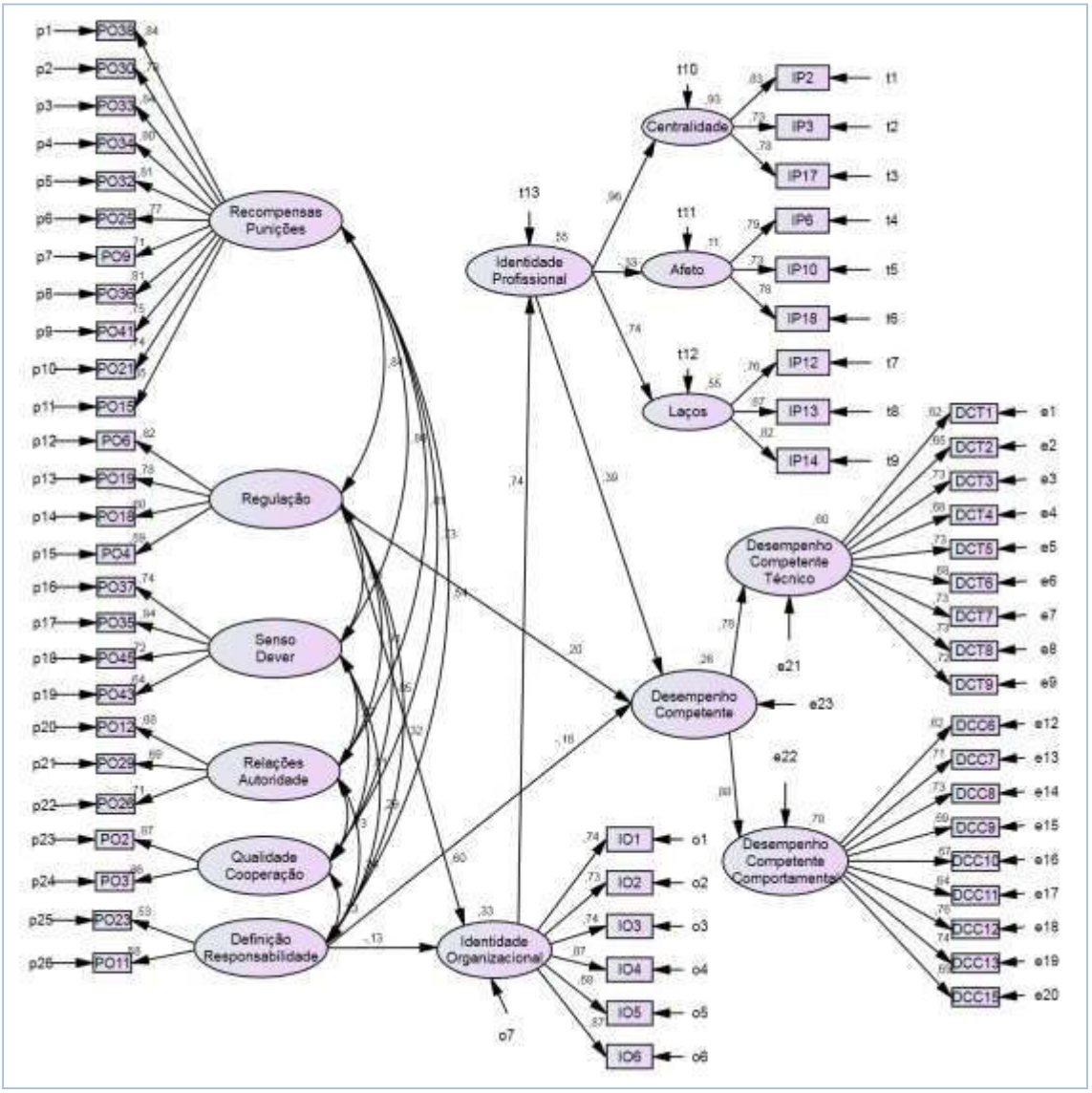
$$\text{Efeito Indireto: } 0,173, \text{p} = 0,001 \qquad \text{Efeito Indireto: } -0,037, \text{p} = 0,008$$

Le Tableau 52 résume les indices de réglage et la Figure 71 en présente une représentation graphique du modèle, des poids factoriels non standardisés et des corrélations multiples au carré.

Tableau 52

Indices d'ajustement $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$

Échantillon N=916		Modèle $PO \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$
Indices Absolus	χ/g.l.	2,34
	χ^2; g.l.	3083,99; 1626
	p	0,000
	GFI (AGFI)	0,88 (0,87)
	SRMR	0,076
Indices Relatives	CFI	0,92
	TLI	0,91
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,040 (0,038 ; 0,042)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,87
	PGFI	0,80
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	4091,99
	ECVI	4,47
	CAIC	4930,08



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	DR	-0,229	,082	-2,788	0,005	par_67
IO	<---	REG	0,602	,048	12,578	***	par_70
IP	<---	IO	0,617	,034	18,249	***	par_69
DC	<---	REG	0,097	,030	3,179	0,001	par_66
DC	<---	IP	0,224	,030	7,404	***	par_68
DC	<---	DR	-0,155	,046	-3,353	***	par_71
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Affect	<---	IP	-0,385	,050	-7,756	***	par_58
Liens	<---	IP	0,722	,046	15,688	***	par_59
Centralité	<---	IP	1,000				
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,928	,043	21,720	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,987	,046	21,663	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,887	,044	20,026	***	par_3

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,328
IP	0,552
DC	0,258
Liens	0,549
Affect	0,112
Centralité	0,930
DCC	0,782
DCT	0,605
IO1	0,541
IO2	0,526
IO3	0,551
IO4	0,753
IO5	0,462
IO6	0,751
IP12	0,582

DCT5	<---	DCT	1,003	,047	21,502	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,895	,045	20,084	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,968	,045	21,513	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,820	,043	19,284	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,794	,044	18,051	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,002	,043	23,202	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,909	,048	19,009	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,905	,045	20,136	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,990	,048	20,536	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,015	,047	21,786	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,014	,048	21,074	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,901	,049	18,234	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,002	,049	20,600	***	par_16
PO21	<---	RP	0,887	,040	21,936	***	par_17
PO41	<---	RP	0,857	,038	22,475	***	par_18
PO36	<---	RP	0,781	,031	25,567	***	par_19
PO9	<---	RP	0,822	,039	21,169	***	par_20
PO25	<---	RP	0,830	,035	23,511	***	par_21
PO32	<---	RP	0,938	,036	25,827	***	par_22
PO34	<---	RP	0,962	,038	25,078	***	par_23
PO33	<---	RP	0,956	,035	27,053	***	par_24
PO30	<---	RP	0,889	,037	24,204	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,617	,041	15,006	***	par_26
PO18	<---	REG	0,618	,041	15,196	***	par_27
PO19	<---	REG	0,841	,039	21,703	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				
PO43	<---	SD	0,852	,056	15,242	***	par_29
PO45	<---	SD	1,053	,062	17,076	***	par_30
PO35	<---	SD	1,259	,064	19,728	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	0,706	,043	16,273	***	par_32
PO29	<---	RA	0,694	,043	16,185	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,020	,042	24,022	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,736	,039	18,731	***	par_49
PO11	<---	DR	1,135	,140	8,094	***	par_50
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,904	,043	21,116	***	par_51
IP2	<---	Centralité	1,045	,044	23,565	***	par_52
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	,047	19,650	***	par_53
IP6	<---	Affect	0,924	,046	20,108	***	par_54
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	,039	28,268	***	par_55
IP12	<---	Liens	0,914	,038	23,952	***	par_56
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,728	,033	21,912	***	par_60
IO4	<---	IO	0,959	,030	31,994	***	par_61
IO3	<---	IO	0,779	,032	24,277	***	par_62
IO2	<---	IO	0,783	,033	23,595	***	par_63
IO1	<---	IO	0,889	,039	22,571	***	par_64

IP13	0,764
IP14	0,676
IP6	0,625
IP10	0,532
IP18	0,614
IP2	0,690
IP3	0,539
IP17	0,609
PO15	0,428
PO23	0,286
PO11	0,334
PO2	0,756
PO3	0,743
PO12	0,458
PO29	0,478
PO26	0,505
PO37	0,541
PO35	0,698
PO45	0,520
PO43	0,405
PO6	0,680
PO19	0,602
PO18	0,364
PO4	0,353
PO38	0,707
PO30	0,605
PO33	0,708
PO34	0,646
PO32	0,659
PO25	0,595
PO9	0,510
PO36	0,664
PO41	0,556
PO21	0,543
DCC15	0,473
DCC6	0,384
DCC7	0,506
DCC8	0,534
DCC9	0,475
DCC10	0,453
DCC11	0,412
DCC12	0,580
DCC13	0,543
DCT1	0,382
DCT2	0,428
DCT3	0,529
DCT4	0,469
DCT5	0,531
DCT6	0,467
DCT7	0,534
DCT8	0,533
DCT9	0,523

Figure 71. Modèle $PO \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$.

1.3 Test des Modèles Généraux

Après avoir réalisé des tests des effets directs et indirects, cette partie va présenter les tests des modèles structuraux généraux et des modèles structuraux généraux détaillés.

Les modèles structuraux généraux (MSG1 et MSG2) ont été construits à partir des analyses des modèles préliminaires et des modèles de médiation (simple ou en chaîne), alors que les valeurs et les pratiques organisationnelles ont été examinées avec leurs facteurs de corrélation, afin d'étudier les types de motivation et les pratiques qui ont le plus contribué à la prédiction de la performance.

Les modèles détaillés dérivent des modèles généraux (MSG1 et MSG2) et représentent les relations des variables indépendantes par rapport à la variable dépendante. Pour ces modèles, il a fallu prendre en compte les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles par paires bipolaires, ainsi que les pratiques de régulation et de définition des responsabilités, car elles sont les seules qui sont suffisamment significatives par rapport à l'identité (professionnelle et organisationnelle) et à la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente, dans le cadre des modèles généraux.

- *Modèle structurel général 1 (MSG1) et modèle structurel général 2 (MSG2)*

Le premier modèle structurel (modèle structurel général 1) a permis de tester l'influence des valeurs organisationnelles, des pratiques organisationnelles, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Dans le cadre de ce premier modèle, l'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle, c'est-à-dire que le modèle décrit une médiation en chaîne (VO et PO $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences de façon directe. Avec le réglage du MSG1, le test du khi-carré a un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Toutefois, cet indice est sensible à la taille de l'échantillon et à la complexité du modèle (Iacobucci, 2010). Les indices de réglage (absolus, relatifs, détaillés, de divergences de populations et basés sur la théorie de l'information) indiquent que le modèle s'adapte bien aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 53). Seules les valeurs de GFI et AGFI se trouvent sous la limite de 0,90, mais ces deux indices sont sensibles à la taille de l'échantillon et à la complexité du modèle, ils ne remettent donc pas en doute le réglage du modèle global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002).

En ce qui concerne les valeurs et les pratiques organisationnelles, les motivations d'égalitarisme et d'harmonie sont significatives (p<0,05) et expliquent, avec les pratiques de régulation et de définition des responsabilités, 40 % de l'identité professionnelle (R^2=0,90 pour la centralité, R^2=0,09 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs des motivations d'égalitarisme et d'harmonie, ainsi que des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, ce qui explique 49 % de la variance de l'identité organisationnelle. Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSG1, l'identité professionnelle l'identité organisationnelle permettent une médiation en chaîne qui est partielle par rapport à la relation entre la motivation d'égalitarisme et d'harmonie et de performance professionnelle par les compétences (p=0,000 e p=0,000). Toutefois, les pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation, la définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 e p=0,05). Conformément à la Figure 72, ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Le deuxième modèle (MSG2) teste l'influence des valeurs organisationnelles, des pratiques organisationnelles, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle par rapport à la performance professionnelle par les compétences. Dans ce second modèle, la logique choisie dans le modèle 1 a été inversée. Ainsi, l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle, c'est-à-dire que le modèle décrit une médiation en chaîne (VO et PO $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC; VO\ et\ PO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences de façon directe. À l'exemple de ce qui s'est passé dans le MSG1, lors du réglage du deuxième modèle structurel le test khi-carré à un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Par conséquent, il faut prendre d'autres indices pour évaluer le réglage du modèle (Iacobucci, 2010). Les autres indices de réglage se sont montrés adaptés, ce qui prouve que le réglage du modèle est adapté aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 53), même si les valeurs du GFI et AGFI se trouvent près de la limite de 0,90, sans plus d'influences sur le réglage du modèle global (Kline, 2010; Roussel et al, 2002).

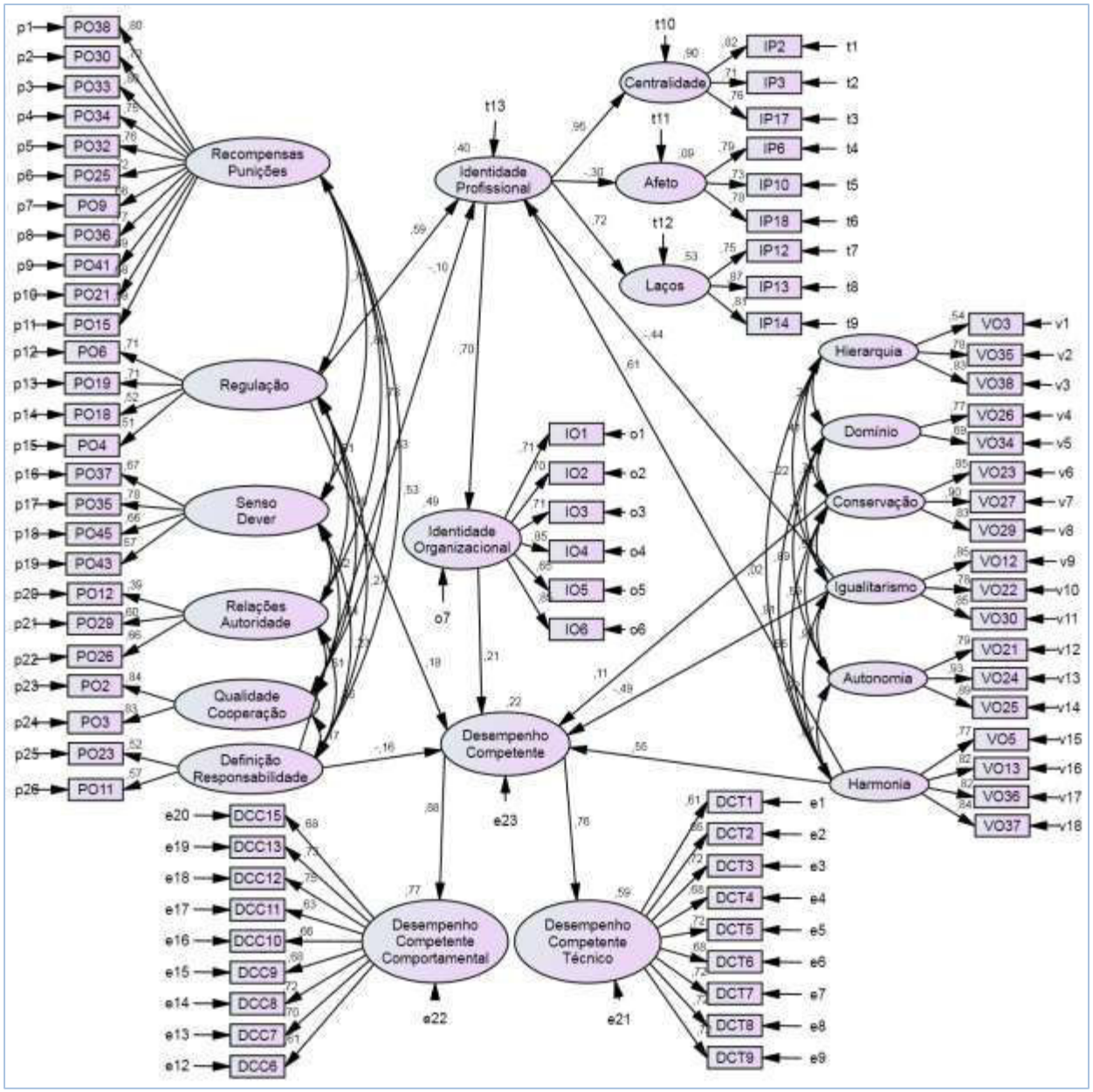
Les valeurs et les pratiques organisationnelles ont été significatives (p<0,05) par rapport aux motivations d'égalitarisme et d'harmonie, avec les pratiques de régulation et de définition des responsabilités, elles expliquent 29 % de l'identité organisationnelle. L'identité

organisationnelle subit les effets directs des motivations d'égalitarisme et d'harmonie, avec les pratiques organisationnelles de régulation de définition des responsabilités, ce qui explique 52 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,90 pour la centralité, R^2=0,09 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). En ce qui concerne la médiation en chaîne du MSG2, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle font une médiation partielle de la relation entre la motivation d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001). Par contre, par rapport aux pratiques organisationnelles, à l'identité professionnelle et à l'identité organisationnelle, la médiation est partielle quant à la relation entre les pratiques de régulation, de définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001). Conformément à la Figure 73, ce modèle explique 24 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Tableau 53

Indices d'ajustement des MSG1 et MSG2

Échantillon N=916		MSG1	MSG2
Indices Absolus	χ/g.l.	2,15	2,30
	χ^2; g.l.	6020,52; 2803	6460,52; 2804
	p	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,85 (0,84)	0,84 (0,83)
	SRMR	0,096	0,010
Indices Relatives	CFI	0,92	0,91
	TLI	0,91	0,90
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,035 (0,034 ; 0,037)	0,038 (0,037 ; 0,039)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,88	0,79
	PGFI	0,79	0,80
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	6420,52	6858,52
	ECVI	7,02	7,50
	CAIC	7584,53	8016,70


Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade
Identidade Profissional
Identidade Organizacional
Desempenho Competente
Desempenho Competente Comportamental
Desempenho Competente Técnico
Centralidade
Afeto
Laços
Hierarquia
Domínio
Conservação
Igualitarismo
Autonomia
Harmonia
PO38
PO30
PO33
PO34
PO32
PO25
PO9
PO36
PO41
PO21
PO15
PO6
PO19
PO18
PO4
PO37
PO35
PO45
PO43
PO12
PO28
PO26
PO2
PO3
PO23
PO11
IP2
IP3
IP17
IP6
IP10
IP18
IP12
IP13
IP14
IO1
IO2
IO3
IO4
IO5
IO6
VO3
VO35
VO38
VO26
VO34
VO23
VO27
VO29
VO12
VO22
VO30
VO21
VO24
VO25
VO5
VO13
VO36
VO37
DCC15
DCC13
DCC12
DCC11
DCC10
DCC9
DCC8
DCC7
DCC6
DCT1
DCT2
DCT3
DCT4
DCT5
DCT6
DCT7
DCT8
DCT9

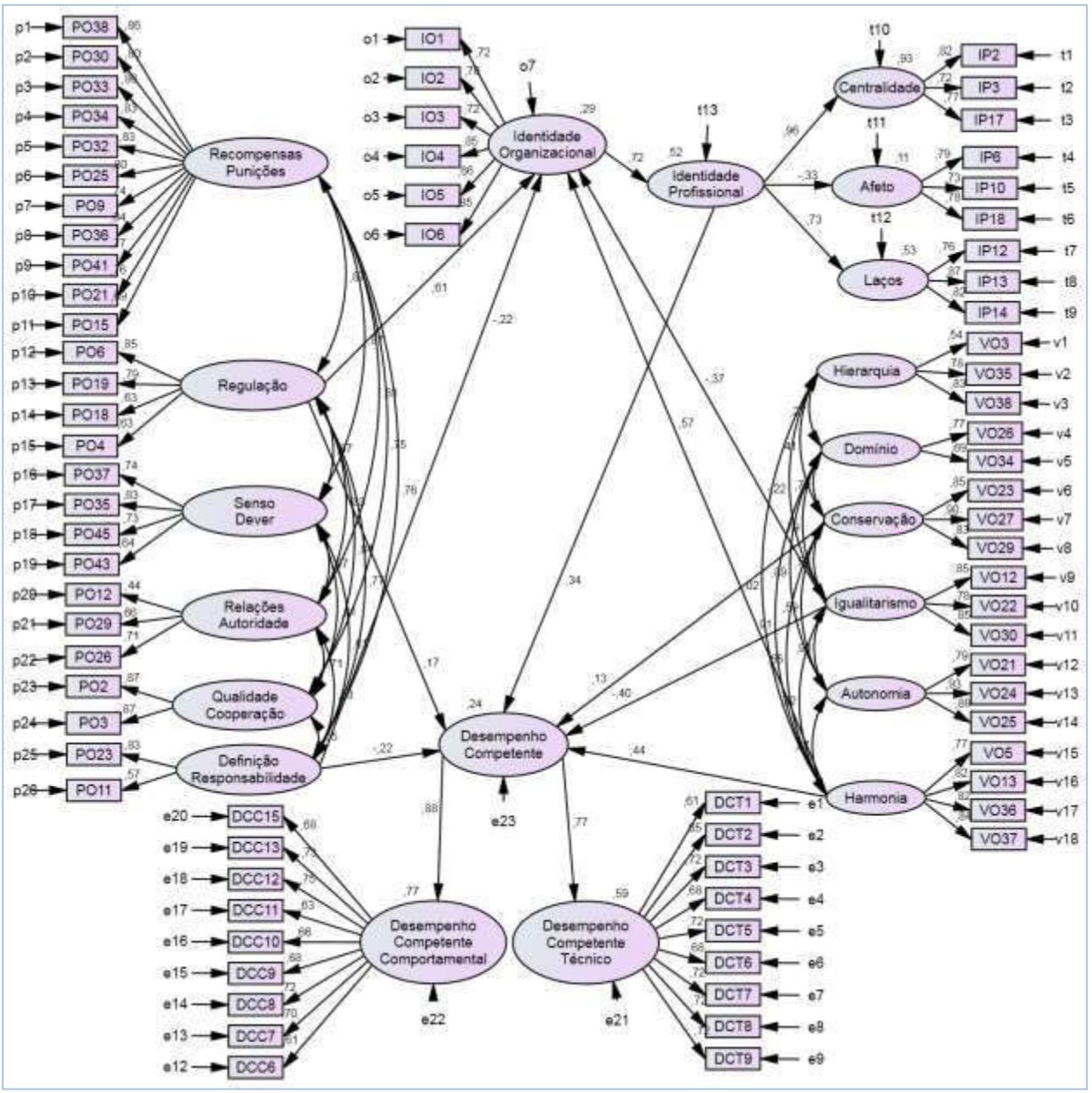
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	REG	0,663	0,055	11,994	***	par_66
IP	<---	DR	-0,139	0,070	-1,986	0,047	par_68
IP	<---	Égalitarisme	-0,112	0,029	-3,935	***	par_99
IP	<---	Harmonie	0,208	0,040	5,136	***	par_100
IO	<---	IP	0,851	0,052	16,289	***	par_98
DC	<---	REG	0,124	0,035	3,485	***	par_67
DC	<---	DR	-0,137	0,047	-2,889	0,004	par_69
DC	<---	Harmonie	0,113	0,034	3,327	***	par_97
DC	<---	IO	0,108	0,023	4,747	***	par_101
DC	<---	Conservation	0,026	0,014	1,836	0,046	par_102
DC	<---	Égalitarisme	-0,076	0,021	-3,520	***	par_103
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,739	0,045	16,514	***	par_59
Centralité	<---	I[	1,000				
Affect	<---	IP	-0,379	0,050	-7,609	***	par_70
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,926	0,042	21,782	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,985	0,045	21,726	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,886	0,044	20,073	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,002	0,046	21,560	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,892	0,044	20,131	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,966	0,045	21,573	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,818	0,042	19,327	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,792	0,044	18,088	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,005	0,043	23,221	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,908	0,048	18,988	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,906	0,045	20,137	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,992	0,048	20,560	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,014	0,047	21,782	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,015	0,048	21,083	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,903	0,049	18,245	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,004	0,049	20,620	***	par_16
PO21	<---	RP	0,888	0,040	21,951	***	par_17
PO41	<---	RP	0,857	0,038	22,475	***	par_18
PO36	<---	RP	0,782	0,031	25,558	***	par_19
PO9	<---	RP	0,822	0,039	21,150	***	par_20
PO25	<---	RP	0,831	0,035	23,524	***	par_21
PO32	<---	RP	0,938	0,036	25,807	***	par_22
PO34	<---	RP	0,962	0,038	25,070	***	par_23
PO33	<---	RP	0,956	0,035	27,043	***	par_24
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,194	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,728	0,052	14,060	***	par_26
PO18	<---	REG	0,722	0,051	14,049	***	par_27
PO19	<---	REG	0,994	0,053	18,884	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,404
IO	0,494
DC	0,220
Liens	0,525
Affect	0,092
Centralité	0,896
DCC	0,774
DCT	0,585
VO37	0,700
VO36	0,677
VO5	0,590
VO13	0,675
VO21	0,621
VO24	0,867
VO25	0,784
VO12	0,716
VO22	0,615
VO30	0,723
VO23	0,715
VO27	0,801
VO29	0,689
VO26	0,598
VO34	0,481
VO3	0,292
VO35	0,613
VO38	0,685
IO1	0,507
IO2	0,484
IO3	0,507
IO4	0,727
IO5	0,425
IO6	0,721
IP12	0,563
IP13	0,751
IP14	0,656
IP6	0,618
IP10	0,528
IP18	0,612
IP2	0,664
IP3	0,503
IP17	0,575
PO15	0,351
PO23	0,271
PO11	0,330
PO2	0,699
PO3	0,684
PO12	0,150
PO29	0,358

PO43	<---	SD	0,852	0,056	15,334	***	par_29
PO45	<---	SD	1,051	0,061	17,151	***	par_30
PO35	<---	SD	1,251	0,063	19,786	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	1,291	0,137	9,422	***	par_32
PO29	<---	RA	1,199	0,123	9,750	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,020	0,043	23,938	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,736	0,039	18,721	***	par_50
PO11	<---	DR	1,157	0,144	8,053	***	par_51
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,903	0,043	21,185	***	par_52
IP2	<---	Centralité	1,048	0,044	23,819	***	par_53
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,924	0,047	19,614	***	par_54
IP6	<---	Affect	0,920	0,046	20,061	***	par_55
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,119	0,039	28,332	***	par_56
IP12	<---	Liens	0,917	0,038	23,975	***	par_57
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,730	0,033	22,005	***	par_60
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,033	***	par_61
IO3	<---	IO	0,776	0,032	24,148	***	par_62
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,542	***	par_63
IO1	<---	IO	0,894	0,039	22,650	***	par_64
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,983	0,048	20,677	***	par_71
VO3	<---	Hiérarchie	0,619	0,042	14,914	***	par_72
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,218	0,058	20,899	***	par_73
VO29	<---	Conservation	0,989	0,034	28,888	***	par_74
VO27	<---	Conservation	1,067	0,033	32,476	***	par_75
VO23	<---	Conservation	1,000				
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,637	0,022	29,003	***	par_76
VO12	<---	Égalitarisme	0,888	0,027	33,279	***	par_77
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,059	0,024	43,576	***	par_78
VO21	<---	Autonomie	0,921	0,031	30,091	***	par_79
VO13	<---	Harmonie	0,923	0,032	28,999	***	par_80
VO5	<---	Harmonie	0,907	0,034	26,516	***	par_81
VO37	<---	Harmonie	1,002	0,033	30,439	***	par_82
VO36	<---	Harmonie	1,000				

PO26	0,430
PO37	0,452
PO35	0,611
PO45	0,430
PO43	0,322
PO6	0,502
PO19	0,505
PO18	0,269
PO4	0,264
PO38	0,636
PO30	0,525
PO33	0,638
PO34	0,569
PO32	0,583
PO25	0,516
PO9	0,430
PO36	0,588
PO41	0,476
PO21	0,463
DCC15	0,460
DCC6	0,372
DCC7	0,493
DCC8	0,518
DCC9	0,463
DCC10	0,439
DCC11	0,397
DCC12	0,567
DCC13	0,529
DCT1	0,372
DCT2	0,419
DCT3	0,518
DCT4	0,458
DCT5	0,522
DCT6	0,458
DCT7	0,524
DCT8	0,523
DCT9	0,515

Figure 72. Modèle *VO, PO → IP → IO → DC* − $MSG1$.


Recompensas Punições
Regulação
Senso Dever
Relações Autoridade
Qualidade Cooperação
Definição Responsabilidade
Identidade Organizacional
Identidade Profissional
Centralidade
Afeto
Laços
Hierarquia
Domínio
Conservação
Igualitarismo
Autonomia
Harmonia
Desempenho Competente
Desempenho Competente Comportamental
Desempenho Competente Técnico

Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	DR	-0,178	0,059	-3,034	0,002	par_98
IO	<---	REG	0,521	0,058	8,931	***	par_99
IO	<---	Égalitarisme	-0,117	0,033	-3,546	***	par_100
IO	<---	Harmonie	0,238	0,047	5,094	***	par_101
IP	<---	IO	0,618	0,034	18,241	***	par_97
DC	<---	REG	0,072	0,036	2,020	0,043	par_65
DC	<---	DR	-0,087	0,033	-2,640	0,008	par_66
DC	<---	Harmonie	0,091	0,033	2,800	0,005	par_94
DC	<---	Conservation	0,030	0,014	2,114	0,035	par_95
DC	<---	Égalitarisme	-0,062	0,021	-3,012	0,003	par_96
DC	<---	IP	0,195	0,030	6,502	***	par_102
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,721	0,046	15,602	***	par_58
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,384	0,050	-7,752	***	par_67
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,929	0,043	21,812	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,988	0,045	21,757	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,889	0,044	20,101	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,005	0,047	21,600	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,895	0,044	20,161	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,969	0,045	21,610	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,821	0,042	19,355	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,795	0,044	18,112	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,001	0,043	23,377	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,906	0,047	19,077	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,904	0,045	20,236	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,988	0,048	20,655	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,011	0,046	21,908	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,012	0,048	21,206	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,900	0,049	18,324	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,002	0,048	20,735	***	par_16
PO21	<---	RP	0,887	0,040	21,936	***	par_17
PO41	<---	RP	0,858	0,038	22,512	***	par_18
PO36	<---	RP	0,781	0,031	25,568	***	par_19
PO9	<---	RP	0,820	0,039	21,130	***	par_20
PO25	<---	RP	0,830	0,035	23,512	***	par_21
PO32	<---	RP	0,937	0,036	25,809	***	par_22
PO34	<---	RP	0,962	0,038	25,081	***	par_23
PO33	<---	RP	0,955	0,035	27,045	***	par_24
PO30	<---	RP	0,889	0,037	24,221	***	par_25
PO38	<---	RP	1,000				
PO4	<---	REG	0,602	0,040	15,149	***	par_26
PO18	<---	REG	0,601	0,039	15,290	***	par_27
PO19	<---	REG	0,805	0,037	21,522	***	par_28
PO6	<---	REG	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,290
IP	0,522
DC	0,242
Liens	0,534
Affect	0,106
Centralité	0,929
DCC	0,767
DCT	0,590
VO37	0,699
VO36	0,677
VO5	0,591
VO13	0,676
VO21	0,621
VO24	0,867
VO25	0,784
VO12	0,717
VO22	0,615
VO30	0,723
VO23	0,715
VO27	0,801
VO29	0,689
VO26	0,597
VO34	0,482
VO3	0,293
VO35	0,615
VO38	0,683
IO1	0,512
IO2	0,497
IO3	0,524
IO4	0,731
IO5	0,430
IO6	0,729
IP12	0,573
IP13	0,758
IP14	0,669
IP6	0,623
IP10	0,531
IP18	0,613
IP2	0,678
IP3	0,524
IP17	0,596
PO15	0,470
PO23	0,682
PO11	0,329
PO2	0,761
PO3	0,750
PO12	0,193
PO29	0,434

PO43	<---	SD	0,855	0,056	15,275	***	par_29
PO45	<---	SD	1,060	0,062	17,167	***	par_30
PO35	<---	SD	1,256	0,064	19,713	***	par_31
PO37	<---	SD	1,000				
PO26	<---	RA	1,282	0,136	9,450	***	par_32
PO29	<---	RA	1,201	0,123	9,800	***	par_33
PO12	<---	RA	1,000				
PO3	<---	QC	1,021	0,043	23,988	***	par_34
PO2	<---	QC	1,000				
PO15	<---	RP	0,735	0,039	18,721	***	par_49
PO11	<---	DR	0,583	0,055	10,579	***	par_50
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,903	0,043	21,110	***	par_51
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,558	***	par_52
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,651	***	par_53
IP6	<---	Affect	0,924	0,046	20,108	***	par_54
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,273	***	par_55
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,954	***	par_56
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,726	0,033	21,834	***	par_59
IO4	<---	IO	0,959	0,030	32,015	***	par_60
IO3	<---	IO	0,781	0,032	24,338	***	par_61
IO2	<---	IO	0,783	0,033	23,599	***	par_62
IO1	<---	IO	0,890	0,039	22,586	***	par_63
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	0,986	0,048	20,632	***	par_68
VO3	<---	Hiérarchie	0,621	0,042	14,916	***	par_69
VO34	<---	Domination	1,000				
VO26	<---	Domination	1,218	0,058	20,918	***	par_70
VO29	<---	Conservation	1,000				
VO27	<---	Conservation	1,079	0,035	30,979	***	par_71
VO23	<---	Conservation	1,011	0,035	28,890	***	par_72
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,636	0,022	28,977	***	par_73
VO12	<---	Égalitarisme	0,889	0,027	33,313	***	par_74
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,059	0,024	43,575	***	par_75
VO21	<---	Autonomie	0,921	0,031	30,091	***	par_76
VO13	<---	Harmonie	0,923	0,032	29,044	***	par_77
VO5	<---	Harmonie	0,907	0,034	26,541	***	par_78
VO37	<---	Harmonie	1,001	0,033	30,439	***	par_79
VO36	<---	Harmonie	1,000				

PO26	0,501
PO37	0,541
PO35	0,696
PO45	0,527
PO43	0,408
PO6	0,726
PO19	0,628
PO18	0,403
PO4	0,394
PO38	0,742
PO30	0,645
PO33	0,742
PO34	0,684
PO32	0,696
PO25	0,636
PO9	0,552
PO36	0,701
PO41	0,599
PO21	0,585
DCC15	0,461
DCC6	0,372
DCC7	0,493
DCC8	0,519
DCC9	0,462
DCC10	0,440
DCC11	0,398
DCC12	0,568
DCC13	0,532
DCT1	0,372
DCT2	0,419
DCT3	0,518
DCT4	0,458
DCT5	0,521
DCT6	0,457
DCT7	0,524
DCT8	0,522
DCT9	0,513

Figure 73. Modèle *VO, PO → IO → IP → DC* $-$ $MSG2$.

- *Modèles structuraux généraux détaillés 1 (MSGD1 a, b, et c)*

Le modèle structurel détaillé (MSGD1a) teste l'influence des motivations conservation X autonomie, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle par rapport à la performance professionnelle par les compétences. Dans le cadre de ce modèle, l'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle, c'est-à-dire que le modèle décrit la relation (VO conservation X autonomie et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences de façon directe. Lors du réglage MSGD1a, le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Face à cela, d'autres indices de réglage (absolus, relatifs, détaillés, de divergences de populations et basés sur la théorie de l'information) ont montré que le modèle MSGD1a s'adapte bien aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 54).

En ce qui concerne les valeurs et les pratiques organisationnelles, la motivation de conservation ($p<0,000$) et la pratique de régulation ($p<0,000$) expliquent 39 % de l'identité professionnelle ($R^2=0,91$ pour la centralité, $R^2=0,09$ pour l'affect et $R^2=0,53$ pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs de la motivation de la conservation et de la pratique organisationnelle de régulation, ce qui explique 49 % de la variance de l'identité organisationnelle. Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD1a, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation de conservation et la performance professionnelle par les compétences ($p<0,000$). L'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre la pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences ($p<0,05$). Conformément à la Figure 74, ce modèle explique 19 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,59$ pour la performance technique et $R^2=0,77$ pour la performance comportementale).

Le modèle structurel détaillé MSGD1b a permis de tester l'influence des motivations hiérarchie X égalitarisme, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Ce MSGD1b décrit la relation (VO hiérarchie X égalitarisme et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC; VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent directement l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences. Le test du

khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Par conséquent, il a fallu analyser d'autres indicateurs d'adéquation du modèle (absolus, relatifs, détaillés, de divergences de populations et basés sur la théorie de l'information). Ces indices se sont montrés adaptés et corroborent le réglage du modèle aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 54).

Les motivations de la hiérarchie et de l'égalitarisme sont significatives (p<0,000) et, avec la pratique de régulation (p<0,000), expliquent 40 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,91 pour la centralité, R^2=0,09 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs de la motivation de hiérarchie et égalitarisme, ainsi que de la pratique de régulation, ce qui explique 48 % de la variance de l'identité organisationnelle. Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD1b, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre les motivations de hiérarchie et d'égalitarisme et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001). Par rapport aux pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation et de définition des Responsabilités et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001). Conformément à la Figure 75, ce modèle explique 20 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,76 pour la performance comportementale).

Le modèle structurel détaillé (MSGD1b) teste l'influence des motivations conservation X autonomie, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle par rapport à la performance professionnelle par les compétences. Dans le cadre de ce modèle, l'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle, c'est-à-dire que le modèle décrit la relation (VO conservation X autonomie et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences de façon directe. Lors du réglage MSGD1a, le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Face à cela, d'autres indices de réglage (absolus, relatifs, détaillés, de divergences de populations et basés sur la théorie de l'information) ont montré que le modèle MSGD1b s'adapte bien aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 54).

En ce qui concerne les valeurs et les pratiques organisationnelles, la motivation de conservation (p<0,000) et la pratique de régulation (p<0,000) expliquent 39 % de l'identité

professionnelle (R^2=0,91 pour la centralité, R^2=0,09 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs de la motivation de la conservation et de la pratique organisationnelle de régulation, ce qui explique 49 % de la variance de l'identité organisationnelle. Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD1b, identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation de conservation et la performance professionnelle par les compétences (p<0,000). L'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre la pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences (p<0,05). Conformément à la figure 64, ce modèle explique 19 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Le modèle structurel détaillé MSGD1c a permis de tester l'influence des motivations domination X hiérarchie, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Ce MSGD1c décrit la relation (VO domination X harmonie et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IO \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent directement l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences. Le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Par conséquent, il a fallu analyser d'autres indicateurs d'adéquation du modèle qui se sont montrés adaptés aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 54).

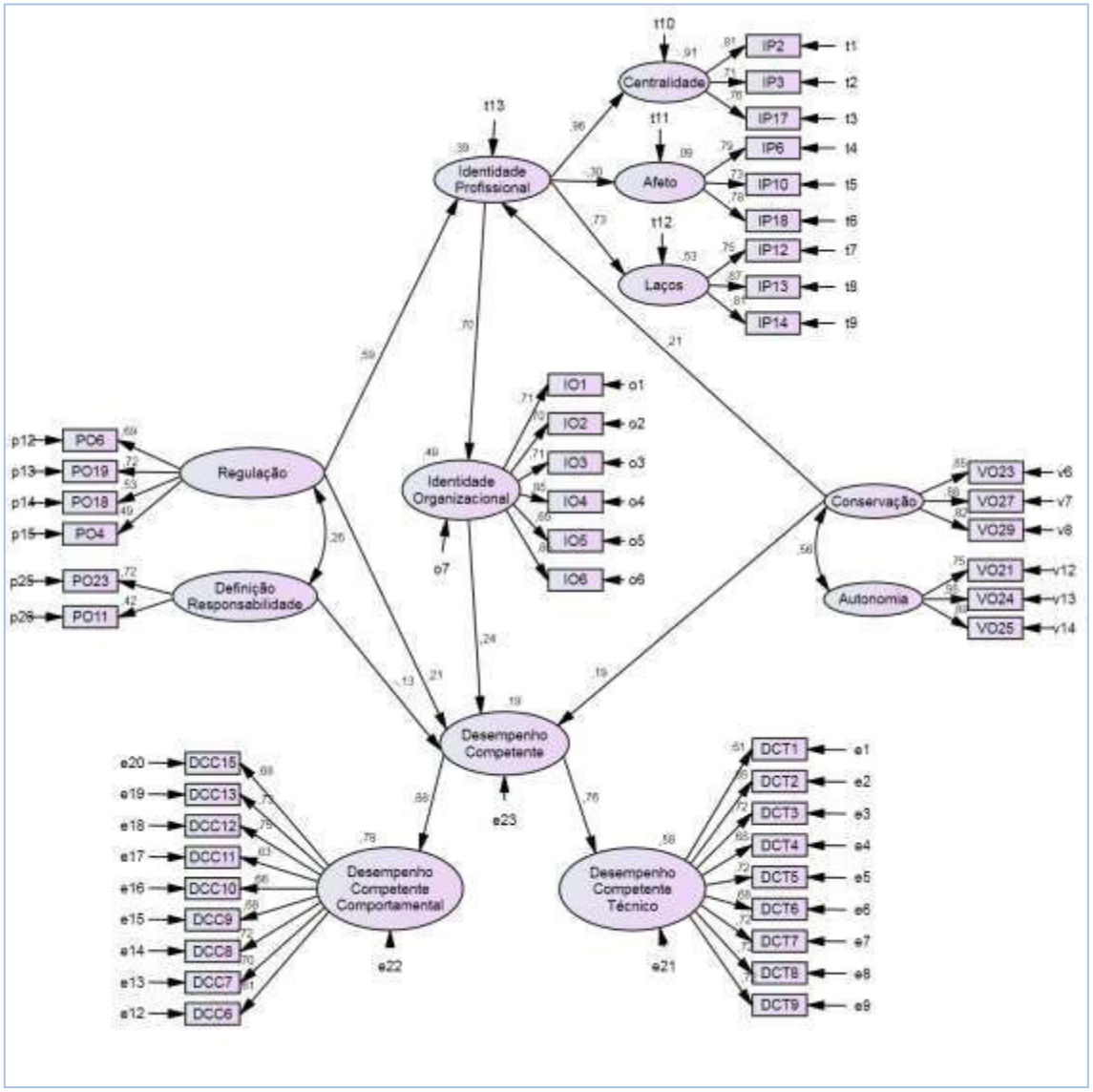
Les motivations d'harmonie (p<0,000) et de pratique de régulation (p<0,000) sont significatives et expliquent 39 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,91 pour la centralité, R^2=0,09 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). L'identité professionnelle subit les effets directs de la motivation d'harmonie et de la pratique de régulation, ce qui explique 49 % de la variance de l'identité organisationnelle. Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD1c, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Par rapport aux pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Conformément à la Figure 76, ce modèle explique 19 % de la

variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,59 pour la performance technique et R^2=0,77 pour la performance comportementale).

Tableau 54

Indices d'ajustement des MSGD1 a, b, et c

Échantillon N=916		MSGP1a	MSGP1b	MSGP1c
Indices Absolus	χ/g.l.	2,21	2,18	2,28
	χ^2; g.l.	2051,17; 930	2026,13; 928	2116,35; 930
	p	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,91 (0,90)	0,91 (0,90)	0,90 (0,89)
	SRMR	0,067	0,056	0,065
Indices Relatives	CFI	0,94	0,94	0,94
	TLI	0,94	0,94	0,93
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,036 (0,034 ; 0,038)	0,036 (0,034 ; 0,038)	0,037 (0,035 ; 0,039)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,89	0,88	0,88
	PGFI	0,81	0,81	0,81
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2261,17	2240,13	2326,35
	ECVI	2,47	2,45	2,54
	CAIC	2872,27	2862,87	2937,45



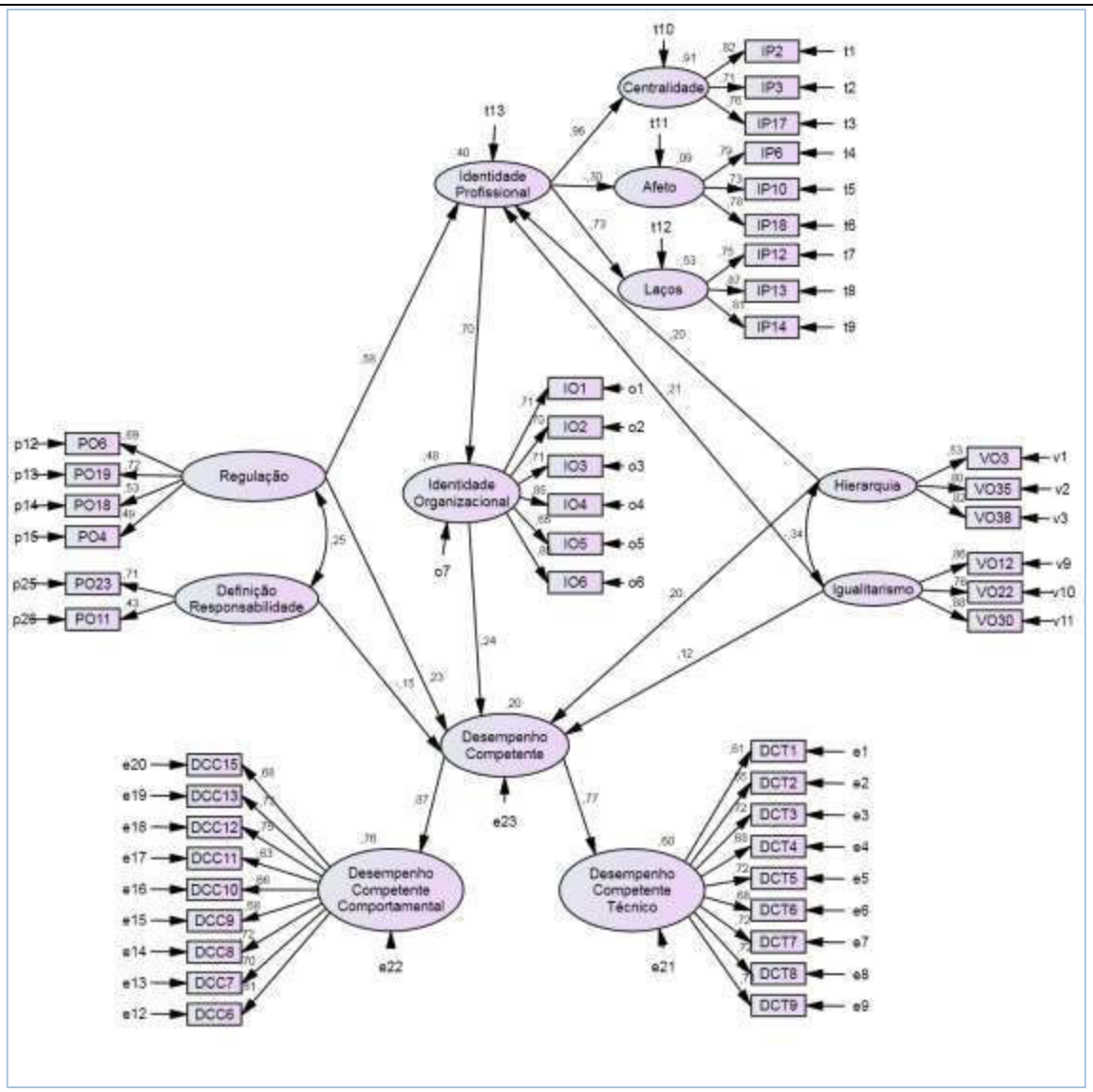
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Conservation	0,084	0,014	5,822	***	par_45
IP	<---	Regulation	0,684	0,058	11,855	***	par_47
IO	<---	IP	0,836	0,052	16,197	***	par_42
DC	<---	IO	0,119	0,022	5,306	***	par_43
DC	<---	Conservation	0,045	0,010	4,718	***	par_44
DC	<---	Regulation	0,148	0,038	3,907	***	par_46
DC	<---	DR	-0,081	0,039	-2,092	0,036	par_48
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,732	0,045	16,382	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,373	0,049	-7,593	***	par_36

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,390
IO	0,488
DC	0,189
Liens	0,527
Affect	0,092
Centralité	0,912
DCC	0,776
DCT	0,585
VO21	0,565
VO24	0,896
VO25	0,796
VO23	0,725

DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,926	0,042	21,784	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,985	0,045	21,728	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,885	0,044	20,073	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,001	0,046	21,562	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,892	0,044	20,133	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,966	0,045	21,577	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,818	0,042	19,334	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,792	0,044	18,095	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	1,005	0,043	23,196	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,911	0,048	18,988	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,908	0,045	20,137	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,993	0,048	20,535	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,017	0,047	21,769	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,017	0,048	21,064	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,903	0,050	18,223	***	par_15
DCC15	<---	DCC	1,004	0,049	20,586	***	par_16
PO4	<---	Regulation	0,719	0,059	12,211	***	par_17
PO18	<---	Regulation	0,755	0,061	12,479	***	par_18
PO19	<---	Regulation	1,033	0,068	15,181	***	par_19
PO6	<---	Regulation	1,000				
PO11	<---	DR	0,615	0,193	3,183	,001	par_21
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,905	0,043	21,237	***	par_22
IP2	<---	Centralité	1,045	0,044	23,817	***	par_23
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,924	0,047	19,606	***	par_24
IP6	<---	Affect	0,920	0,046	20,053	***	par_25
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,117	0,039	28,332	***	par_26
IP12	<---	Liens	0,916	0,038	23,981	***	par_27
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,731	0,033	22,022	***	par_30
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,004	***	par_31
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,124	***	par_32
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,538	***	par_33
IO1	<---	IO	0,895	0,039	22,658	***	par_34
VO29	<---	Conservation	0,967	0,034	28,478	***	par_37
VO27	<---	Conservation	1,044	0,033	31,715	***	par_38
VO23	<---	Conservation	1,000				
VO25	<---	Autonomie	1,000				
VO24	<---	Autonomie	1,069	0,027	39,463	***	par_39
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,238	***	par_40

VO27	0,781
VO29	0,666
IO1	0,509
IO2	0,486
IO3	0,508
IO4	0,728
IO5	0,427
IO6	0,722
IP12	0,566
IP13	0,751
IP14	0,659
IP6	0,618
IP10	0,529
IP18	0,613
IP2	0,664
IP3	0,508
IP17	0,579
PO23	0,521
PO11	0,179
PO6	0,475
PO19	0,516
PO18	0,278
PO4	0,244
DCC15	0,459
DCC6	0,371
DCC7	0,493
DCC8	0,520
DCC9	0,463
DCC10	0,439
DCC11	0,398
DCC12	0,567
DCC13	0,528
DCT1	0,373
DCT2	0,419
DCT3	0,519
DCT4	0,459
DCT5	0,521
DCT6	0,457
DCT7	0,525
DCT8	0,523
DCT9	0,515

Figure 74. Modèles structuraux généraux détaillés 1a - MSGD1a.



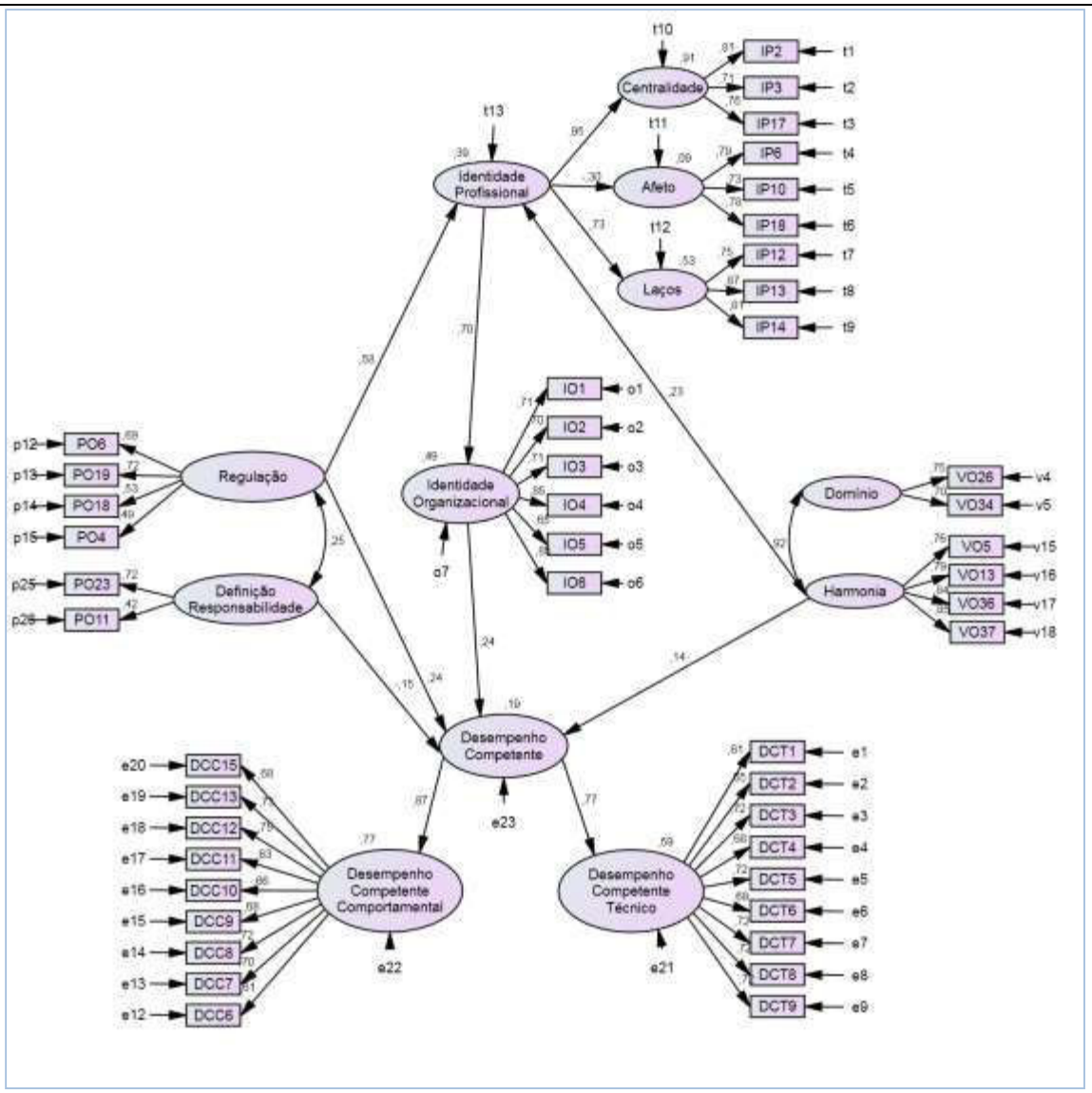
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Regulation	0,682	0,058	11,798	***	par_40
IP	<---	Hiérarchie	0,064	0,013	4,958	***	par_47
IP	<---	Égalitarisme	0,051	0,010	5,164	***	par_48
IO	<---	IP	0,834	0,051	16,202	***	par_37
DC	<---	IO	0,120	0,023	5,310	***	par_38
DC	<---	Regulation	0,163	0,038	4,285	***	par_39
DC	<---	DR	-0,093	0,041	-2,266	0,023	par_41
DC	<---	Hiérarchie	0,039	0,009	4,417	***	par_49
DC	<---	Égalitarisme	0,017	0,007	2,578	0,010	par_50
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,735	0,045	16,346	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,366	0,049	-7,475	***	par_36

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,396
IO	0,484
DC	0,204
Liens	0,530
Affect	0,088
Centralité	0,915
DCC	0,757
DCT	0,599
VO12	0,737
VO22	0,573
VO30	0,766
VO3	0,277
VO35	0,636
VO38	0,674

DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,934	0,043	21,598	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,994	0,046	21,539	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,894	0,045	19,920	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,011	0,047	21,376	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,901	0,045	19,984	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,975	0,046	21,396	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,826	0,043	19,204	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,800	0,044	17,988	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,997	0,043	23,291	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,904	0,047	19,051	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,900	0,045	20,193	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,985	0,048	20,595	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,009	0,046	21,855	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,008	0,048	21,138	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,897	0,049	18,282	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,997	0,048	20,667	***	par_16
PO4	<---	Regulation	0,721	0,059	12,210	***	par_17
PO18	<---	Regulation	0,763	0,061	12,542	***	par_18
PO19	<---	Regulation	1,036	0,068	15,213	***	par_19
PO6	<---	Regulation	1,000				
PO11	<---	DR	0,629	0,193	3,256	0,001	par_21
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,908	0,043	21,244	***	par_22
IP2	<---	Centralité	1,049	0,044	23,812	***	par_23
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,924	0,047	19,589	***	par_24
IP6	<---	Affect	0,918	0,046	20,013	***	par_25
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,117	0,039	28,349	***	par_26
IP12	<---	Liens	0,916	0,038	23,987	***	par_27
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,730	0,033	22,022	***	par_30
IO4	<---	IO	0,960	0,030	32,010	***	par_31
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,118	***	par_32
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,535	***	par_33
IO1	<---	IO	0,895	0,039	22,663	***	par_34
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,010	0,060	16,693	***	par_42
VO3	<---	Hiérarchie	0,608	0,044	13,864	***	par_43
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,595	0,024	25,258	***	par_44
VO12	<---	Égalitarisme	0,875	0,031	27,942	***	par_45

IO1	0,509
IO2	0,486
IO3	0,508
IO4	0,728
IO5	0,427
IO6	0,723
IP12	0,565
IP13	0,751
IP14	0,659
IP6	0,618
IP10	0,528
IP18	0,613
IP2	0,665
IP3	0,510
IP17	0,576
PO23	0,510
PO11	0,183
PO6	0,472
PO19	0,516
PO18	0,282
PO4	0,244
DCC15	0,463
DCC6	0,375
DCC7	0,496
DCC8	0,523
DCC9	0,465
DCC10	0,442
DCC11	0,401
DCC12	0,570
DCC13	0,535
DCT1	0,372
DCT2	0,419
DCT3	0,519
DCT4	0,458
DCT5	0,522
DCT6	0,457
DCT7	0,525
DCT8	0,522
DCT9	0,509

Figure 75. Modèles structuraux généraux détaillés 1b - MSGD1b.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IP	<---	Regulation	0,678	0,057	11,832	***	par_40
IP	<---	Harmonie	0,077	0,012	6,255	***	par_47
IO	<---	IP	0,840	0,052	16,217	***	par_37
DC	<---	IO	0,121	0,023	5,311	***	par_38
DC	<---	Regulation	0,166	0,038	4,392	***	par_39
DC	<---	DR	-0,092	0,040	-2,285	0,022	par_41
DC	<---	Harmonie	0,027	0,008	3,310	***	par_48
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,734	0,045	16,416	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,372	0,049	-7,581	***	par_36
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,930	0,043	21,653	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,990	0,046	21,597	***	par_2

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IP	0,392
IO	0,489
DC	0,187
Liens	0,527
Affect	0,090
Centralité	0,905
DCC	0,765
DCT	0,593
VO37	0,717
VO36	0,707
VO5	0,585
VO13	0,632
VO26	0,563
VO34	0,484
IO1	0,508

DCT6	<---	DCT	0,890	0,045	19,965	***	par_3	IO2	0,485
DCT5	<---	DCT	1,006	0,047	21,434	***	par_4	IO3	0,507
DCT4	<---	DCT	0,897	0,045	20,028	***	par_5	IO4	0,727
DCT3	<---	DCT	0,971	0,045	21,449	***	par_6	IO5	0,426
DCT2	<---	DCT	0,823	0,043	19,242	***	par_7	IO6	0,722
DCT1	<---	DCT	0,797	0,044	18,019	***	par_8	IP12	0,564
DCC13	<---	DCC	1,000					IP13	0,750
DCC12	<---	DCC	1,000	0,043	23,223	***	par_9	IP14	0,658
DCC11	<---	DCC	0,906	0,048	19,011	***	par_10	IP6	0,619
DCC10	<---	DCC	0,902	0,045	20,136	***	par_11	IP10	0,528
DCC9	<---	DCC	0,989	0,048	20,564	***	par_12	IP18	0,612
DCC8	<---	DCC	1,012	0,046	21,799	***	par_13	IP2	0,662
DCC7	<---	DCC	1,011	0,048	21,086	***	par_14	IP3	0,507
DCC6	<---	DCC	0,899	0,049	18,239	***	par_15	IP17	0,576
DCC15	<---	DCC	0,999	0,048	20,605	***	par_16	PO23	0,519
PO4	<---	Regulation	0,719	0,059	12,220	***	par_17	PO11	0,180
PO18	<---	Regulation	0,757	0,061	12,515	***	par_18	PO6	0,475
PO19	<---	Regulation	1,029	0,068	15,212	***	par_19	PO19	0,514
PO6	<---	Regulation	1,000					PO18	0,280
PO11	<---	DR	0,617	0,191	3,228	,001	par_21	PO4	0,244
PO23	<---	DR	1,000					DCC15	0,461
IP17	<---	Centralité	1,000					DCC6	0,373
IP3	<---	Centralité	0,904	0,043	21,227	***	par_22	DCC7	0,494
IP2	<---	Centralité	1,046	0,044	23,820	***	par_23	DCC8	0,522
IP18	<---	Affect	1,000					DCC9	0,465
IP10	<---	Affect	0,924	0,047	19,610	***	par_24	DCC10	0,439
IP6	<---	Affect	0,921	0,046	20,038	***	par_25	DCC11	0,400
IP14	<---	Liens	1,000					DCC12	0,568
IP13	<---	Liens	1,117	0,039	28,335	***	par_26	DCC13	0,533
IP12	<---	Liens	0,916	0,038	23,982	***	par_27	DCT1	0,373
IO6	<---	IO	1,000					DCT2	0,419
IO5	<---	IO	0,730	0,033	22,014	***	par_30	DCT3	0,519
IO4	<---	IO	0,961	0,030	32,016	***	par_31	DCT4	0,458
IO3	<---	IO	0,775	0,032	24,131	***	par_32	DCT5	0,521
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,542	***	par_33	DCT6	0,457
IO1	<---	IO	0,895	0,039	22,659	***	par_34	DCT7	0,525
VO34	<---	Domination	1,000					DCT8	0,523
VO26	<---	Domination	1,175	0,061	19,367	***	par_42	DCT9	0,512
VO13	<---	Harmonie	0,874	0,032	27,490	***	par_43		
VO5	<---	Harmonie	0,884	0,034	25,980	***	par_44		
VO37	<---	Harmonie	0,992	0,032	30,943	***	par_45		
VO36	<---	Harmonie	1,000						

Figure 76. Modèles structuraux généraux détaillés 1c - MSGD1c.

- *Modèles structuraux généraux détaillés 2 (MSGD2 a, b, et c)*

Le deuxième modèle structurel détaillé (MSGD2a) inverse l'ordre de l'identité, l'identité organisationnelle précédant l'identité professionnelle. Par conséquent, ce modèle a permis de tester l'influence des motivations conservation X autonomie, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Le modèle décrit la relation (VO conservation X autonomie et PO régulation et définition des responsabilités) $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IP \rightarrow DC$ où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent directement l'identité professionnelle et la performance professionnelle par les compétences. Dans le cadre du réglage du MSGD2a, le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Par conséquent, il a fallu prendre en compte d'autres indices (absolus, relatifs, détaillés, de divergences de populations et basés sur la théorie de l'information). Les résultats présentés par ces nouveaux indices indiquent que le réglage du modèle d'adéquation du modèle MSGD2a est adapté aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 55).

Les motivations de conservation ($p<0,000$) et d'autonomie ($p<0,05$), avec les pratiques de régulation ($p<0,000$) et la définition des responsabilités ($p<0,05$) expliquent 21 % de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit les effets directs de la conservation et des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle ($R^2=0,92$ pour la centralité, $R^2=0,10$ pour l'affect et $R^2=0,53$ pour les liens). Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD2a, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation de conservation et la performance professionnelle par les compétences ($p=0,001$). Cette médiation est totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences ($p=0,280$). Par rapport aux pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation, la définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences ($p=0,001$ et $p=0,001$). Conformément à la Figure 77, ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences ($R^2=0,59$ pour la performance technique et $R^2=0,77$ pour la performance comportementale).

Le modèle structurel détaillé MSGD2b a permis de tester l'influence des motivations hiérarchie X égalitarisme, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des

responsabilités, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Ce MSGD1b décrit la relation (VO hiérarchie X égalitarisme et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IP \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent directement l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences. Le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Conformément au Tableau 55, les indices de réglage se sont montrés adaptés.

Les motivations de la hiérarchie et de l'égalitarisme sont significatives (p<0,000) et, avec la pratique de régulation (p<0,000), elles expliquent 21% de la variance de l'identité organisationnelle. L'identité organisationnelle subit les effets directs de la motivation de hiérarchie et égalitarisme, ainsi que de la pratique organisationnelle de régulation, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,91 pour la centralité, R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD2b, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre les motivations de hiérarchie et d'égalitarisme et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001 et p=0,001). Par rapport aux pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Conformément à la Figure 78, ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,75 pour la performance comportementale).

Le modèle structurel détaillé MSGD2c a permis de tester l'influence des motivations domination X harmonie, des pratiques organisationnelles de régulation et de définition des responsabilités, de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences. Ce MSGD2c décrit la relation (VO domination X harmonie et PO régulation et définition des responsabilités $\rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$; $VO\ et\ PO \rightarrow DC$; $IP \rightarrow DC$) où les valeurs et les pratiques organisationnelles influencent directement l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences. Le test du khi-carré présente un p-valeur inférieur à la limite de 0,05. Par conséquent, il a fallu analyser d'autres indicateurs d'adéquation du modèle qui se sont montrés adaptés aux données de l'échantillon total (conformément au Tableau 55).

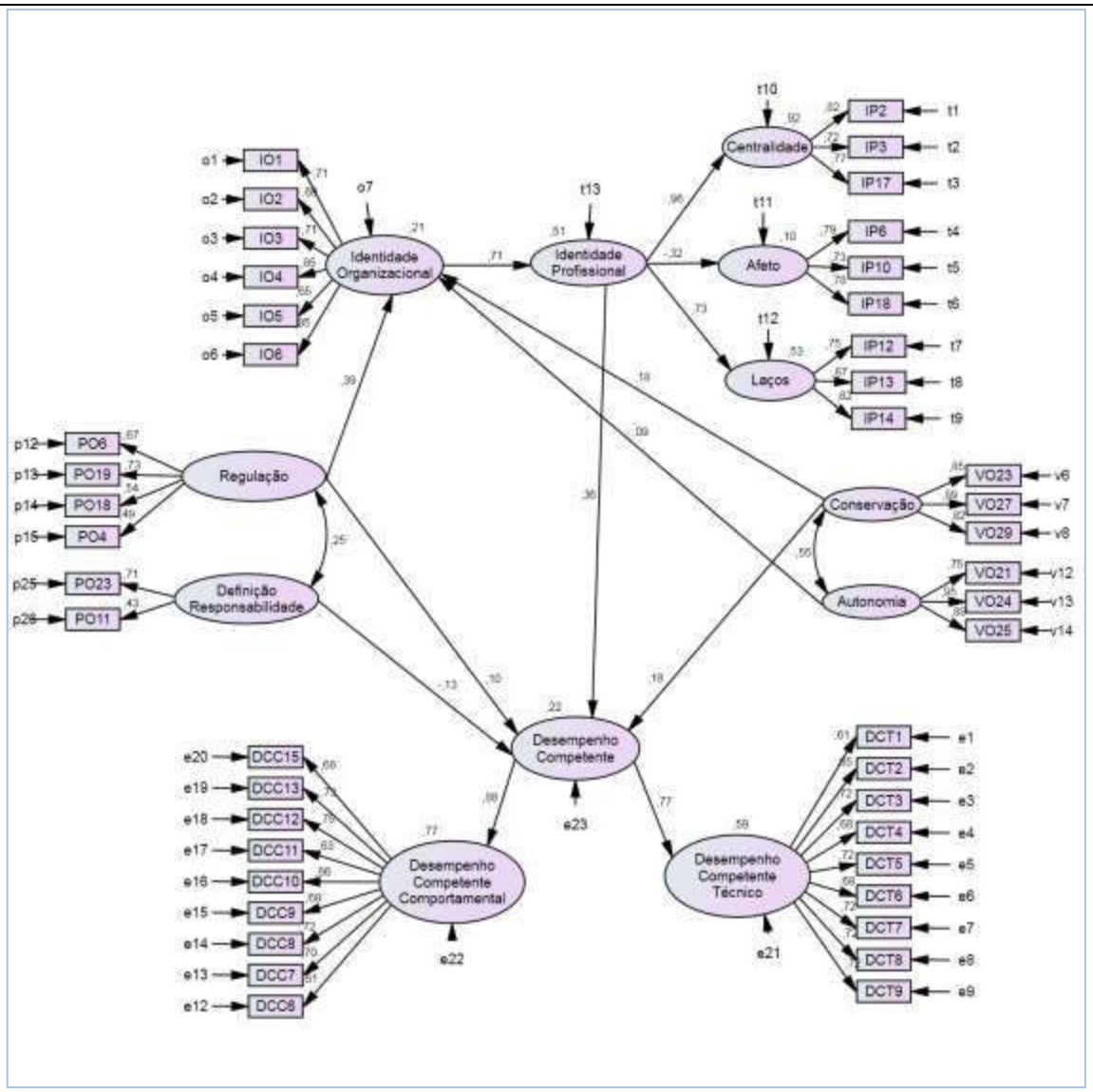
Les motivations d'harmonie (p<0,000) et de pratique de régulation (p<0,000) sont significatives et expliquent 22 % de la variance de l'identité organisationnelle. L'identité

organisationnelle subit les effets directs de la motivation de domination et de la pratique organisationnelle de régulation, ce qui explique 51 % de la variance de l'identité professionnelle (R^2=0,92 pour la centralité, R^2=0,10 pour l'affect et R^2=0,53 pour les liens). Pour ce qui est de la médiation en chaîne du MSGD2c, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Par rapport aux pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation et la performance professionnelle par les compétences (p=0,001). Conformément à la Figure 79, ce modèle explique 22 % de la variance de la performance professionnelle par les compétences (R^2=0,60 pour la performance technique et R^2=0,76 pour la performance comportementale).

Tableau 55

Indices d'ajustement des MSGD2 a, b, et c

Échantillon N=916		MSGD2a	MSGD2b	MSGD2c
Indices Absolus	χ/g.l.	2,30	2,29	2,40
	χ^2; g.l.	2135,81; 929	2127,68; 928	2203,31; 930
	p	0,000	0,000	0,000
	GFI (AGFI)	0,90 (0,89)	0,90 (0,89)	0,90 (0,89)
	SRMR	0,067	0,059	0,066
Indices Relatives	CFI	0,94	0,94	0,93
	TLI	0,94	0,93	0,93
Indices de Discordance de Population	RMSEA (Lo90;Hi90)	0,038 (0,036 ; 0,040)	0,038 (0,035 ; 0,040)	0,039 (0,037 ; 0,041)
Indices de Parcimonie	PCFI	0,88	0,88	0,88
	PGFI	0,81	0,81	0,81
Indices Basés sur la Théorie de l'Information	AIC	2347,81	2341,68	2413,31
	ECVI	2,57	2,56	2,63
	CAIC	2964,73	2964,42	3024,42

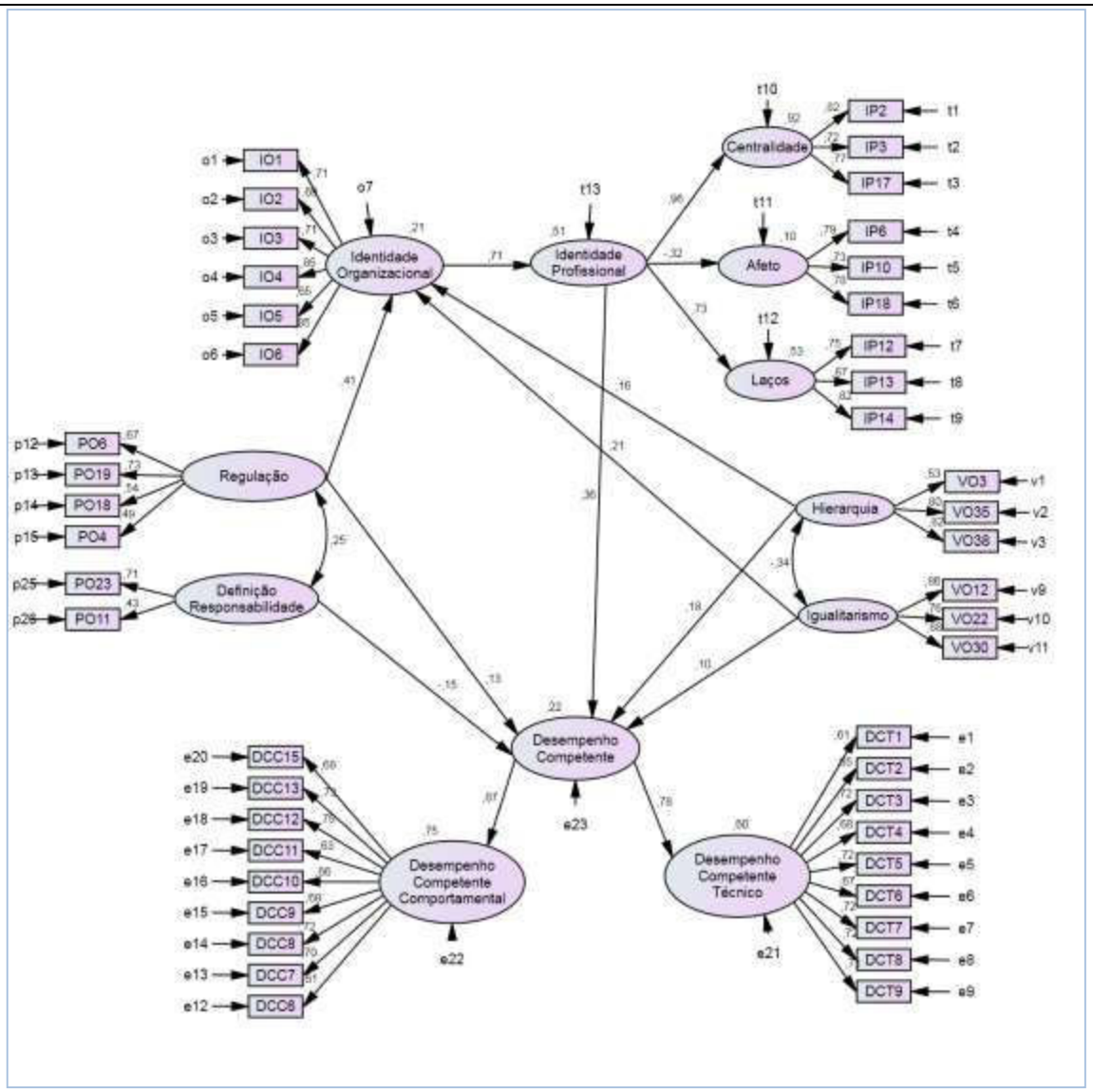


Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Conservation	0,083	0,020	4,136	***	par_46
IO	<---	Autonomie	0,035	0,016	2,184	0,029	par_47
IO	<---	Regulation	0,547	0,063	8,735	***	par_49
IP	<---	IO	0,617	0,034	18,222	***	par_48
DC	<---	Conservation	0,043	0,010	4,522	***	par_42
DC	<---	Regulation	0,075	0,039	1,911	0,050	par_43
DC	<---	DR	-0,080	0,038	-2,109	0,035	par_44
DC	<---	IP	0,209	0,030	6,997	***	par_45
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,723	0,046	15,657	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,385	0,050	-7,749	***	par_36
DCT9	<---	DCT	1,000				

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,208
IP	0,507
DC	0,218
Liens	0,526
Affect	0,103
Centralité	0,923
DCC	0,766
DCT	0,590
VO21	0,565
VO24	0,895
VO25	0,796
VO23	0,724
VO27	0,784
VO29	0,664

DCT8	<---	DCT	0,929	0,043	21,799	***	par_1	IO1	0,501
DCT7	<---	DCT	0,989	0,045	21,747	***	par_2	IO2	0,481
DCT6	<---	DCT	0,889	0,044	20,089	***	par_3	IO3	0,506
DCT5	<---	DCT	1,005	0,047	21,586	***	par_4	IO4	0,717
DCT4	<---	DCT	0,896	0,044	20,152	***	par_5	IO5	0,416
DCT3	<---	DCT	0,970	0,045	21,599	***	par_6	IO6	0,717
DCT2	<---	DCT	0,821	0,042	19,350	***	par_7	IP12	0,569
DCT1	<---	DCT	0,795	0,044	18,111	***	par_8	IP13	0,755
DCC13	<---	DCC	1,000					IP14	0,665
DCC12	<---	DCC	1,001	0,043	23,371	***	par_9	IP6	0,622
DCC11	<---	DCC	0,907	0,048	19,088	***	par_10	IP10	0,530
DCC10	<---	DCC	0,904	0,045	20,250	***	par_11	IP18	0,612
DCC9	<---	DCC	0,988	0,048	20,647	***	par_12	IP2	0,671
DCC8	<---	DCC	1,012	0,046	21,911	***	par_13	IP3	0,517
DCC7	<---	DCC	1,012	0,048	21,202	***	par_14	IP17	0,588
DCC6	<---	DCC	0,899	0,049	18,312	***	par_15	PO23	0,511
DCC15	<---	DCC	1,001	0,048	20,719	***	par_16	PO11	0,183
PO4	<---	Regulation	0,736	0,062	11,902	***	par_17	PO6	0,450
PO18	<---	Regulation	0,797	0,065	12,332	***	par_18	PO19	0,537
PO19	<---	Regulation	1,082	0,076	14,263	***	par_19	PO18	0,294
PO6	<---	Regulation	1,000					PO4	0,242
PO11	<---	DR	0,627	0,198	3,169	0,002	par_21	DCC15	0,461
PO23	<---	DR	1,000					DCC6	0,372
IP17	<---	Centralité	1,000					DCC7	0,493
IP3	<---	Centralité	0,905	0,043	21,117	***	par_22	DCC8	0,520
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,550	***	par_23	DCC9	0,462
IP18	<---	Affect	1,000					DCC10	0,440
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,649	***	par_24	DCC11	0,399
IP6	<---	Affect	0,924	0,046	20,106	***	par_25	DCC12	0,567
IP14	<---	Liens	1,000					DCC13	0,531
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,270	***	par_26	DCT1	0,372
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,953	***	par_27	DCT2	0,418
IO6	<---	IO	1,000					DCT3	0,518
IO5	<---	IO	0,727	0,033	21,873	***	par_30	DCT4	0,458
IO4	<---	IO	0,958	0,030	31,979	***	par_31	DCT5	0,520
IO3	<---	IO	0,778	0,032	24,249	***	par_32	DCT6	0,457
IO2	<---	IO	0,782	0,033	23,580	***	par_33	DCT7	0,524
IO1	<---	IO	0,893	0,039	22,649	***	par_34	DCT8	0,522
VO29	<---	Conservation	0,966	0,034	28,471	***	par_37	DCT9	0,512
VO27	<---	Conservation	1,046	0,033	31,685	***	par_38		
VO23	<---	Conservation	1,000						
VO25	<---	Autonomie	1,000						
VO24	<---	Autonomie	1,068	0,027	39,501	***	par_39		
VO21	<---	Autonomie	0,872	0,031	28,243	***	par_40		

Figure 77. Modèles structuraux généraux détaillés 2a - MSGD2a.



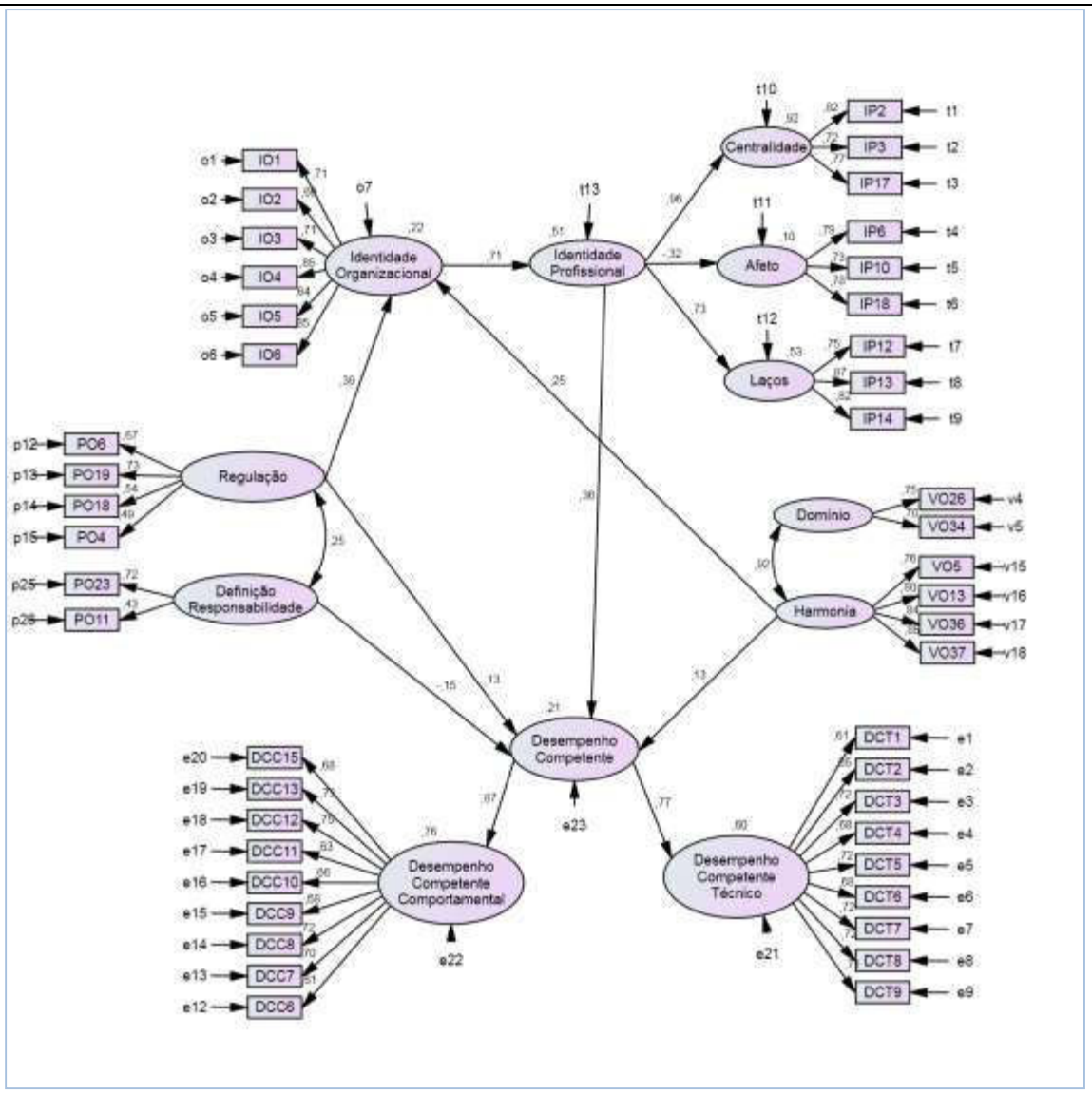
Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Regulation	0,580	0,063	9,187	***	par_41
IO	<---	Hiérarchie	0,061	0,016	3,935	***	par_47
IO	<---	Égalitarisme	0,061	0,012	5,241	***	par_48
IP	<---	IO	0,616	0,034	18,254	***	par_40
DC	<---	Regulation	0,094	0,040	2,387	0,017	par_37
DC	<---	DR	-0,094	0,041	-2,305	0,021	par_38
DC	<---	IP	0,209	0,030	6,884	***	par_39
DC	<---	Hiérarchie	0,035	0,009	3,934	***	par_49
DC	<---	Égalitarisme	0,015	0,007	2,323	0,020	par_50
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,722	0,046	15,656	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,385	0,050	-7,755	***	par_36

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,212
IP	0,510
DC	0,223
Liens	0,527
Affect	0,103
Centralité	0,924
DCC	0,749
DCT	0,602
VO12	0,733
VO22	0,574
VO30	0,769
VO3	0,277
VO35	0,645
VO38	0,665

DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,937	0,043	21,624	***	par_1
DCT7	<---	DCT	0,997	0,046	21,569	***	par_2
DCT6	<---	DCT	0,897	0,045	19,945	***	par_3
DCT5	<---	DCT	1,014	0,047	21,412	***	par_4
DCT4	<---	DCT	0,904	0,045	20,013	***	par_5
DCT3	<---	DCT	0,979	0,046	21,429	***	par_6
DCT2	<---	DCT	0,829	0,043	19,228	***	par_7
DCT1	<---	DCT	0,802	0,045	18,010	***	par_8
DCC13	<---	DCC	1,000				
DCC12	<---	DCC	0,994	0,042	23,451	***	par_9
DCC11	<---	DCC	0,901	0,047	19,142	***	par_10
DCC10	<---	DCC	0,897	0,044	20,295	***	par_11
DCC9	<---	DCC	0,980	0,047	20,698	***	par_12
DCC8	<---	DCC	1,005	0,046	21,984	***	par_13
DCC7	<---	DCC	1,004	0,047	21,263	***	par_14
DCC6	<---	DCC	0,894	0,049	18,363	***	par_15
DCC15	<---	DCC	0,994	0,048	20,785	***	par_16
PO4	<---	Regulation	0,736	0,062	11,930	***	par_17
PO18	<---	Regulation	0,800	0,065	12,392	***	par_18
PO19	<---	Regulation	1,081	0,075	14,381	***	par_19
PO6	<---	Regulation	1,000				
PO11	<---	DR	0,640	0,196	3,270	0,001	par_21
PO23	<---	DR	1,000				
IP17	<---	Centralité	1,000				
IP3	<---	Centralité	0,904	0,043	21,113	***	par_22
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,551	***	par_23
IP18	<---	Affect	1,000				
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,651	***	par_24
IP6	<---	Affect	0,924	0,046	20,109	***	par_25
IP14	<---	Liens	1,000				
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,269	***	par_26
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,952	***	par_27
IO6	<---	IO	1,000				
IO5	<---	IO	0,726	0,033	21,902	***	par_30
IO4	<---	IO	0,955	0,030	32,001	***	par_31
IO3	<---	IO	0,776	0,032	24,222	***	par_32
IO2	<---	IO	0,781	0,033	23,585	***	par_33
IO1	<---	IO	0,892	0,039	22,659	***	par_34
VO38	<---	Hiérarchie	1,000				
VO35	<---	Hiérarchie	1,023	0,062	16,436	***	par_42
VO3	<---	Hiérarchie	0,612	0,044	13,902	***	par_43
VO30	<---	Égalitarisme	1,000				
VO22	<---	Égalitarisme	0,595	0,024	25,229	***	par_44
VO12	<---	Égalitarisme	0,871	0,031	27,983	***	par_45

IO1	0,504
IO2	0,483
IO3	0,506
IO4	0,718
IO5	0,419
IO6	0,721
IP12	0,570
IP13	0,755
IP14	0,666
IP6	0,622
IP10	0,530
IP18	0,612
IP2	0,672
IP3	0,518
IP17	0,590
PO23	0,501
PO11	0,187
PO6	0,450
PO19	0,536
PO18	0,295
PO4	0,243
DCC15	0,463
DCC6	0,374
DCC7	0,494
DCC8	0,522
DCC9	0,463
DCC10	0,441
DCC11	0,401
DCC12	0,568
DCC13	0,537
DCT1	0,371
DCT2	0,417
DCT3	0,517
DCT4	0,457
DCT5	0,520
DCT6	0,455
DCT7	0,523
DCT8	0,521
DCT9	0,506

Figure 78. Modèles structuraux généraux détaillés 2b - MSGD2b.



Poids Factoriels non Standardisés			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IO	<---	Regulation	0,559	0,062	9,047	***	par_41
IO	<---	Harmonie	0,100	0,015	6,883	***	par_47
IP	<---	IO	0,616	0,034	18,238	***	par_40
DC	<---	Regulation	0,092	0,039	2,345	0,019	par_37
DC	<---	DR	-0,091	0,040	-2,306	0,021	par_38
DC	<---	IP	0,213	0,030	7,020	***	par_39
DC	<---	Harmonie	0,026	0,008	3,121	0,002	par_48
DCC	<---	DC	1,000				
DCT	<---	DC	1,000				
Liens	<---	IP	0,722	0,046	15,660	***	par_29
Centralité	<---	IP	1,000				
Affect	<---	IP	-0,385	0,050	-7,749	***	par_36
DCT9	<---	DCT	1,000				
DCT8	<---	DCT	0,934	0,043	21,679	***	par_1

Corrélations Multiples au Carré	Estimate
IO	0,218
IP	0,508
DC	0,213
Liens	0,526
Affect	0,103
Centralité	0,924
DCC	0,756
DCT	0,599
VO37	0,715
VO36	0,706
VO5	0,585
VO13	0,633
VO26	0,564
VO34	0,485

DCT7	<---	DCT	0,993	0,046	21,626	***	par_2	IO1	0,501
DCT6	<---	DCT	0,893	0,045	19,990	***	par_3	IO2	0,482
DCT5	<---	DCT	1,009	0,047	21,469	***	par_4	IO3	0,506
DCT4	<---	DCT	0,901	0,045	20,056	***	par_5	IO4	0,718
DCT3	<---	DCT	0,975	0,045	21,482	***	par_6	IO5	0,416
DCT2	<---	DCT	0,826	0,043	19,267	***	par_7	IO6	0,719
DCT1	<---	DCT	0,800	0,044	18,042	***	par_8	IP12	0,569
DCC13	<---	DCC	1,000					IP13	0,755
DCC12	<---	DCC	0,996	0,043	23,404	***	par_9	IP14	0,665
DCC11	<---	DCC	0,903	0,047	19,113	***	par_10	IP6	0,622
DCC10	<---	DCC	0,898	0,044	20,251	***	par_11	IP10	0,530
DCC9	<---	DCC	0,984	0,048	20,680	***	par_12	IP18	0,612
DCC8	<---	DCC	1,008	0,046	21,946	***	par_13	IP2	0,671
DCC7	<---	DCC	1,007	0,047	21,228	***	par_14	IP3	0,518
DCC6	<---	DCC	0,895	0,049	18,331	***	par_15	IP17	0,588
DCC15	<---	DCC	0,996	0,048	20,740	***	par_16	PO23	0,513
PO4	<---	Regulation	0,735	0,062	11,929	***	par_17	PO11	0,182
PO18	<---	Regulation	0,797	0,064	12,356	***	par_18	PO6	0,452
PO19	<---	Regulation	1,076	0,075	14,334	***	par_19	PO19	0,533
PO6	<---	Regulation	1,000					PO18	0,294
PO11	<---	DR	0,625	0,194	3,229	,001	par_21	PO4	0,243
PO23	<---	DR	1,000					DCC15	0,462
IP17	<---	Centralité	1,000					DCC6	0,373
IP3	<---	Centralité	0,905	0,043	21,119	***	par_22	DCC7	0,495
IP2	<---	Centralité	1,044	0,044	23,556	***	par_23	DCC8	0,522
IP18	<---	Affect	1,000					DCC9	0,464
IP10	<---	Affect	0,926	0,047	19,649	***	par_24	DCC10	0,440
IP6	<---	Affect	0,924	0,046	20,108	***	par_25	DCC11	0,401
IP14	<---	Liens	1,000					DCC12	0,568
IP13	<---	Liens	1,116	0,039	28,270	***	par_26	DCC13	0,536
IP12	<---	Liens	0,914	0,038	23,953	***	par_27	DCT1	0,372
IO6	<---	IO	1,000					DCT2	0,419
IO5	<---	IO	0,725	0,033	21,851	***	par_30	DCT3	0,518
IO4	<---	IO	0,957	0,030	32,023	***	par_31	DCT4	0,458
IO3	<---	IO	0,777	0,032	24,265	***	par_32	DCT5	0,520
IO2	<---	IO	0,782	0,033	23,603	***	par_33	DCT6	0,456
IO1	<---	IO	0,892	0,039	22,643	***	par_34	DCT7	0,524
VO34	<---	Domination	1,000					DCT8	0,522
VO26	<---	Domination	1,175	0,061	19,377	***	par_42	DCT9	0,509
VO13	<---	Harmonie	0,875	0,032	27,513	***	par_43		
VO5	<---	Harmonie	0,885	0,034	25,984	***	par_44		
VO37	<---	Harmonie	0,991	0,032	30,904	***	par_45		
VO36	<---	Harmonie	1,000						

Figure 79. Modèles structuraux généraux détaillés 2c - MSGD2c.

Section 2. Test des Hypothèses de la Recherche

Cette section va permettre de présenter les hypothèses de la recherche. Tout d'abord, les résultats des hypothèses liées aux tests des relations structurelles directes, qui concernent les variables principales de cette étude, c'est-à-dire les valeurs, les pratiques organisationnelles, l'identité professionnelle, l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences, seront présentés (2.1). Ensuite, les applications des hypothèses concernant les relations indirectes (médiatrices) seront analysées (2.2). Enfin, les hypothèses liées aux variables individuelles (sexe, âge, temps de service, scolarité, niveau hiérarchique et type d'activité) seront exposées (2.3).

2.1 Test des Hypothèses des Relations Structurelles Directes

Pour tester les hypothèses de relation directe entre les structures, les modèles structuraux proposés et validés, il a fallu les confronter à des données empiriques. Les relations structurelles directes ont été évaluées grâce au test *t* de Student, qui doit présenter une valeur minimum absolue supérieure à 1,96 (p-valeur < 0,05).

2.1.1 Test des hypothèses des relations entre les valeurs organisationnelles (H1; H4: H4a et H4b)

Les hypothèses H1, H4a et H4b font référence aux relations entre les valeurs organisationnelles et, respectivement, la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

H1 : les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.

H4 : les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H4a) et l'identité organisationnelle (H4b).

Les résultats ont démontré que :

- *En ce qui concerne les valeurs organisationnelles, les types de motivations ont une influence directe sur la performance. Cette relation est positive pour les motivations analysées par le biais des dimensions bipolaires séparées (domination X harmonie, hiérarchie X égalitarisme, autonomie X conservation). Elle est également positive pour les motivations de conservation et d'harmonie, mais elle est négative pour l'égalitarisme lorsque les motivations sont en corrélation. Ces résultats permettent de corroborer partiellement l'hypothèse H1.*

- *En ce qui concerne les valeurs organisationnelles, les types de motivation ont une influence directe sur l'identité professionnelle. Cette relation est positive pour les types de motivation analysés par le biais de dimensions bipolaires séparées (domination X harmonie, hiérarchie X égalitarisme, autonomie X conservation). Elle est également positive pour la conservation et l'harmonie, mais elle est négative pour l'égalitarisme lorsque les motivations sont en corrélation. Ces résultats corroborent en partie l'hypothèse H4a.*
- *Du fait de la valeur organisationnelle, les types de motivation influencent directement l'identité organisationnelle. Cette relation est positive pour les motivations analysées par le biais de dimensions bipolaires séparées (domination X harmonie, hiérarchie X égalitarisme, autonomie X conservation). Elle est également positive pour la conservation et l'harmonie, mais elle est négative pour l'égalitarisme lorsque les motivations sont en corrélation. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H4b.*

Le Tableau 56 présente les résultats systématisés des relations directes entre les types de motivation et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

Tableau 56

Teste des effets des valeurs organisationnelles (types de motivation)

Hypothèse	Relations Structurelles	Paramètres Structurelles Satandardisés. β (*t*)	Résultat du Test (sig. do *t*)
H1	$VO\ (en\ corrélation) \rightarrow Performance\ Compétente$ $VO\ (Conservation)\ x\ VO\ (Égalitarisme)\ x\ VO\ (Harmonie) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,20 (3,53) *x* -0,52 (-3,87) *x* 0,62 (4,06)	(p<0,000) *x* (p<0,000) *x* (p<0,000)
	$VO\ (Autonomie\ x\ Conservation) \rightarrow Performance\ Compétente$	*n.s. x* 0,32 (0,26 *x* 6,85)	(p=0,791; p<0,000)
	$VO\ (Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,29 *x* 0,24 (7,70 *x* 7,04)	(p<0,000; p<0,000)
	$VO\ (Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow Performance\ Compétente$	*n.s x* 0,36 (5,40 *x* 6,72)	(p<0,000; p<0,000)
H4a	$VO\ (en\ corrélation) \rightarrow Identité\ Professionnelle$ $VO\ (Conservation)\ x\ VO\ (Égalitarisme)\ x\ VO\ (Harmonie) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,12 (67,64) *x* -0,43 (42,65) *x* 0,68 (55,62)	(p<0,000) *x* (p<0,000) *x* (p<0,000)
	$VO\ (Autonomie\ x\ Conservation) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,19 *x* 0,24 (4,19 *x* 5,67)	(p<0,000; p=0,000)
	$VO\ (Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,31 *x* 0,38 (8,39 *x* 10,64)	(p<0,000; p=0,000)
	$VO\ (Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	*n.s. x* 0,36 (6,14 *x* 9,92)	(p<0,000; p=0,000)
H4b	$VO\ (en\ corrélation) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$ $VO\ (Conservation)\ x\ VO\ (Égalitarisme)\ x\ VO\ (Harmonie) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,15 (2,88) *x* -0,33 (-2,69) *x* 0,55 (3,99)	(p<0,004) *x* (p<0,007) *x* (p<0,000)
	$VO\ (Autonomie\ x\ Conservation) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,15 *x* 0,24 (3,57 *x* 5,74)	(p<0,000; p<0,000)
	$VO\ (Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,22 *x* 0,32 (6,85 *x* 9,87)	(p<0,000; p<0,000)
	$VO\ (Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	*n.s. x* 0,34 (4,80 *x* 9,74)	(p<0,000; p=0,000)

2.1.2 Test des hypothèses des relations entre les pratiques organisationnelles (H2, H5 : H5a, H5b)

Les hypothèses H2, H5a et H5b font référence aux relations entre les pratiques organisationnelles et, respectivement, la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

H2 : les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.

H5 : les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle (H5a) et l'identité organisationnelle (H5b).

Les résultats démontrent que :

- *Les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences. Cette relation est positive pour chacune des pratiques analysées de façon séparée, sauf pour la définition de la responsabilité ($p>0,05$) et lorsque les pratiques organisationnelles sont en corrélation. La relation est positive pour la pratique de régulation et est négative pour la définition des responsabilités. Ce résultat corrobore en partie l'hypothèse H2.*
- *Les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur l'identité professionnelle. Cette relation est positive pour chacune des pratiques analysées de façon séparée, sauf pour la définition de responsabilité ($p>0,05$) et lorsque les pratiques organisationnelles sont en corrélation. La relation est positive pour la pratique de régulation et négative pour la définition des responsabilités. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H5a.*
- *Les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur l'identité professionnelle. Cette relation est positive pour chacune des pratiques analysées de façon séparée, sauf pour la définition de responsabilité ($p>0,05$) et lorsque les pratiques organisationnelles sont en corrélation. La relation est positive pour la pratique de régulation et négative pour la définition des responsabilités. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H5b.*

Le Tableau 57 expose les résultats systématisés des relations directes entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

Tableau 57

Teste des effets des pratiques organisationnelles

Hypothèse	Relations Structurelles	Paramètres Structurelles Satandardisés. β (*t*)	Résultat du Test (sig. do *t*)
H2	$PO\ (en\ corrélation) \rightarrow Performance\ Compétente$	-	
	$PO\ (Regulation)\ x\ PO\ (Def.Responsabilité)$	0,45 (8,39) *x*	(p<0,000) *x*
	$\rightarrow Performance\ Compétente$	-0,18 (-3,70)	(p<0,000)
	$PO\ (Indépendant) \rightarrow Performance\ Compétente$		
	$PO\ (Récompenses\ et\ Punitions) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,19 (4,38)	(p<0,000)
	$PO\ (Régulation) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,34 (7,49)	(p<0,000)
	$PO\ (Sens\ de\ Devoir) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,24 (6,25)	(p<0,000)
	$PO\ (Relations\ d'Autorité) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,27 (6,87)	(p<0,000)
	$PO\ (Qualité\ de\ la\ Coopération) \rightarrow Performance\ Compétente$	0,24 (6,54)	(p<0,000)
	$PO\ (Def.Responsabilité) \rightarrow Performance\ Compétente$	*n.s.* (-0,39)	(p=0,700)
H5a	$PO\ (Corralacionadas) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	-	(p<0,000)
	$PO\ (Régulation)\ x\ PO\ (Def.Responsabilidade)$	0,67 (16,68) *x*	(p<0,000)
	$\rightarrow Identité\ Professionnelle$	-0,11 (-1,53)	(p=0,127)
	$PO\ (Indépendant) \rightarrow Identité\ Professionnelle$		
	$PO\ (Récompenses\ et\ Punitions) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,42 (13,14)	(p<0,000)
	$PO\ (Régulation) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,65 (17,50)	(p<0,000)
	$PO\ (Sens\ du\ Devoir) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,48 (15,08)	(p<0,000)
	$PO\ (Relations\ d'Autorité) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,39 (14,17)	(p<0,000)
	$PO\ (Qualité\ de\ la\ Coopération) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	0,50 (15,49)	(p<0,000)
	$PO\ (Def.Responsabilité) \rightarrow Identité\ Professionnelle$	*n.s.* (4,86)	(p<0,000)
H5b	$PO\ (en\ corrélation) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	-	(p<0,000)
	$PO\ (Regulation)\ x\ PO\ (Def.Responsabilidade)$	0,48 (12,74)	(p<0,000)
	$\rightarrow Identité\ Organisationnelle$	-0,14 (-2,95)	(p=0,003)
	$PO\ (Indépendant) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$		
	$PO\ (Récompenses\ et\ Punitions) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,30 (9,26)	(p<0,000)
	$PO\ (Régulation) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,45 (12,55)	(p<0,000)
	$PO\ (Sens\ du\ Devoir) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,33 (10,92)	(p<0,000)
	$PO\ (Relations\ d'Autorité) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,31 (10,78)	(p<0,000)
	$PO\ (Qualité\ de\ la\ Coopération) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	0,39 (11,85)	(p<0,000)
	$PO\ (Def.Responsabilité) \rightarrow Identité\ Organisationnelle$	*n.s.* (2,11)	(p=0,035)

2.1.3 Test des hypothèses des relations entre les valeurs et les pratiques organisationnelles (H3, H6 : H6a et H6b)

Les hypothèses H3, H6a et H6b font référence à la force des relations de prédiction des valeurs (types de motivation) et des pratiques organisationnelles sur, respectivement, la performance compétente, l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

H3 : les pratiques organisationnelles ont plus de force de prédiction sur la performance que par rapport aux valeurs organisationnelles.

H6 : les pratiques organisationnelles ont plus de force de prédiction sur l'identité professionnelle (H6a) et l'identité organisationnelle (H6b) que par rapport aux valeurs organisationnelles.

Les résultats démontrent que :

- *Les pratiques organisationnelles ont plus de pouvoir de prédiction sur la performance professionnelle par les compétences que sur les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles. Ce résultat corrobore l'hypothèse H3.*
- *Les pratiques organisationnelles permettent de mieux expliquer l'identité professionnelle que les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles. Ces résultats confirment l'hypothèse H6a.*
- *Les pratiques organisationnelles ont plus de pouvoir de prédiction sur l'identité organisationnelle que sur les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles. Ce résultat corrobore l'hypothèse H6b.*

2.1.4 Test des hypothèses des relations d'identité professionnelle et d'identité organisationnelle (H9, H9a, H9b)

Les hypothèses H9a et H9b font respectivement référence aux relations entre l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences.

H9 : l'identité professionnelle (H9a) et l'identité organisationnelle (H9b) influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.

Les résultats démontrent que :

- *L'identité professionnelle influence directement la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat positif corrobore l'hypothèse H9a.*
- *L'identité organisationnelle influence directement la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat positif confirme l'hypothèse H9b.*

Le Tableau 58 présente les résultats des tests de ces hypothèses.

Tableau 58

Teste des effets des identités profissionnelles et organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences

Hypothèse H9	Relations Structurelles	Paramètres Structurelles Satandardisés. β (*t*)	Résultat du Test (sig. do *t*)
H9a	$Identité\ Profissionnelle \rightarrow Performance\ Compétente$	0,44 (11,26)	(p<0,000)
H9b	$Identité\ \ Organisationnelle \rightarrow Performance\ Compétente$	0,37 (9,58)	(p<0,000)

2.2 Tests des Hypothèses Concernant les Relations Indirectes (Effets Médiateurs)

Pour tester les hypothèses concernant les relations indirectes, il a fallu effectuer une étude des médiations simples et des médiations en chaîne.

2.1.1 Tests des hypothèses des relations de médiations simples de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle établissent les liens entre les valeurs organisationnelles et la performance compétente (H7 : H7a, H7b)

Les hypothèses (H7a et H7b) concernent les relations de médiation simple que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle établissent entre les valeurs organisationnelles (types de motivations) et la performance professionnelle par les compétences.

H7 : l'identité professionnelle (H7a) et l'identité organisationnelle (H7b) mettent en place une médiation de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.

Les résultats montrent que :

- *L'observation des motivations en corrélation indique l'existence d'une médiation partielle de l'identité professionnelle par rapport à la motivation de conservation, d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences. En ce qui concerne les paires bipolaires, la relation entre la paire (autonomie X conservation) et la performance professionnelle par les compétences bénéficient d'une médiation de l'identité. Celle-ci est totale pour l'autonomie et partielle pour la conservation. Pour la hiérarchie X égalitarisme et la performance professionnelle par les compétences, la médiation partielle de cette relation est réalisée par l'identité professionnelle. La paire domination X harmonie ne bénéficie de cette médiation de l'identité que par rapport à l'harmonie et à la performance professionnelle par les compétences. Ces résultats confirment en partie l'hypothèse H7a.*
- *L'observation des motivations en corrélation démontre qu'il existe une médiation partielle de l'identité organisationnelle par rapport à la motivation de conservation, d'égalitarisme et d'harmonie et à la performance professionnelle par les compétences. En ce qui concerne les paires bipolaires, la relation entre la paire (autonomie X conservation) et la performance professionnelle par les compétences bénéficient d'une médiation de l'identité. Celle-ci est totale pour l'autonomie et partielle pour la conservation. Pour la hiérarchie X égalitarisme et la performance*

professionnelle par les compétences, la médiation partielle de cette relation est réalisée par l'identité organisationnelle. La paire domination X harmonie et la performance professionnelle par les compétences bénéficient d'une médiation de l'identité qui n'est totale que pour l'harmonie. Ces résultats corroborent partiellement l'hypothèse H7b.

Le Tableau 59 présente les résultats des tests des hypothèses H7a et H7b.

Tableau 59

Teste de médiation simples que l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle établissent les liens entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences

Hypothèse H7	Relations Structurelles Effets indirects	Paramètres *bootstrap* non-standardisés (Stand.) [Inter. Conf. 95%]	Resultat du Test	Médiation
H7a	$VO_{\text{en corrélation}}$ $Conservation, Égalitarisme\ e\ Harmonie \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,014 (0,058) [0,009 ; 0,109]	Sig. (p=0,030)	Partiel
		-0,021 (-0,139) [-0,259; -0,028]	Sig. (p=0,009)	Partiel
		0,047 (0,223) [0,103 ; 0,365]	Sig. (p=0,007)	Partiel
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Conservation\ x\ Autonomie) \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,023 (0,073) [0,056 ; 0,142]	Sig. (p=0,001)	Partiel
		0,014 (0,094) [0,037 ; 0,112]	Sig. (p=0,001)	Totale
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,025 (0,125) [0,083 ; 0,169]	Sig. (p=0,001)	Parcial
		0,022 (0,145) [0,102 ; 0,194]	Sig. (p=0,001)	Partiel
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,000 (0,000) [0,000 ; 0,000]	Sig. (p=*n.s.*)	- *x*
		0,031 (0,150) [0,104 ; 0,210]	Sig. (p=0,001)	Partiel
H7b	$VO_{\text{en corrélation}}$ $Conservation, Égalitarisme\ e\ Harmonie \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,009 (0,038) [0,009 ; 0,072]	Sig. (p=0,011)	Partiel
		-0,013 (-0,087) [-0,180 ; -0,030]	Sig. (p=0,003)	Partiel
		0,031 (0,145) [0,074 ; 0,252]	Sig. (p=0,001)	Partiel
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Conservation\ x\ Autonomie) \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,017 (0,070) [0,043 ; 0,103]	Sig. (p=0,001)	Partiel
		0,009 (0,044) [0,018 ; 0,073]	Sig. (p=0,001)	Totale
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,014 (0,069) [0,042 ; 0,102]	Sig. (p=0,001)	Partiel
		0,015 (0,096) [0,066 ; 0,132]	Sig. (p=0,001)	Partiel
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,000 (0,000) [0,000 ; 0,000]	Sig. (p=*n.s.*)	- *x*
		0,022 (0,107) [0,075 ; 0,144]	Sig. (p=0,001)	Partiel

2.1.2 Tests des hypothèses des relations de médiation simple entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences réalisées grâce à l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle

H8 : l'identité professionnelle (H8a) et l'identité organisationnelle (H8b) font la médiation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats montrent que :

- *L'observation des pratiques organisationnelles indique que l'identité professionnelle permet une médiation partielle entre la pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H8a.*
- *La vérification des pratiques organisationnelles démontre qu'il existe une médiation partielle de l'identité organisationnelle par rapport à la pratique de regulation et de définition des responsabilités et à la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat corrobore partiellement l'hypothèse H8b.*

Le Tableau 60 présente les résultats des tests des hypothèses H8a et H8b.

Tableau 60

Teste de médiation simples que l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle établissent les liens entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences

Hypothèse H8	Relations Structurelles Effets indirects	Paramètres *bootstrap* non-standardisés (Stand.) [Inter. Conf. 95%]	Resultat du Test	Médiation
H8a	$PO_{\ Correlacionadas}$ $Regulation\ e\ Def.de\ Responsabilités \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,06 (0,70) [0,25 ; 0,37] 0,000 (0,000) [0,000 ; 0,000]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=*n.s.*)	Partial - *x*
H8b	$PO_{\ Correlacionadas}$ $Regulation\ e\ Def.de\ Responsabilités \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,074 (0,152) [0,101 ; 0,210] -0,029 (-0,034) [-0,065; -0,010]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,005)	Partial Partial

2.1.3 Tests des hypothèses des relations de médiation en chaîne que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle (H7 : H7c et H7d) établissent entre les types de motivations (valeurs organisationnelles) et la performance compétente.

Ces hypothèses traitent des relations de médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre les types de motivations et la performance professionnelle par les compétences (H7c), et la médiation en chaîne que l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle établissent entre les types de motivations et la performance professionnelle par les compétences (H7d).

H7 : l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H7c) dans le cadre de la médiation de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H7d) en ce qui concerne la médiation de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats démontrent que :

- *L'observation des motivations en corrélation permet de vérifier l'existence d'une médiation partielle en chaîne que les identités organisationnelles et professionnelles contribuent à mettre en place entre la motivation de conservation, d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences. En ce qui concerne les paires bipolaires (autonomie X conservation), les identités organisationnelles et professionnelles amènent une médiation totale de la relation entre l'autonomie et la performance, celle-ci étant partielle entre la conservation et la performance. Par rapport à la hiérarchie X égalitarisme et à la performance professionnelle par les compétences, les identités organisationnelles et professionnelles n'entraînent qu'une médiation partielle de cette relation. La paire domination X harmonie ne bénéficie que d'une médiation partielle des identités organisationnelles et professionnelles entre l'harmonie et la performance professionnelle par les compétences. Ces résultats corroborent partiellement l'hypothèse H7c.*
- *Pour ce qui est des types de motivations en corrélation, il existe une médiation partielle en chaîne, due aux identités professionnelles et organisationnelles, entre la motivation de conservation, d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences. En ce qui concerne les paires bipolaires, la relation de la paire autonomie X conservation et de la performance professionnelle par les compétences bénéficie d'une médiation des identités professionnelles et organisationnelles qui est totale pour l'autonomie et partielle pour la conservation. Pour la hiérarchie X égalitarisme et la performance professionnelle par les compétences, les identités professionnelles et organisationnelles amènent une médiation partielle. La paire domination X harmonie ne bénéficie que d'une médiation partielle des identités professionnelles et organisationnelles avec l'harmonie et la performance professionnelle par les compétences. Ces résultats corroborent partiellement l'hypothèse H7d.*

Le Tableau 61 présente les résultats des tests des hypothèses H7c et H7d.

Tableau 61

Teste de médiation en chaîne que l'identités établissent les liens entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences

Hypothèse H7	Relations Structurelles Effets indirects	Paramètres *bootstrap* non-standardisés (Stand.) [Inter. Conf. 95%]	Resultat du Test	Médiation
H7c	$VO_{\text{en corrélation}}$ $Conservation, Égalitarisme\ e\ Harmonie \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,009 (0,038) [0,003 ; 0,018] -0,014 (-0,090) [-0,027 ; -0,005] 0,031 (0,149) [0,017 ; 0,053]	Sig. (p=0,009) Sig. (p=0,005) Sig. (p=0,001)	Partial Partial Partial
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Conservation\ x\ Autonomie) \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,017 (0,069) [0,011 ; 0,025] 0,009 (0,045) [0,004 ; 0,014]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,001)	Partial Totale
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,014 (0,069) [0,044 ; 0,100] 0,014 (0,095) [0,066 ; 0,126]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,001)	Partial Partial
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,000 (0,000) [0,000 ; 0,000] 0,022 (0,104) [0,075 ; 0,134]	Sig. (p=*n.s.*) Sig. (p=0,001)	- *x* Partial
H7d	$VO_{\text{en corrélation}}$ $Conservation, Égalitarisme\ e\ Harmonie \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,008 (0,032) [0,007 ; 0,062] -0,014 (-0,088) [-0,166 ; -0,036] 0,029 (0,138) [0,074 ; 0,231]	Sig. (p=0,015) Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,001)	Partial Partial Partial
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Conservation\ x\ Autonomie) \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,015 (0,059) [0,036 ; 0,086] 0,008 (0,044) [0,022 ; 0,067]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,001)	Partial Totale
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Hiérarchie\ x\ Égalitarisme) \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,015 (0,072) [0,049 ; 0,101] 0,013 (0,085) [0,059 ; 0,116]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,001)	Partial Partial
	$VO_{\text{Bipolaires}}$ $(Domination\ x\ Harmonie) \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,000 (0,000) [0,000 ; 0,000] 0,019 (0,091) [0,064 ; 0,123]	Sig. (p=*n.s.*) Sig. (p=0,001)	- *x* Partial

2.1.3 Tests des hypothèses des relations de médiation en chaîne que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle (H8 : H8c et H8d) entraînent entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

Ces hypothèses concernent les relations de médiation en chaîne que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle entraînent entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences (H8c), et de médiation en chaîne que l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle amènent entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences (H8d).

H8 : L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H8c) en ce qui concerne la médiation de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H8d) par rapport à la médiation de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats démontrent que :

- *Les pratiques organisationnelles bénéficient d'une médiation partielle des identités organisationnelles et professionnelles avec la pratique de régulation et de définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat confirme partiellement l'hypothèse H8c.*
- *Les pratiques organisationnelles bénéficient d'une médiation partielle des identités professionnelles et organisationnelles de la relation qui implique la pratique, la regulation et la définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat corrobore partiellement l'hypothèse H8d.*

Le tableau 62 présente les résultats des tests des hypothèses H8c et H8d.

Tableau 62

Teste de médiation en chaîne que l'identités établissent les liens entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences

Hipóteses H8	Relações Estruturais Efeitos Indiretos	Parâmetros *bootstrap* Não-estandardizado (Stand.) [Inter. Conf. 95%]	Resultado do Teste	Mediação
H8c	$PO_{\ Correlacionadas}$ $Regulation\ e\ Def.de\ Responsabilité \rightarrow IO \rightarrow IP \rightarrow DC$	0,083 (0,173) [0,125 ; 232] -0,032 (-0,037) [-0,065 ; -0,010]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,008)	Parcial Parcial
H8d	$PO_{\ Correlacionadas}$ $Regulation\ e\ Def.de\ Responsabilité \rightarrow IP \rightarrow IO \rightarrow DC$	0,074 (0,152) [0,100 ; 0,205] -0,019 (-0,021) [-0,042; -0,002]	Sig. (p=0,001) Sig. (p=0,032)	Parcial Parcial

2.1.4 Tests des hypothèses relatives à l'influence des variables sociodémographiques sur la prédiction de la performance (H 10, H 11, H 12, H 13 et H 14).

Dans cette partie, les hypothèses concernent l'influence des cinq variables sociodémographiques sur la performance compétente. En effet, il a fallu déterminer si la performance par les compétences change en fonction de l'âge (H 10), du temps de service (H 11), du niveau de scolarité (H 12), de l'activité (fin ou moyen – H13) et du niveau hiérarchique (officiers et soldats – H 14) des personnes étudiées. Pour tester ces hypothèses, il a fallu avoir recours à la technique des moyennes différentielles (test t et ANOVA). De plus, le test de Kruskal-Wallis (non paramétrique) a été utilisé en complément lorsque le test de Levene n'acceptait pas l'homogénéité de la variance.

H 10 : il existe une différence de la performance en fonction de l'âge du policier.

L'âge a été divisé en tranches (jusqu'à 33 ans, de 33 ans à 39 ans, de 40 à 45 ans et plus de 46 ans), les résultats de l'ANOVA démontrent qu'il n'y a pas de différence quant à la performance professionnelle par les compétences en fonction de l'âge du policier. Ce résultat *réfute hypothèse H 10*, conformément à ce qui peut être observé Tableau 63.

Tableau 63

Teste relatives à l'âge du policier

			Teste de Levene	ddl.1	ddl.2	Sig.
Performance Compétente (DC)			2,516	3	894	0,057
Performance Compétente Comportementales (DCC)			0,636	3	894	0,592
Performance Compétente Technique (DCT)			5,228	3	894	0,001
		Somme des Carrés	Degré de Liberté	Moyenne des Carrés	F	Sig.
DC	Inter Groupes	0,804	3	0,268	1,594	0,189
	Intra Groupos	150,245	894	0,168		
	Total	151,049	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 6,501 (3)					0,090
DCC	Inter Groupes	0,881	3	0,294	1,073	0,359
	Intra Groupos	244,663	894	0,274		
	Total	245,544	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deaux (ddl.) = 4,225 (3)					0,238
DCT	Inter Groupes	1,927	3	0,642	2,037	0,107
	Intra Groupos	281,853	894	0,315		
	Total	283,78	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 8,498 (3)					0,037

H 11 : il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction du temps de service du policier.

Le temps de service a été divisé en tranches (jusqu'à 11 ans, de 12 à 22 ans et de 23 ans ou plus), les résultats de l'ANOVA démontrent qu'il n'y a pas de différence quant à la performance professionnelle par les compétences en fonction du temps de service du policier. Ce résultat *réfute l'hypothèse H 11*, conformément à ce qui peut être observé Tableau 64.

Tableau 64

Teste en fonction du temps de service

			Teste de Levene	ddl.1	ddl.2	Sig.
Performance Compétente (DC)			3,358	2	895	0,035
Performance Compétente Comportementales (DCC)			1,501	2	895	0,224
Performance Compétente Technique (DCT)			6,672	2	895	0,001
		Somme des Carrés	Degré de Liberté	Moyenne des Carrés	F	Sig.
DC	Inter Groupes	0,322	2	0,161	0,962	0,383
	Intra Groupos	149,776	895	0,167		
	Total	150,098	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 3,015 (2)					0,221
DCC	Inter Groupes	0,470	2	0,235	0,862	0,423
	Intra Groupos	243,693	895	0,272		
	Total	244,163	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deaux (ddl.) = 2,251 (2)					0,324
DCT	Inter Groupes	0,514	2	0,257	0,815	0,443
	Intra Groupos	282,285	895	0,315		
	Total	282,799	897			
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 2,685 (2)					0,261

H 12 : il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction de la scolarité du policier.

La scolarité a été divisée en tranches (1 – policiers les moins formés, n'ayant qu'un diplôme supérieur et 2 – policiers ayant une post-graduation), les résultats du *test t* montrent qu'il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction de la scolarité. Ce résultat *corrobore l'hypothèse H 12*, conformément à ce qui peut être observé Tableau 65.

Tableau 65

Teste en fonction de la scolarité du policier

					Teste de Levene		Sig.		
Performance Compétnete (DC)					8,238		0,004		
Performance Compétente Comportementales (DCC)					1,501		0,011		
Performance Compétente Technique (DCT)					6,672		0,100		
								Intervalle de confiance à 95%	
	Scolarité	N	Moyenne	Écart-type	t	ddl.	Sig.	Inférieur	Supérieur
DC	1	669	3,1105	0,42038	-3,416	909	0,001	-0,16389	-0,0443
	2	242	3,2145	0,36388	-3,654	488,768	0,000	-0,16006	-0,04813
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 12,039 (1); Sig.=0,001								
DCC	1	669	3,9237	0,53562	-2,765	909	0,006	-0,18374	-0,03119
	2	242	4,0311	0,46613	-2,950	486,185	0,003	-0,17903	-0,0359
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 6,933 (1); Sig.=0,008								
DCT	1	669	3,6396	0,57192	-3,826	909	0,000	-0,24217	-0,07797
	2	242	3,7997	0,51608	-4,015	469,274	0,000	-0,23841	-0,08173
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 15,323 (1); Sig.=0,000								

H 13 : il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction du secteur de travail (activité fine contre activité moyenne) du policier.

Une différenciation a été établie en fonction de l'unité où le policier travaille (1 – unité administrative/activité moyenne ou 2 – unité opérationnelle/activité fine), les résultats du *test t* démontrent qu'il n'y a pas de différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction du secteur de travail. Ce résultat *réfute l'hypothèse H 13*, conformément à ce qui peut être observé Tableau 66.

Tableau 66

Teste en fonction du secteur de travaile (activité fine contre activité moyenne) du policier

		Teste de Levene	Sig.
Performance Compétente (DC)		4,643	0,031
Performance Compétente Comportementales (DCC)		4,109	0,043
Performance Compétente Technique (DCT)		1,539	0,215

								Intervalle de confiance à 95%	
	Activité	N	Moyenne	Écart-type	t	ddl.	Sig.	Inférieur	Supérieur
DC	1	320	3,1302	0,38271	-0,341	910	0,733	-0,06571	0,04627
	2	592	3,1399	0,42576	-0,352	715,697	0,725	-0,06399	0,04454
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 0,197 (1); Sig.=0,657								
DCC	1	320	3,9527	0,49755	0,142	910	0,887	-0,06614	0,07647
	2	592	3,9475	0,53719	0,145	698,061	0,884	-0,06456	0,07489
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 0,000 (1); Sig.=0,985								
DCT	1	320	3,6560	0,53499	-1,005	910	0,315	-0,11618	0,03748
	2	592	3,6954	0,57938	-1,029	699,855	0,304	-0,11441	0,0357
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 0,950 (1); Sig.=0,330								

H 14 : il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction du niveau hiérarchique (officiers ou sous-officiers/soldats) du policier.

Enfin, les policiers ont été subdivisés en deux groupes (officiers et sous-officiers/soldats), les résultats du *test t* montrent qu'il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences en fonction du niveau hiérarchique du policier. Ce résultat *corrobore l'hypothèse H 14*, conformément à ce qui peut être observé Tableau 67.

Tableau 67

Teste en fonction du niveau hiérarchique

					Teste de Levene		Sig.		
	Performance Compétente (DC)				6,069		0,014		
	Performance Compétente Comportementales (DCC)				4,079		0,044		
	Performance Compétente Technique (DCT)				2,362		0,125		
								Intervalle de confiance à 95%	
	Hiérarchique	N	Moyenne	Écart-type	t	ddl.	Sig.	Inférieur	Supérieur
DC	Officiers	266	3,2043	0,37187	3,175	900	0,002	0,03616	0,15318
	Soldats	636	3,1097	0,42256	3,346	560,3	0,001	0,03909	0,15025
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 9,856 (1); Sig.=0,002								
DCC	Officiers	266	4,0122	0,47632	2,278	900	0,023	0,01202	0,16163
	Soldats	636	3,9254	0,53991	2,398	558,968	0,017	0,0157	0,15795
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 4,577 (1); Sig.=0,0032								
DCT	Officiers	266	3,7975	0,5165	4,005	900	0,000	0,08317	0,24302
	Soldats	636	3,6344	0,57403	4,182	548,436	0,000	0,08649	0,2397
	Teste de Kruskal-Wallis: Chi-deux (ddl.) = 17,384 (1); Sig.=0,000								

Conclusion du Chapitre VII

Ce chapitre a permis de présenter les résultats des tests des hypothèses de recherche. Tout d'abord, dans une première partie, les modèles préliminaires ont été progressivement testés dans le cadre des relations entre les variables. Ensuite, les effets directs, les effets indirects médiateurs et enfin les modèles structuraux généraux et leurs indices de réglage par rapport à l'échantillon total ont été testés. Les variables latentes de prédiction ont permis d'expliquer une variance significative de celles-ci.

Dans une deuxième partie, les tests des hypothèses de recherche sur les effets directs, indirects (médiateurs), ainsi que sur les variables sociodémographiques, ont permis de confirmer, parfois de façon partielle, la plupart des hypothèses proposées, ce qui démontre que les valeurs organisationnelles, les pratiques organisationnelles, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle influencent la performance professionnelle par les compétences de façon directe ou indirecte. Les variables sociodémographiques qui concernent la scolarité et le niveau hiérarchique des policiers ont également un impact global significatif sur la performance professionnelle par les compétences.

Le prochain chapitre va présenter une interprétation des résultats obtenus en s'appuyant, dans une première partie, sur les qualités psychométriques des instruments utilisés et, dans une deuxième partie, sur les hypothèses de recherche.

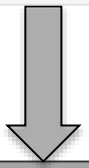
PARTIE II

Études Empiriques, Résultats et Discussion de la Recherche

CHAPITRE V:
Méthode et Conception de L'Étude Empirique
Section 1. Choix Méthodologiques de la Recherche
Section 2. Définition opérationnelle des constructions

CHAPITRE VI:
Validation des Instruments de Mesure
Section 1. Présentation des Échantillons et Analyses Préliminaires
Section 2. Validation des Échelles de Mesure

CHAPITRE VII:
Résultats de la recherche
Section 1. Test du Modèle
Section 2. Test des Hypothèses de la Recherche



CHAPITRE VIII:
Résultats de la Recherche
Section 2. Analyses des Résultats des Modèles Structuraux
Section 2. Étude des résultats des modèles de mesure

CHAPITRE VIII. ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Introduction du Chapitre VIII

Ce chapitre aborde les résultats concernant à les échelles de mesures utilisées pour opérationnaliser les construits (Section 1) et va analyser les résultats obtenus dans le cadre des modèles structuraux et des effets des variables sociodémographiques qui répondent aux hypothèses de la recherche.

Section 1. Étude des Résultats des Modèles de Mesure

Cette section analyse aussi bien les résultats des modèles de mesure des variables latentes (valeurs organisationnelles - 1.1; pratiques organisationnelles - 1.2; identité professionnelle - 1.3; identité organisationnelle - 1.4), traitées en tant que variables antécédentes ou médiatrices, que le modèle de mesure de la variable dépendante, soit la performance professionnelle par les compétences (1.5).

1.1 Étude de l'Échelle des Valeurs Organisationnelles (EVO)

Dans cette recherche, les valeurs organisationnelles ont été mises en place par le biais de l'EVO, qui a été développée par Porto et al. (2012). conformément à ce qui est vu et même si la littérature brésilienne et internationale présentent différentes échelles de valeurs organisationnelles (Cameron & Quinn, 2011; Hofstede et al., 1990; Oliveira & Tamayo, 2004; O'Reilly et al., 1991; Tamayo, 2000), il a été décidé d'utiliser l'EVO à cause de son processus de construction, réalisé par Porto et al. (2012), qui découle de la systématisation des dimensions trouvées au sein de différentes échelles précédemment construites. D'autre part, l'EVO s'est montrée adaptée au modèle théorique de Schwartz (1999), tout comme à la PMDF avec Sousa (2013), ce qui démontre une bonne adaptation au contexte organisationnel, des indices psychométriques satisfaisants et sert donc de test pilote.

Dans cette thèse, l'application de l'EVO a permis de retenir 32 des 39 items de l'instrument utilisé et de maintenir la même structure empirique que celle de Porto et al. (2012), ce qui corrobore la structure conceptuelle du modèle des valeurs de Schwartz (1999). Les indicateurs de l'étude exploratoire (MDS) ont démontré une adéquation psychométrique satisfaisante, avec des indices de fiabilité acceptables (harmonie α=0,89; égalitarisme α=0,90; domination α=0,61; autonomie α=0,94; hiérarchie α=0,82; conservation α=0,91). Ces indices se sont montrés supérieurs ou semblables à ceux trouvés par Porto et al. (2012), qui rapportent les valeurs moyennes suivantes:harmonie α=0,87; égalitarisme α=0,92;

domination α=0,76; autonomie α=0,88; hiérarchie α=0,70; conservation α=0,87; et à ceux trouvés par Sousa (2013) qui a obtenu les résultats suivants: harmonie α=0,88; égalitarisme α=0,93; domination α=0,79; autonomie α=0,92; hiérarchie/conservation α=0,88. Les études confirmatoires (AFC), qui jusqu'alors n'avaient pas été réalisées avec cet instrument, ont confirmé la structure trouvée lors de l'étude exploratoire, avec des indices de précision corrects et mesurés avec le Rho de Jöreskog. Enfin, l'EVO a montré une validité convergente et discriminante quant à l'échantillon utilisé, ce qui confirme les évidences de sa généralité et de sa fiabilité pour une utilisation dans d'autres recherches.

Les résultats permettent d'observer que les motivations harmonie X domination sont pleinement en opposition (positionnement assertif X ajustement harmonieux, conformément à Porto et al., 2012), ce qui démontre la compatibilité de ce résultat avec la théorie de Schwartz et Ros (1995), Schwartz (1994, 1999) et Tamayo (1996). En accord avec la théorie, l'axe égalitarisme X de hiérarchie est en opposition à l'auto-transcendance des intérêts personnels, à la distribution inégale du pouvoir des rôles et des ressources (Porto et al., 2012). Une fois encore, les résultats ont montré une concordance des motivations par rapport au modèle de Schwartz (1994, 1999). Les résultats de l'axe autonomie X conservation présentent une opposition entre la créativité, l'innovation et les nouvelles pratiques de gestion, c'est-à-dire entre une recherche de changements et un maintien du statu quo ou un maintien des pratiques traditionnelles de l'organisation, ce qui confirme la théorie de Schwartz (1999).

En résumé, les résultats indiquent que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles seront compatibles avec celles de Schwartz (1999) et de Tamayo et al. (2000). Les résultats ont démontré que les oppositions théoriques existent, ce qui confirme la théorie, en plus de la dynamique des compatibilités et des conflits entre les types de motivation. Des résultats semblables ont été trouvés chez Porto et al. (2012) et Sousa (2013). Néanmoins, ces études présentent des adéquations partielles par rapport à la théorie, soit à cause de l'échantillon étudié, soit à cause de la rédaction des items.

Les résultats de cette thèse confirment l'adéquation de la nouvelle échelle proposée par Porto et al. (2012) au modèle théorique de Schwartz (1999) et Tamayo et al. (2000), ce qui va à l'encontre d'autres instruments de mesure des valeurs organisationnelles qui ne présentaient pas de théorie de base et qui n'étaient construits que de façon empirique (Porto et al., 2012). Face à cela, l'EVO, qui avait été utilisée dans cette thèse, présente de nouvelles

évidences de validité et de fiabilité dans un contexte différent de celui des études d'origine (Porto et al., 2012), ce qui garantit sa généralité et permet son emploi dans d'autres contextes.

1.2 Étude de l'Échelle des Pratiques Organisationnelles (EPO)

L'instrument de mesure des manifestations culturelles mis en place par le biais des pratiques organisationnelles (EMC) construit par Souza (2014) et validé dans cette thèse grâce à l'application de l'EPO, a retenu 31 des 45 items qui composaient l'instrument de départ. Conformément à ce qui est préconisé par la théorie, la structure empirique attendue des sept dimensions ne s'est pas confirmée. L'AFE n'a présenté que six dimensions, ce qui n'empêche pas pour autant l'utilisation de l'instrument, d'autant plus que les études D'Iribarne (1989) ont un caractère ethnographique et permettent donc de déterminer des catégories aux définitions contigües, ce qui complique la séparation en sept catégories définies par Souza (2009), comme dans les études de Souza et Fenili (2012), Neumann et al. (2012), Souza et al. (2012) et Souza, et al. (2013).

Les indicateurs des études exploratoires (AFE) et de l'étude confirmatoire (AFC) ont montré qu'il y avait des adéquations psychométriques satisfaisantes, avec des indices de fiabilité acceptables mesurés par les indicateurs suivants : Alpha de Cronbach, Lambda 2 de Guttman et Rho de Jöreskog. Ainsi, l'EMC – qui dans cette thèse correspond à l'EPO – présente une validité convergente et discriminante par rapport à l'échantillon utilisé. L'étude exploratoire a permis d'évaluer les catégories (facteurs) en comparant la description avec les items qui les composent après analyse. Par conséquent, les résultats ont entraîné une nouvelle interprétation de l'EPO, conformément à ce qui suit :

Le **facteur 1**, qui au départ s'appelait : **sanctions**, a été renommé : **Récompenses et punitions** et correspond aux récompenses et/ou punitions distribuées en fonction du comportement au travail, de l'obtention de résultats ou de la réalisation des objectifs proposés, de l'existence de politiques organisationnelles et de la perception de l'utilisation de critères de distribution des sanctions.

Grâce à l'analyse des items, il a été démontré qu'il y a une perception des investissements effectués sur la formation des professionnels par l'institution, ceux-ci sont valorisés, récompensés de leur performance et obtiennent les récompenses qu'ils attendaient et savent qu'ils sont choisis pour des missions spécifiques à cause de leurs compétences. Ces résultats correspondent à ceux des études de Farias (2013), Fenili (2012), Neumann et al.

(2012) et Souza et al. (2013). Il a également été observé que les professionnels sont soutenus par l'organisation quant à la coopération, qui dans l'environnement organisationnel est stimulante. De plus, ils acceptent bien les critères de contrôle. Un fois encore, les résultats de Farias (2013), Fenili (2012) et Neumann et al. (2012) ont été identiques.

Le **facteur 2** qui correspond à la dimension de la **régulation** fait référence aux actions de modération et d'accords qui régissent les activités des professionnels, le respect des contrats et la gestion des intérêts organisationnels et individuels. L'analyse des items qui constituent ce facteur indique qu'il existe une résistance aux changements, au rythme défini par les professionnels au sein des équipes, au plaisir à exécuter des tâches, aux liens d'amitié et à la souplesse des relations.

Les résultats trouvés sont semblables à ceux décrits par Fenili (2012), qui a affirmé que la perception de la régulation fait référence aux aspects de la modération qui imprègne les règles de l'organisation. Dans le contexte brésilien, cela a été traité par Souza et al. (2012) comme une modération avec des ajustements informels, tout comme D'Iribarne et al. (1998) dans le contexte français. D'autre part, comme l'observe Dupuis (1996), les personnes intègrent leurs expériences à leurs pratiques. À ce sujet, Neumann et al. (2012), sur la base de leurs résultats de recherche, déclarent que les personnes sont guidées par des normes et des protocoles qui sauvegardent aussi bien l'aspect professionnel que celui de l'organisation.

Le **facteur 3**, celui de la dimension du **sens du devoir**, ne traite pas seulement de l'exercice d'une recherche des droits, mais aussi de l'accomplissement des devoirs. Cette dimension comprend les aspects de l'obligation et de l'engagement dans le travail, de l'adhésion à des valeurs organisationnelles ou à la prévalence d'intérêts individuels dans le cadre des relations au travail, des sentiments de fierté et d'appartenance à l'organisation et d'engagement sur les résultats.

Les items choisis pour ce facteur correspondent à ceux qui ont été décrits et prennent en compte le respect d'autrui, l'engagement sur le travail en équipe, le respect des délais, l'acceptation d'un travail d'équipe harmonieux, l'acceptation du contrôle de la performance, le travail intégré, le sentiment d'appartenance à l'organisation. De façon analogue, dans son étude qualitative, Fenili (2012) a présenté une perception du sens du devoir décrite par des employés comme un engagement et une motivation consacrés à l'organisation. Au Brésil, cette pensée est liée à la mise en place d'accords et de relations d'intérêts (SOUZA et al., 2012), conformément aux résultats de la recherche de Farias (2013), pour qui le sens du devoir se résume à remplir des obligations.

Au départ le **facteur 4** s'appelait : **Relations hiérarchiques**, il a été renommé : **Relations d'autorité** et concentre des items liés à la relation entre les différents niveaux de gestion et entre les professionnels, à la prise de décision au sein de l'organisation et à la perception du contrôle.

Les résultats montrent que cette dimension est liée aux processus de communication et de perception du contrôle, ce qui prouve que l'organisation suit les activités de la personne au travail et confirme ce que d'autres recherches ont découvert, comme celles de Farias (2013) et Fenili (2012).

Le **facteur 5**, celui de la dimension de la **Qualité de la coopération**, fait référence aux caractéristiques des relations interpersonnelles entre les employés dans le cadre d'un travail individuel ou en groupe, à la disponibilité des professionnels pour un travail d'équipe, à la façon dont sont gérés les conflits par et dans le groupe, à la tendance à l'individualisme ou au collectivisme au sein des relations professionnelles, à la façon dont les liens de coopération (professionnelle, sociale, familiale) sont tissés.

L'étude des items a permis de vérifier une tendance au défi à résoudre des problèmes, à obtenir des résultats et à planifier des activités routinières, voire aux attributs concernant les relations entre les personnes, à la collaboration, à l'amitié et à la compétitivité (Farias, 2013; Fenili, 2012), c'est-à-dire aux relations qui dépendent des relations personnelles (D'Iribarne et al., 1998; Souza et al., 2012).

Enfin, le **facteur 6**, celui de la dimension de la **Définition des responsabilités**, fait référence à la façon dont les fonctions/tâches sont attribuées (d'après des critères normatifs de fidélité, d'amitié et d'intérêts privés) et évaluées, à la mise en place et à la diffusion des responsabilités individuelles et des groupes, aux critères formels définis par les supérieurs (responsabilité objective), aux critères informels qui dépendent des relations personnelles ou des croyances des subordonnés (responsabilité subjective), au recours à des règles plus formelles.

L'observation de la distribution des items permet d'affirmer que des relations et des intérêts personnels sont possibles dans le cadre d'une perception plus distante du pouvoir, avec des accords et des arrangements individuels, l'utilisation de règles plus formelles, ce qui va à l'encontre de l'idée de comportements alternatifs. Tout cela a également été décrit par Farias (2013), Fenili (2012), Neumann et al. (2012), qui ont également insisté sur les aspects informels quant à la définition des responsabilités de la personne au sein de l'organisation.

En résumé, l'échelle a répondu à l'objectif qui lui avait été fixé, c'est-à-dire mesurer les pratiques organisationnelles. Elle représente un instrument important de la gestion du domaine organisationnel. Pour pouvoir trouver de nouvelles évidences de sa validité et tester sa fiabilité et la possibilité de la généraliser, il est recommandé de l'utiliser avec d'autres organisations qui présentent des caractéristiques culturelles et une structure organisationnelle différente de celle qui a été choisie pour valider cette étude.

1.3 Étude de l'Échelle de l'Identité Professionnelle (EIP)

La mesure de l'identité professionnelle de cette thèse a été effectuée grâce à une mesure tri-factorielle construite et validée par Cameron (2004), sur la base de la théorie de l'identité sociale de Tajfel (1978). Cameron (2004) a cherché à résoudre la question de la dimension de la construction surtout à cause de l'uni-dimensionnalité de l'échelle de Brown et al. (1986), mesure généralement utilisée dans les recherches, qui donnait des résultats analytiques des facteurs, ce qui pointait plus vers l'item que vers la dimension de la construction (Kelly, 1988; Obst & White, 2005). Comme il existe des supports théoriques (Deaux, 1996; Tajfel, 1978) et empiriques (Jackson, 2002; Ellemers et al, 1999; Hinkle, Taylor et al, 1989) et empiriques qui démontrent l'existence des multiples dimensions de l'identité sociale, Cameron (2004) a testé et confirmé la multi-dimensionnalité (tri-factorielle) de cinq études.

L'application de l'EIP utilisée dans cette thèse a retenu 9 des 18 items de l'instrument original. La perte de la moitié des items n'a pas causé de problèmes quant à l'objectif de la construction et a maintenu une variance d'explication de 72,78%, avec des indices de fiabilité (Liens α=0,86; Affect α=0,82; Centralité α=0,83) supérieurs à la moyenne de l'étude originelle de Cameron (2004) pour les trois dimensions (Liens α=0,79; Affect α=0,79; Centralité α=0,73). Ces indices sont également supérieurs à ceux de l'étude d'Obst e White (2005) (Liens α=0,84; Affect α=0,81; Centralité α=0,74). De plus, Cameron lui-même (2004) suggère que l'utilisation de l'instrument dans le cadre de versions réduites augmenterait le détail et équilibrerait le nombre d'items de chaque dimension.

Les indicateurs de l'étude exploratoire (AFE) et de l'étude confirmatoire (AFC) démontrent des adéquations psychométriques satisfaisantes, avec des indices de fiabilité acceptables mesurés par les indicateurs : Alpha de Cronbach, Lambda 2 de Guttman et Rho de Jöreskog. Enfin, l'EPI indique une validité convergente et discriminante de l'échantillon utilisé, comme chez Cameron (2004).

L'échelle s'est montrée exacte en ce qui concerne son objectif de mesure de l'identité sociale, qui dans le cas présent est adapté à l'identité professionnelle, ce qui en fait un nouvel et important instrument de mesure dans le contexte brésilien, surtout dans le cadre de la gestion des organisations. Il est recommandé de faire de nouvelles études avec cet instrument, afin de trouver de nouvelles évidences de validité, de généralisation et de fiabilité au sein d'organisations et avec des professionnels des secteurs publics et privés qui sont différents de ceux de l'échantillon de cette thèse.

1.4 Étude de l'Échelle de l'Identité Organisationnelle (EIO)

La mise en place de la mesure de l'identité organisationnelle utilisée dans cette recherche est une adaptation de Mael et Ashforth (1992) qui reprend la version en portugais de cet instrument, à l'exemple de certaines études (Cavazotte et al., 2010; Hildebrand, 2007; Tavares et al., 2007). Le choix de cet instrument est d'autant plus justifié qu'il est l'un des plus utilisés dans le contexte des recherches concernant l'identité organisationnelle (Cavazotte et al., 2010; Hildebrand, 2007; Riketta, 2004; Tavares et al., 2007).

Les résultats de l'AFE et de l'AFC qui ont été trouvés confirment l'uni-dimensionnalité des 6 points de l'échelle, ainsi qu'une bonne consistance interne (α=0,89), supérieure à celle de l'étude originale de Mael &Ashforth (1992) qui rapporte un alpha de 0,85 et qui est proche de l'indice de fiabilité donné par Cavazotte et al. (2010) de 0,92. Comme la littérature ne présente pas d'indicateurs pour l'AFC et l'EIO, cette thèse a fourni, par le biais d'une analyse confirmatoire, des preuves complémentaires de la validité et de la fiabilité de la construction (mesurées avec le Rho de Jöreskog). L'EIO indique une validité convergente et discriminante pour l'échantillon utilisé, ce qui démontre qu'il peut être généralisé et adapté à d'autres recherches.

1.5 Étude de l'Échelle de la Performance Compétente (EDC)

La mise en place de la mesure de la performance professionnelle par les compétences s'est appuyée sur la méthode proposée par Faiad et al. (2012) pour une cartographie professionnelle et graphique des compétences au sein d'institutions de police, sur la base de la cartographie des compétences (techniques et comportementales) réalisée par le Secrétariat national de sécurité publique (SENASP, 2012), avec une mesure des termes de la maîtrise des compétences considérées comme les plus importantes.

Différentes études ont démontré que les compétences étaient utilisées pour mesurer la compétence au travail (Carbone et al., 2005; Brandão, 2009; Brandão et al., 2012; Laverson et al., 2006;Santos, 2012). Face à cela, cette mesure a été proposée sur la base des compétences techniques et comportementales, conformément à ce qui a été défini par Faiad et al. (2012) e SENASP (2012).

Les résultats de l'AFE ont confirmé la bi-dimensionnalité de la construction, qui est formée par un facteur correspondant aux compétences techniques (DCT) et un autre qui prend en compte les compétences comportementales (DCC). L'EDC a retenu 20 des 30 items de l'instrument appliqué. La perte de 10 items n'a pas causé de problèmes quant à l'objectif de la construction, la variance expliquant 53,49% de celle-ci, avec les indices de fiabilité suivants : DCT α=0,89 et DCC α=0,90. De plus, les résultats de l'AFC ont confirmé la structure à deux facteurs (performance professionnelle par les compétences technique et performance professionnelle par les compétences comportementale). Étant donné que la corrélation entre les facteurs a été supérieure à 0,60, le modèle a pu être testé avec un facteur de deuxième ordre (Roussel et al., 2002), contenant la dimension dépendante qui doit être mesurée, c'est-à-dire la performance professionnelle par les compétences intégrée.

Les indices de l'AFC du modèle de deuxième ordre se sont montrés satisfaisants, ce qui garantit l'adéquation et la fiabilité de l'instrument (mesuré par le Rho de Jöreskog). L'EDC est valide et discriminante pour l'échantillon de l'étude.

Conformément à ce qui a été observé avec les résultats, l'échelle a rempli ses objectifs. Cet instrument peut être utilisé pour d'autres institutions de police pour évaluer la performance au travail et est donc un important outil de gestion. Par conséquent, il est recommandé que de nouvelles études soient réalisées afin de vérifier ces nouvelles évidences de validité, de généralisation et de fiabilité au sein d'organisations de police, au Brésil et dans le monde.

Section 2. Analyses des Résultats des Modèles Structuraux

Les résultats de cette recherche montrent que les relations structurelles envisagées pour les variables ont généralement été vérifiées lors de l'analyse de l'échantillon global. Toutefois, le rapport de forces est différent lorsque les tests préliminaires sont mis en perspective avec des relations plus simples et détaillées, surtout s'ils sont comparés à des modèles plus complexes, comme dans le cas des modèles structuraux finaux.

Ces résultats vont être étudiés à partir des rapports entre les variables antécédentes et médianes (valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité professionnelle et identité organisationnelle), puis par rapport à une variable dépendante, c'est-à-dire à la performance professionnelle par les compétences. Par conséquent, il s'agira d'analyser les effets des valeurs organisationnelles (2.1), des pratiques organisationnelles (2.2), de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle (2.3), entre elles, avec les variables sociodémographiques (2.4) et par rapport à la performance professionnelle.

2.1 Analyse des Valeurs Organisationnelles

Dans cette partie sont étudiés les résultats faisant référence aux valeurs organisationnelles et à leurs relations avec les variables indépendantes (identité professionnelle et identité organisationnelle) qui composent les modèles généraux, et avec la variable spécifique (performance professionnelle par les compétences).

Étude de l'influence des valeurs organisationnelles sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle

La littérature a démontré que la culture organisationnelle et l'identité sont des constructions liées (Dutton & Dukerich, 1991; Hatch, 1993; Fiol et al., 1998; Schein, 1985), tant et si bien que l'identité provient de la culture (Cheung et al., 2011). Les recherches les plus récentes sur cette relation, voire de l'impact de la culture organisationnelle sur l'identité (qu'elle soit professionnelle ou organisationnelle) ont été développées par Bingöl et al. (2013), Chen (2011), Hatch et Schultz (2002), Kira et Balkin (2014), Millward et Haslam (2012) Prati et al. (2009), Ravasi et Schultz (2006), Ruiz Castro (2012), et Schultz et Hernes (2014), etc.

Des travaux antérieurs ont démontré que la culture organisationnelle et ses composantes constitutives (valeurs et pratiques organisationnelles) précèdent l'identité (professionnelle ou organisationnelle). Les résultats de cette recherche, qui fait référence à la

relation entre les valeurs organisationnelles, composantes de la culture organisationnelle, et l'identité professionnelle et/ou organisationnelle, vont dans le même sens.

En effet, ils montrent que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles, lorsqu'elles sont en relation, ont une influence directe sur l'identité professionnelle, dans le cadre des deux constructions prises isolément. Cette relation est positive pour la conservation et l'harmonie, alors qu'elle est négative pour l'égalitarisme (γ=0,16, p<0,005; γ=0,61, p<0,005; γ=-0,38, p<0,000, voir Figure 18).

La vérification de l'influence des types de motivations, dans le cadre de dimensions bipolaires séparées et isolées (Sagiv et al., 2011; Schwartz et al., 2012; Tamayo, 1999; Torres et al., 2014), sur l'identité professionnelle et la paire autonomie X conservation prouve qu'il y a une influence directe et positive sur l'identité professionnelle (Figure 19, γ=0,19, p<0,000 e γ=0,24, p<0,000). En ce qui concerne la paire hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (Figure 20, γ=0,31, p<0,000 e γ=0,38, p<0,000). Enfin, pour la domination X harmonie, la relation est directe et positive seulement entre l'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (Figure 21, γ=0,36, p<0,000).

L'analyse du modèle général (MSG1, Figure 72) a permis de confirmer que les motivations d'harmonie (MSG1: γ=0,61, p<0,000) et d'égalitarisme (MSG1: γ=0,61, p<0,000) présentent une relation directe et positive pour la première et une relation directe négative pour la deuxième, par rapport à l'identité professionnelle. Pour ce qui est des modèles structuraux généraux détaillés – MSGD (1a, 1b et 1c) – qui reflètent entre autres les motivations bipolaires, les résultats démontrent que la paire autonomie X conservation a une influence directe positive sur l'identité professionnelle (MSGD1a: γ=0,21, p<0,000, figure 74). La paire hiérarchie X égalitarisme a une relation directe et positive dans les deux cas (MSGD1b: γ=0,20, p<0,000 e γ=0,21, p<0,000, conformément à la figure 75). Finalement, la paire domination X harmonie présente une relation directe et positive avec l'identité professionnelle seulement dans le cas de l'harmonie (MSGD1c: γ=0,14, p<0,000, Figure 76).

L'hypothèse de cette thèse prévoyait que :

H4a : les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle.

Les résultats démontrent que cette hypothèse a partiellement été confirmée, car il était attendu que d'autres relations soient prises en compte, comme dans le cas des autres motivations, ce qui n'a pas été prouvé.

En ce qui concerne la relation entre les valeurs organisationnelles et l'identité organisationnelle, cette thèse démontre que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles, lorsqu'elles sont en corrélation et analysées de façon isolée, ont une relation positive quant à la conservation (γ=0,15, p<0,005) et à l'harmonie (γ=0,56, p<0,000), et négative pour l'égalitarisme (γ=-0,33, p<0,005), conformément à la Figure 22. Pour ce qui est des types de motivation, ce résultat est le même que celui de la relation entre les valeurs organisationnelles et l'identité professionnelle, ce qui démontre que les priorités axiologie de l'organisation sont compatibles, qu'elles influencent l'identité professionnelle ou organisationnelle.

De la même façon, comme cela est également le cas dans la relation entre les types de motivation et l'identité professionnelle lorsque les types de motivation sont vérifiés par rapport aux dimensions bipolaires séparées et isolément pour ce qui est de l'identité organisationnelle, la paire autonomie X conservation a une influence directe et positive sur l'identité organisationnelle (Figure 23, γ=0,15, p<0,000 e γ=0,24, p<0,000). En ce qui concerne la paire hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (Figure 24, γ=0,22, p<0,000 e γ=0,32, p<0,000). Enfin, pour la domination X harmonie, la relation n'est directe et positive que pour l'harmonie par rapport à la performance professionnelle par les compétences (Figure 25, γ=0,34, p<0,000).

L'analyse du modèle général (MSG2, figure 72) permet d'affirmer que les motivations d'harmonie (MSG1: γ=0,57, p<0,000) et d'égalitarisme (MSG2: γ=-0,37, p<0,000) présentent une relation directe et positive pour la première et directe et négative pour la deuxième par rapport à l'identité organisationnelle. Pour ce qui est des modèles structuraux généraux détaillés – MSGD (2a, 2b et 2c) – qui reflètent les motivations bipolaires, les résultats démontrent une influence directe et positive de la paire autonomie X conservation sur l'identité organisationnelle (MSGD2a: γ=0,09, p<0,05 e γ=0,16, p<0,000, conformément à la Figure 77). En ce qui concerne la hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (MSGD2b: γ=0,16, p<0,000 e γ=0,21, p<0,000, comme le démontre la Figure 78) par rapport à l'identité organisationnelle. Finalement, la paire domination X harmonie n'a une relation directe et positive par rapport à l'identité organisationnelle qu'avec l'harmonie (MSGD2c: γ=0,13, p<0,005, Figure 79).

Ces résultats montrent qu'il y a certaines modifications entre les valeurs et l'identité professionnelle, surtout lorsque ces relations sont comparées à l'identité organisationnelle, notamment en ce qui concerne la prédiction des types de motivation, qui est supérieure à

celle de l'identité professionnelle. Par conséquent, la façon dont la personne s'identifie à l'organisation, principalement en termes de centralité, c'est-à-dire de perception cognitive, reflète sa relation à la profession (Dubar, 1994, 2005; Machado, 2003), son évaluation émotionnelle (affective) et les liens qu'elle tisse avec les membres de l'organisation (Dubar, 1994, 2005; Machado, 2003). Tout cela est plus affecté par les valeurs organisationnelles que par l'identité organisationnelle.

Une partie de ces résultats est confirmée par les études de Nascimento (2010) et de Sousa (2009). En effet, ces auteurs ont démontré comment les valeurs affectent l'identité professionnelle, surtout lorsque dans l'environnement organisationnel les personnes ont un espace d'autonomie restreinte (Machado, 2003, Dubar, 2005), qui fait que les intérêts personnels et collectifs prennent plus de relief dans ce cadre.

L'hypothèse de cette thèse pour cette relation était que :

H4b : les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité organisationnelle.

Les résultats de cette recherche démontrent que l'hypothèse H4b a été confirmée de façon partielle.

De plus, ces résultats mettent en évidence que les types de motivation peuvent être appréhendés dans leur ensemble (covariances) ou séparément, dans le cadre d'une dimension bipolaire, ce qui s'est répété pour les autres analyses avec la dimension des valeurs organisationnelles. Dans le premier cas, la covariance entre les motivations produit une concentration plus importante sur les motivations les plus représentatives (signifiances statistiques), ce qui représente la définition de la perception de la priorité axiologie de l'organisation, comme dans le cas des études de Veiga (2010) et de Sousa (2013). Lorsque les paires bipolaires sont examinées, le détail du modèle permet de vérifier l'influence directe des motivations opposées, ce qui permet un test plus fin de l'influence de la variable dépendante (Torres et al., 2014).

Lorsque les valeurs organisationnelles sont toutes en relation et qu'elles influencent de façon directe l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle, les priorités axiologie de l'organisation étudiée sont maintenues, tout comme l'harmonie (influence positive) et l'égalitarisme (influence négative). Dans le cadre des modèles généraux (MSG1 et 2, et MSGD 1a et 2a), la conservation n'influence plus l'identité, seule l'harmonie a une influence directe positive, et l'égalitarisme une influence négative.

La présence de la conservation reflète le traditionalisme de la fonction exercée par les policiers et la façon dont cela touche leur identité (Nascimento, 2010; Sousa, 2009). La motivation d'harmonie consiste à rechercher des relations pacifiques plus adaptées à l'organisation qu'au changement. Cela permet de maintenir la cohésion organisationnelle et d'identité professionnelle des policiers (Sousa, 2009), ainsi qu'une identification à l'organisation (Prati et al., 2009),en plus de maintenir une relation de transparence et un respect avec la société, dans une recherche de crédibilité face aux citoyens. Pour ce qui est de l'égalitarisme, qui dans le modèle est négatif, celui-ci prouve que dans la PMDF les intérêts personnels se superposent aux intérêts organisationnels, à l'exemple de ce qui a été rapporté par Nascimento (2010) et Pinto (2000) et mis en évidence dans les rapports d'entretien produit par Nascimento (2014) et analysés par Vasques-Menezes et al. (2014). D'après Machado (2003), les intérêts personnels et collectifs sont liés au processus de construction des identités qui s'articulent en permanence avec l'environnement organisationnel.

Ainsi, les arrangements sociaux construits au sein de l'organisation finissent par composer la mémoire des personnes qui y travaillent et qui définissent les relations qui vont composer leur univers relationnel, afin de construire des expériences et les relations qui vont permettre de faire face aux pressions qui cherchent à augmenter les espaces du pouvoir organisationnel (Fernandes & Zanelli, 2006; Machado, 2003).

Ces types de motivation expriment les caractéristiques de l'organisation de la police militaire qui consiste à maintenir un respect des traditions et une conformité par rapport aux règles de l'organisation, surtout à celles qui sont ses piliers, c'est-à-dire la hiérarchie et la discipline. De plus, le fait que la motivation d'harmonie soit une priorité axiologie démontre que celle-ci représente aussi une des bases de la fonction de la police, puisqu'elle permet de mettre en place des relations cristallines avec la société, dans le respect des lois et de la sauvegarde de la société.

Par conséquent, même si cela est relatif, il existe un besoin de concordance entre les policiers et l'organisation, dans une tentative de préservation de l'ordre social, ce qui entraîne une mise en exergue des intérêts particuliers au détriment de ceux de l'organisation. Tout cela, pour éviter une rupture avec la tradition, avec l'harmonie et avec les piliers représentatifs de la hiérarchie et de la discipline, même si cela a un impact sur l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle des policiers (Nascimento, 2010; Millward & Haslam, 2012; Rodrigues et al., en cours d'édition; Souza, 2010; Wieseke et al., 2009).

Analyse de l'influence des valeurs organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences

Conformément aux théories étudiées au moment de l'examen de la littérature (Gregory et al., 2008; Hartnell et al., 2011; Tomczyk et al.,2013), les valeurs organisationnelles mesurées à l'aune de leurs motivations sous-jacentes ont un effet direct sur la performance professionnelle par les compétences, cette relation étant positive pour la plupart des motivations.

Lorsque les motivations sont en corrélation et que leur influence sur la performance professionnelle par les compétences est mesurée dans le cadre des deux constructions examinées séparément, la relation est positive en ce qui concerne les motivations de conservation (γ=0,20, p<0,000) et d'harmonie (γ=0,62, p<0,000), et négative pour ce qui est de l'égalitarisme (γ=-0,52, p<0,000) (voir Figure 26).

Si les motivations sont analysées dans le cadre de dimensions bipolaires séparées et de façon isolée par rapport à la performance, la paire autonomie X conservation présente une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (γ=0,32, p<0,000, Figure 27). Pour la hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (γ=0,29, p<0,000 e γ=0,24, p<0,000, Figure 28). Enfin, pour la domination X harmonie la relation n'est directe et positive que pour l'harmonie par rapport à la performance professionnelle par les compétences (γ=0,28, p<0,000, Figure 29). Ces résultats indiquent que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences et que cette dernière est positive quand les motivations sont analysées séparément au sein de paires bipolaires.

Les analyses des modèles structuraux généraux (MSG) permettent d'affirmer que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles ont une relation directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences en ce qui concerne la conservation (MSG 1: γ=0,11, p<0,05; MSG 2: γ=0,13, p<0,05) et l'harmonie (MSG 1: γ=0,55, p<0,000; MSG 2: γ=0,44 p<0,005), la relation étant directe et négative pour l'égalitarisme (MEG 1: γ=-0,49, p<0,000; MSG 2: γ=-0,40, p<0,005), conformément aux Figures 72 et 73.

Pour les modèles structuraux généraux détaillés – MEGP (1a, 1b et 1c) – qui, entre autres, reflètent la conservation de la paire autonomie X conservation, il existe une influence

directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (MEGP1a: γ=0,19, p<0,000, Figure 74). Pour la paire hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (MEGP1b: γ=0,20, p<0,000 et γ=0,12, p<0,000, Figure 75). Enfin, pour la domination X harmonie, la relation par rapport à la performance professionnelle par les compétences n'est directe et positive que pour l'harmonie (MEGP1c: γ=0,14, p<0,000, Figure 76).

À l'exemple des relations présentées ci-dessus, les résultats des modèles structuraux généraux détaillés – MEGP (2a, 2b et 2c) – démontrent qu'en ce qui concerne l'autonomie X conservation, la conservation a une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (MEGP2a: γ=0,19, p<0,000, Figure 77). Pour ce qui est de la paire hiérarchie X égalitarisme, la relation est directe et positive dans les deux cas (MEGP2b: γ=0,18, p<0,000 e γ=0,10, p<0,000, Figure 78). Enfin, la domination X harmonie n'établit avec la performance professionnelle par les compétences une relation directe et positive qu'avec l'harmonie (MEGP2c: γ=0,13, p<0,000, Figure 79).

L'hypothèse de cette thèse prévoyait que :

H1 : les valeurs organisationnelles influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats indiquent que les motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences, ceux-ci étant positifs lorsque les motivations sont analysées séparément dans le cadre de paires bipolaires, ce qui confirme partiellement l'hypothèse H1. En effet, il était attendu que toutes les relations soient confirmées, ce qui n'a pas été le cas.

L'analyse de la littérature n'a permis de démontrer qu'une partie des effets découverts dans le cadre de ce travail. L'absence d'influence de la motivation d'autonomie est confirmée dans les études de Veiga (2010), qui établit que l'autonomie est une priorité axiologie de l'organisation, ce qui aurait pour conséquence de produire des comportements proactifs (Veiga, 2010) et de citoyenneté organisationnelle (Porto & Tamayo, 2005), par exemple. Toutefois, comme la PMDF est une organisation de type militaire, basée sur la hiérarchie et la discipline, la motivation d'autonomie qui reflète une créativité, une autonomie intellectuelle et affective, tend à être minimisée. Des résultats semblables à ceux-ci se retrouvent chez Nascimento (2010), Pinto (2000), Rodrigues et al. (sous presse) et Sousa (2009).

Par conséquent, face à tout cela, les personnes préfèrent maintenir le *statu quo* lié aux traditions, qui ne sont pas considérées comme faisant référence à l'innovation ou à l'autonomie (Nascimento, 2010; Nascimento et al., 2013; Sousa, 2009), ce qui justifie la prévalence de la motivation de conservation, qui renforce le maintien d'un fonctionnement traditionnel de l'organisation et empêche des actions qui pourraient porter préjudice au groupe ou à ses traditions.

Comme l'expliquent Tamayo et al. (2000), les valeurs organisationnelles sont sociocentriques, c'est-à-dire que les intérêts des personnes ne sont pas perçus comme étant différents de ceux de l'organisation. Cependant, il est possible d'observer que la perception de la motivation d'égalitarisme, qui exprime un désir de réduction des intérêts particuliers au bénéfice du bien-être collectif, lorsqu'elle est prise avec la conservation et l'harmonie, présente un impact négatif sur la performance, ce qui démontre que l'intérêt des personnes surpasse celui de la collectivité. Ces résultats ont également été trouvés chez Nascimento (2010), Nascimento et al. (2013) et Rodrigues et al. (sous presse), même si parfois la littérature présente des résultats différents, par exemple chez Hartnell et al. (2011) qui ont trouvé des effets plus forts entre la performance au travail et une culture de type clanique, qui correspond à la motivation d'égalitarisme.

En ce qui concerne l'harmonie, son influence positive sur la performance est liée aux autres types de motivation et peut être justifiée parce que les personnes de l'organisation sont à la recherche de relations pacifiques, sans changement d'environnement organisationnel, car comme l'observe Monjardet (2002), l'organisation de la police présente un modèle d'autorité rigide, basé sur les ordres, les commandements et la discipline, pour le succès de l'organisation. À cela il faut rajouter que l'harmonie fait partie de la mission de l'organisation, puisque la PMDF doit agir avec transparence et de façon respectueuse par rapport à la société, dans une recherche de crédibilité face à la population.

Quand il s'agit d'analyser les priorités axiologiques de la police, les résultats démontrent que les motivations de conservation et d'harmonie reflètent la recherche d'un maintien du statut social de l'organisation basé sur sa mission de service de protection de la société. La motivation d'égalité définie dans cette thèse renforce ce que Monjardet (2002) a observé sur l'efficacité des organisations de police. Pour cet auteur, le fonctionnement efficace des institutions de police passe par la mise en place d'une organisation informelle qui a pour but de mettre en place des mécanismes de coopération dans le cadre d'une reconnaissance mutuelle d'une interdépendance fonctionnelle très étroite. Par conséquent, il

faut considérer que les valeurs organisationnelles sont une réponse à un problème concret, fondamental de l'organisation, qu'elles sont donc les solutions qui amènent le succès (Tamayo & Borges, 2006).

2.2 Analyse des Pratiques Organisationnelles

Dans cette partie, les résultats qui font référence aux pratiques organisationnelles et à leurs relations avec l'identité professionnelle, l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences seront analysés.

Analyse de l'influence des pratiques organisationnelles sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle.

Les pratiques organisationnelles sont la manifestation de la culture d'une organisation (D'Iribarne, 1983), elles en sont l'un des principes de base (Hofstede, 2001). De plus, tout comme les valeurs organisationnelles, les pratiques organisationnelles influencent de façon étroite les identités (professionnelles et organisationnelles), dans la mesure où elles donnent du sens et de la signification aux personnes qui développent ces pratiques (Dupuis, 1996).

La relation entre la culture organisationnelle et l'identité, qui a déjà été démontrée (Dutton & Dukerich, 1991; Hatch, 1993; Fiol et al., 1998; Schein, 1985), combinée au fait que l'identité vient de la culture, conformément à ce qui a été observé par Cheung et al. (2011), permet de faire différentes études. Ces recherches ont ainsi permis d'analyser, entre autres, les relations entre la culture, ou ses éléments constitutifs comme les pratiques, et l'identité (Baruch, 2009; Chang & Wu, 2013; Prati et al. ,2009; Smith, et al., 2013; Tataw, 2012), ce qui a permis de démontrer l'influence des pratiques sur l'identité.

Une fois de plus, les résultats de cette thèse ont confirmé l'influence des pratiques organisationnelles sur l'identité professionnelle et organisationnelle, il renforce donc les aspects théoriques et empiriques des recherches réalisées par rapport à ces relations. De façon concrète, quand l'instrument utilisé pour mesurer les pratiques organisationnelles est composé de ses six dimensions en corrélation, il existe une influence directe sur l'identité professionnelle dans le cadre des deux constructions évaluées séparément, cette relation étant positive pour la pratique de régulation (γ=0,16, p<0,000) et négative quant à la définition des responsabilités (γ=-0,11, p<0,05), conformément à la Figure 30.

Comme l'instrument des pratiques organisationnelles n'avait pas été validé de façon psychométrique avant cette thèse, il a été décidé de vérifier séparément l'influence des six facteurs qui le constituent par rapport à l'identité professionnelle (régression structurelle

simple). Le détail d'un modèle structurel, comme celui qui a été proposé, permet de comprendre l'influence de chacun des facteurs sur la variable dépendante sans qu'il y ait pour autant covariances entre les facteurs, ce qui peut entraîner une concentration de la variance autour de quelques facteurs, comme cela a été le cas ci-dessus.

Cette thèse a donc permis de vérifier que l'instrument, s'il est pris isolément, peut prédire l'identité professionnelle pour presque tous les facteurs, à l'exception de la définition des responsabilités. Ce résultat prouve l'hypothèse selon laquelle il y a un partage de la variance lorsqu'il y a des corrélations, car la pratique de la définition des responsabilités influence l'identité si elle est en relation avec d'autres pratiques (voir Figures 30 et 36).

Plus spécifiquement, les pratiques de récompenses et de punitions (γ=0,44, p<0,000, Figure 31), de régulation (γ=0,65, p<0,000, Figure 32), de sens du devoir (γ=0,48, p<0,000, Figure 33), de relations d'autorité (γ=0,39, p<0,000, Figure 34) et de qualité de la coopération (γ=0,50, p<0,000, Figure 35) ont eu une influence directe et positive sur l'identité professionnelle, alors que la pratique de la définition des responsabilités n'a pas vraiment été significative (p=0,146, Figure 36).

L'analyse du modèle général (MSG1, Figure 72) permet d'affirmer que les pratiques de régulation (MSG1: γ=0,59, p<0,000) et de définitions des responsabilités (MSG 1: γ=-0,10, p<0,05) ont une influence directe et positive pour la première, et directe et négative pour la deuxième, sur l'identité professionnelle. Pour les modèles structurels généraux détaillés – MSGD (1a, 1b et 1c) – seule la pratique de régulation a une influence directe et positive sur l'identité professionnelle (MSGD 1a: γ=0,59, p<0,000, Figure 74; MSGD 1b: γ=0,58, p<0,000, Figure 75; MSGD1c: γ=0,58, p<0,000, Figure 76).

L'hypothèse de la recherche élaborée dans ce travail prévoyait que :

H5a: les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité professionnelle.

Les résultats démontrent que l'hypothèse H5a a partiellement été confirmée. Il était attendu que d'autres pratiques apparaissent pour expliquer l'identité professionnelle, ce qui n'a pas été le cas.

En ce qui concerne la relation entre les pratiques organisationnelles et l'identité organisationnelle, cette thèse a permis de comprendre que la relation est positive quant aux pratiques de régulation (γ=0,48, p<0,000) et qu'elle est négative pour la définition des responsabilités (γ=-0,14, p=0,005), conformément à la Figure 37. Ce résultat est le même que celui de la relation entre les pratiques organisationnelles et l'identité professionnelle, ce qui

prouve que la perception des pratiques de l'organisation est compatible et qu'elle influence l'identité professionnelle et organisationnelle.

L'analyse isolée de chacune des pratiques sur l'identité organisationnelle prouve qu'il y a une influence directe et positive des pratiques de récompenses et de punition (γ=0,30, p<0,000, Figure 38), de régulation (γ=0,45, p<0,000, Figure 39), de sens du devoir (γ=0,33, p<0,000, Figure 40), des relations d'autorité (γ=0,31, p<0,000, Figure 41), de la qualité de la coopération (γ=0,39, p<0,000, Figure 42), et que la relation de la définition des responsabilités (γ=0,45, p<0,000, Figure 43) n'est pas significative dans la relation entre les pratiques et l'identité professionnelle.

L'analyse du modèle général (MSG2, Figure 73) permet d'affirmer que les pratiques de régulation (MEG2: γ=0,61, p<0,000) et de définition des responsabilités (MSG 2: γ=-0,22, p=0,002) ont un impact direct, celui-ci étant positif pour la régulation. En ce qui concerne les modèles structuraux généraux détaillés – MSGD (2a, 2b et 2c) – seule la pratique de régulation a une influence directe et positive sur l'identité professionnelle (MSGD2a: γ=0,39, p<0,000, Figure 77; MSGD2b: γ=0,41, p<0,000, Figure 78; MSGD1c: γ=0,39, p<0,000, Figure 79). Ces résultats montrent que la perception des policiers par rapport à leur identité est fortement, voire seulement influencée par la pratique de régulation.

L'hypothèse de la recherche de cette relation prévoyait que :

H5b : les pratiques organisationnelles influencent de façon directe et positive l'identité organisationnelle.

Les résultats de ce travail démontrent que H5b a partiellement été confirmée.

Tout cela démontre que la perception de leur identité (professionnelle et organisationnelle) par les policiers est fortement, voire seulement influencée par la pratique de régulation, ce qui d'une certaine façon représente l'organisation étudiée. Pour Rodrigues et al. (sous presse), la culture organisationnelle de la PMDF est allergique aux changements et qu'elle est régie par un maintien du *statu quo* du fait de son culte des traditions basé sur une hiérarchie et une discipline qui demandent une régulation (Nascimento, 2010; Nascimento et al., 2013; Sousa, 2009).

La présence de la pratique de régulation reflète les aspects d'une modération qui traverse les règles de l'organisation, ainsi que les accords qui régissent les activités des professionnels, le respect des contrats, la gestion des intérêts de l'organisation et des personnes, qui se retrouvent dans la définition du modèle théorique de D'Iribarne (1993). De plus, la présence de cette pratique reflète une résistance au changement, à l'exemple de ce qui

a déjà été prouvé dans l'étude de Rodrigues et al. (sous presse), ainsi qu'au rythme défini par les professionnels au sein des équipes, au plaisir d'exécuter des tâches, aux liens d'amitié, à la souplesse des relations (Fenili, 2012; Nascimento, 2010; Nascimento et al., 2013; Sousa, 2009). De façon complémentaire, étant donné que les valeurs précèdent les pratiques, la motivation de la conservation qui est considérée comme une priorité axiologie de l'organisation reflète la pratique de la régulation, car dans les deux cas l'accent est mis sur le maintien des traditions du fonctionnement organisationnel.

Pour ce qui est de la pratique de la définition des responsabilités, les résultats montrent que les relations et les intérêts personnels sont possibles et qu'il existe une perception d'une plus grande distance du pouvoir, ce qui rend possibles des accords et des arrangements quant au travail des personnes, mais aussi le recours à des règles plus formelles qui mettent de côté les idées et les comportements alternatifs. L'influence négative de la pratique de la définition des responsabilités sur l'identité professionnelle est justifiée dans la mesure où cette identité est comprise dans le cadre d'une perspective sociale, au sein de laquelle le processus cognitif de catégorisation et le lien social s'articulent, d'où une structure psychologique qui établit un lien entre la personne et le groupe (Baugnet, 1998). Le développement d'accords et d'arrangements quant au travail des personnes se restreint à une connexion entre l'expérience affective venant des relations et l'expérience cognitive de la découverte (Machado, 2003). Une fois encore, cette pratique est associée à la motivation d'égalitarisme, qui a eu un effet inverse dans le cadre des modèles généraux, ce qui montre un traitement différencié des policiers quant à la réalisation de leurs intérêts personnels.

La primauté de la pratique de la régulation est liée à la façon dont les accords régissent les actions des professionnelles au sein de la PMDF, plus spécifiquement à la façon dont les relations conflictuelles sont traitées dans cet environnement organisationnel. Il s'agit donc d'une forme de résistance au changement qui pourrait toucher l'environnement, comme cela a été démontré par Rodrigues et al. (sous presse), Nascimento (2010), Sousa (2009). Par conséquent, les relations sont flexibles et sont constamment articulées au sein de l'environnement organisationnel, afin d'empêcher tout changement et de garantir les traditions d'une organisation allergique aux innovations qui pourraient compromettre sa cohésion et affecter ses *statu quo. C*es arrangements qui se développent quotidiennement au sein de l'organisation ont pour but d'augmenter les espaces du pouvoir organisationnel (Fernades & Zanelli, 2006; Machado, 2003) et de restreindre l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle.

Ainsi, selon Bedani (2009) et Ferreira e Mendes (2008), la façon dont l'organisation structure ses pratiques – en ce qui concerne les éléments prescrits (formels et informels), la conception et les modèles de gestion (des personnes et du travail), la division du travail, les relations hiérarchiques, les objectifs et les résultats envisagés, les rythmes, les règles formelles, les contrôles et les caractéristiques des tâches – sont plus dus aux pressions provenant du système de contrôle interne et de l'environnement de l'organisation, comme le proposent Aycan et al. (1999), Delmas et Foffel (2004) e Verbeke (2000), qu'aux valeurs organisationnelles (Bedani, 2009).

D'autres résultats méritent d'être mis en exergue, ils font référence aux relations entre les pratiques organisationnelles et l'identité (professionnelle et organisationnelle), qui sont semblables à celles des valeurs organisationnelles. Tout cela démontre l'influence de la culture organisationnelle sur l'identité professionnelle et organisationnelle, conformément à ce qui avait déjà été affirmé par différents auteurs (Baruch, 2009; Bingöl et al., 2013; Chang & Wu, 2013; Chen, 2011; Kira & Balkin, 2014; Prati et al., 2009; Smith, et al., 2013; Tataw, 2012). D'ailleurs, les valeurs et les pratiques de l'organisation sont restées semblables et importantes, ce qui reflète la culture de l'organisation.

Les résultats indiquent un impact plus important du pouvoir de l'explication, dû aussi bien aux valeurs et aux pratiques, sur l'identité professionnelle, surtout s'il est comparé à l'identité organisationnelle. L'explication de ce résultat provient du fait que l'identité professionnelle a plus de force sur la constitution de l'auto-conception de la personne au travail (Ashforth & Mael, 1989; Erickson, 1972; Machado, 2003; Pratt, 200; Dubar, 2005, 2009; Scott & Lane, 2000; Tajfel & Turner, 1979), que sur son identification avec l'organisation (Ashforth & Mael, 1989). Étant donné que la conception de l'auto-conception est graduelle (Machado, 2003), une première relation se met en place avec le groupe, ainsi qu'avec le travail qui est réalisé (identité professionnelle) et avec l'organisation (identité organisationnelle), tout cela étant traversé par des aspects cognitifs et affectifs.

Les autres pratiques organisationnelles (récompenses et punitions, sens du devoir, relations d'autorité et qualité de la coopération) n'ont pas de relations significatives avec l'identité (professionnelle et organisationnelle), sauf lorsqu'elles sont étudiées séparément une par une, ce qui n'est pas justifié dans le cadre du test des modèles généraux. Ces résultats peuvent correspondre à des différences de perception entre les personnes participant aux entretiens, surtout à cause de leur profil, comme dans le cas du temps de service et du poste occupé. D'autre part, ces différences peuvent conduire à des perceptions qui ne sont pas

partagées par les policiers. Il est donc possible d'affirmer que parce que ces pratiques font partie de la formation du policier, elles sont fortement enracinées au sein de la corporation et qu'elles n'ont pas une place de choix parmi les caractéristiques culturelles de l'organisation. Comme l'échelle EMC des manifestations culturelles a été validée pour la première fois dans cette étude, il est recommandé de répéter ces procédures avec d'autres groupes professionnels.

Dans ce contexte, le groupe, le travail et l'organisation sont les bases centrales de la représentation du moi chez la personne (Ashforth & Mael, 1989; Erickson, 1972; Machado, 2003; Pratt, 200; Dubar, 2005, 2009; Scott & Lane, 2000; Tajfel & Turner, 1979). Plus la personne se reconnaît dans toutes les sphères, c'est-à-dire dans le développement du travail, le groupe ou l'organisation auquel elle appartient, plus ces éléments seront importants dans la mise en place du concept (Dubar, 2005; Machado, 2003; Oliveira, 2008; Van Der Zee et al., 2004).

Analyse de l'influence des pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences.

La relation entre la culture organisationnelle et la performance est fréquemment citée dans la littérature, comme chez Sackmann (2011), Schneider et al., (2013) et Wilderom et al. (2000). L'analyse de la littérature qui a été faite dans ce travail montre la relation qu'il y a entre les pratiques organisationnelles et la performance au travail (Chan et al., 2004; Peltier et al., 2013; Triguero-Sánchez et al., 2013). Une partie de ses études indique qu'il y a un effet direct sur la performance professionnelle par les compétences, ce qui a été prouvé par les résultats de cette thèse.

Lorsqu'elles sont analysées par le biais de leurs six dimensions en corrélation, les pratiques organisationnelles influencent directement la performance, ces relations étant positives pour la pratique de la régulation (γ=0,45, p<0,000) et négatives quant à la définition des responsabilités (γ=-0,18, p<0,05), conformément à la Figure 43.

De façon semblable à ce qui a été vu dans la relation entre les pratiques et l'identité, les six facteurs qui composent les pratiques ont séparément une influence sur la performance professionnelle par les compétences (régression structurelle simple). Plus spécifiquement, les pratiques de récompenses et de punitions (γ=0,19, p=0,002, Figure 44), de régulation (γ=0,34, p<0,000, Figure 45), de sens du devoir (γ=0,24, p<0,000, Figure 46), de relations d'autorité (γ=0,27, p<0,000, Figure 47) et de qualité de la coopération (γ=0,24, p<0,000,

Figure 48) ont eu une influence directe positive sur l'identité professionnelle, alors que la pratique de définition des responsabilités ne s'est pas montrée significative (p=0,930, Figure 49).

L'analyse du modèle général (MSG1 et MSG2, Figures 72 et 73) permet d'affirmer que les pratiques de régulation (MSG1: γ=0,18, p<0,000; et MSG2: γ=0,17, p<0,000) et de définition des responsabilités (MSG 1: γ=-0,16, p<0,05; et MSG2: γ=-0,22, p<0,002) ont un impact direct et positif pour les premières, et direct et négatif pour les deuxièmes, sur la performance professionnelle par les compétences. En ce qui concerne les modèles structuraux généraux détaillés – MSGD (1a, 1b et 1c) – la pratique de régulation a une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD1a: γ=0,21, p<0,000, Figure 74; MSGD1b: γ=0,23, p<0,000, Figure 75; MSGD1c: γ=0,23, p<0,000, Figure 76), alors que la pratique de définition des responsabilités a une influence directe et négative sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD1a: γ=-0,13, p<0,05, Figure 74; MEGP1b: γ=-0,15, p<0,05, Figure 75; MEGP1c: γ=-0,15, p<0,05, Figure 76).

Pour ce qui est des modèles structuraux généraux détaillés – MSGD (2a, 2b et 2c) – les résultats indiquent que la pratique de régulation a une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD2a: γ=0,10, p<0,05, Figure 77; MSGD2b: γ=0,13, p<0,05, Figure 78; MSGD2c: γ=0,13, p<0,05, Figure 79), alors que la pratique de définition des responsabilités a une influence directe et négative sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD2a: γ=-0,13, p<0,05, Figure 77; MSGD2b: γ=-0,15, p<0,05, Figure 78; MEGP2c: γ=-0,15, p<0,05, Figure 79).

L'hypothèse de cette thèse prévoyait que :

H2 : les pratiques organisationnelles ont une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats démontrent que les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences qui est positive pour le facteur de régulation et négative quant à la définition des responsabilités, ce qui confirme partiellement l'hypothèse H2. L'analyse de la littérature a permis de répondre partiellement aux effets détectés dans cette étude.

Le manque de travaux basés sur le modèle des manifestations culturelles de D'Iribarne (1983, 2009b) qui mettent en relation les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle, limite mais n'empêche pas l'analyse de ces données. À ce sujet,

Souza (2009) observe que par l'intermédiaire de la régulation, la personne se comporte conformément à certaines règles de l'organisation, en plus d'accepter les orientations et la gestion des politiques de l'organisation qui, elles-mêmes articulent la façon dont les employés vivent leur travail et l'organisation, ce qui entraîne un effet positif sur la performance. Comme l'affirme Dupuis (1996), les personnes incorporent leurs expériences à leurs pratiques, d'où des performances supérieures. De façon assez semblable, cela a été rapporté par Sonnentag et Frese (2002).

Prioritaire dans le cadre de perception des personnes, la pratique de régulation est internalisée et reflète les caractéristiques en vigueur au sein de l'organisation, à tous les niveaux (Zeitz et al. 1999). Cette dynamique permet d'avoir un équilibre entre l'organisation et son environnement qui implique tous ses membres, la technologie, les aspects légaux et financiers. L'internalisation est un processus complexe qui implique de nombreux facteurs de la culture organisationnelle et qui exige une cohérence entre les valeurs partagées et l'utilisation des ressources, ainsi que de l'objectif d'amélioration de la performance.

Selon Sonnentag et Frese (2002), la perspective de régulation de la performance fait référence à l'analyse des processus impliqués dans la maintenance de la performance. Cette dernière est liée aux intérêts de maintenance de la personne, comme dans le cas pratique de la définition des responsabilités qui favorise les intérêts individuels face aux intérêts de l'organisation et qui peut affecter la performance. À cela, il faut ajouter les comportements alternatifs, comme les pratiques d'innovation qui sont associées à une meilleure performance (Baer & Frese, 2003; Fay & Sonnentag, 2010). L'institution de la police présente une aversion au changement, les pratiques qui entraînent un changement culturel et identitaire sont rejetées, comme l'ont observé Nascimento (2010) et Sousa (2009).

Des études comme celles de Seifert, Yukl et McDonald (2003) sur la perspective de la régulation de la performance montrent que la mise en œuvre continue d'interventions préalablement planifiées en ce qui concerne les orientations des objectifs et les actions de *feedback* qui sont liés aux tâches, ont un impact sur la performance. Ces perspectives sont semblables aux pratiques de régulation et de définition des responsabilités, car elles font référence aux actions de modérations et d'accords qui, dans le premier cas, régissent les activités des professionnels, le respect des contrats, la gestion des intérêts organisationnels et individuels ; dans le deuxième cas, elles sont liées aux relations et aux intérêts personnels, à la possibilité d'accords et d'arrangements et aux travaux individuels.

Étude comparant l'influence des pratiques et des valeurs en ce qui concerne la prédiction de l'identité (professionnelle et organisationnelle) et la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats ont mis en évidence le rôle des pratiques organisationnelles en ce qui concerne la prédiction de l'identité (professionnelle et organisationnelle) et la performance professionnelle par les compétences par rapport aux valeurs organisationnelles.

Cette thèse a émis l'hypothèse que :

H3 : les pratiques organisationnelles ont plus de force de prédictions sur la performance que les valeurs organisationnelles.

H6 : les pratiques organisationnelles ont plus de force de prédictions sur l'identité professionnelle (H6a) et sur l'identité organisationnelle (H6b) que les valeurs organisationnelles.

Les résultats trouvés confirment les hypothèses H3, H6a et H6b.

La littérature est conflictuelle lorsqu'il s'agit de présenter les composantes (valeurs ou pratiques) qui constituent le noyau de la culture organisationnelle. Pour certains auteurs (Schein, 1988; Paz & Tamayo, 2004) il s'agit des valeurs organisationnelles, alors que pour d'autres ce sont les pratiques organisationnelles (D'Iribarne, 1983; Hofstede et al., 1990). Toutefois, il y a un accord consensuel quant à l'importance prédominante de ces valeurs et de ces pratiques.

L'ensemble des découvertes faites lors de cette thèse met en évidence que les pratiques organisationnelles permettent une meilleure prédiction de l'identité professionnelle que les valeurs organisationnelles, en ce qui concerne l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences. Étant donné que l'identité est intimement liée à la culture organisationnelle (Cheung et al., 2011), il est possible d'affirmer que les pratiques sont les éléments les plus manifestes de la culture organisationnelle et qu'ils ont donc une influence plus importante sur l'identité (professionnelle et organisationnelle) et sur la performance.

Des résultats semblables ont été trouvés par Santos (2012), avec des personnes qui lorsqu'elles présentaient de meilleurs résultats identitaires avaient une performance professionnelle par les compétences plus importante dans le contexte proposé. À ce sujet, Sonnentag et Frese (2002) ont observé qu'il fallait vérifier la nature de cette dimension, conformément au modèle qu'ils avaient proposé. En effet, dans le cadre de ce modèle théorique, les prédictions de performance liées au contexte sont en relation effective avec les

constructions concernant la nature des dispositions. Les effets découverts mettent l'accent aussi bien sur l'importance de l'identité professionnelle que sur celle de l'identité organisationnelle, et qu'ils peuvent avoir pris de l'ampleur du fait du contexte où cette recherche a été développée.

Certaines recherches ont démontré de façon empirique qu'il y avait une meilleure prédiction des pratiques par rapport à certaines constructions du comportement organisationnel. Par exemple, la recherche de Veiga (2010), qui s'est intéressée à l'influence des valeurs organisationnelles et des pratiques de stimulation ou de blocage de la créativité du comportement proactif, a démontré que les pratiques ont un plus fort pouvoir de prédiction. Bedani (2009) a présenté des résultats semblables lorsqu'il a étudié l'influence des valeurs et des pratiques organisationnelles sur l'expression de la créativité organisationnelle, et qu'il a démontré qu'il y existait une prépondérance des pratiques. Tous les résultats sont autant de nouvelles preuves de la primauté des pratiques organisationnelles au sein de l'expression de la culture de l'organisation.

De façon semblable, Santos (2012) a vérifié que les variables de la culture qui sont liées aux pratiques de l'apprentissage prédisent de façon directe la performance professionnelle par les compétences, dans le cadre d'une étude sur les facteurs, contextes et tâches, aussi bien individuels que, dans une moindre mesure, organisationnels. L'expression de la performance professionnelle par les compétences peut être favorisée lorsque l'organisation des actions de gestion, qui poussent à partager et à échanger des informations, favorise les pratiques organisationnelles liées à l'apprentissage (Santos, 2012), en plus d'entraîner un investissement constant dans les programmes d'apprentissage formel, dont l'objectif est d'améliorer les compétences (Abbad & Borges-Andrade, 20004; Sonnentag et al., 2004).

La constitution et la mise en place d'un sentiment d'appartenance et d'affectivité entre les personnes d'un groupe, au sein d'un environnement organisationnel, produisent de meilleures performances par rapport à celle d'un groupe ou la formation de l'identité n'a pas eu lieu ou a mis du temps à se mettre en place (Van der Zee et al., 2004). Des études plus anciennes ont également démontré que l'identité professionnelle peut influencer l'interaction interprofessionnelle (Fitzgerald & Teal, 2003; Helmreich & Schaefer, 1994), ce qui produit une meilleure performance, comme cela a pu être vérifié dans les travaux de Morash et Haarr (2012), sur la variation du genre dans le cadre de l'identité professionnelle de policiers et son influence sur la performance.

La perception des valeurs et la stimulation des pratiques organisationnelles qui favorisent le développement de la performance professionnelle doivent être intégrées à des programmes formels qui permettent un constant apprentissage et développent les relations sociales. Toutefois, la performance professionnelle ne s'élèvera que s'il y a une perception du sujet qui considère que l'environnement organisationnel facilite ses actions, favorise la reconnaissance de la personne au sein du groupe, du travail développé et de l'organisation, tout en renforçant son identité professionnelle et organisationnelle, et par conséquent sa performance professionnelle.

2.3 Analyses de l'Identité Professionnelle et de l'Identité Organisationnelle

Dans cette partie, les résultats concernant l'identité (professionnelle et organisationnelle) et ses relations avec la performance professionnelle par les compétences seront analysés. Par la suite, les relations de médiation (simple et en chaîne) que les identités mettent en place entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences seront étudiées.

Analyse de l'influence de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences.

La littérature présente différentes études qui prouvent que l'identité professionnelle (Mitchell et al., 2011; Santos, 2012; Van der Zee et al., 2004; Van Dick et al., 2008; Van Knippenberg & Schippers, 2007) et l'identité organisationnelle (Ashforth et al., 2008; Rao et al., 2003; Riketta, 2005; Smith, 2011) ont une influence sur la performance professionnelle par les compétences. Bien plus qu'une simple relation, l'identité, qu'elle soit professionnelle ou organisationnelle, joue un rôle fondamental en ce qui concerne la compréhension des questions liées à la performance professionnelle par les compétences. Comme le rappellent He et Brown (2013) et Mitchell et al. (2011), la compréhension de l'influence de l'identité, au sein du monde du travail et de l'organisation, sur la performance des collaborateurs de l'entreprise est une question essentielle de la recherche scientifique.

Les résultats de cette thèse confirment le rôle de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle sur la prédiction de la performance professionnelle par les compétences, rôle que d'autres études ont déjà démontré. En ce qui concerne l'identité professionnelle et son influence sur la performance professionnelle par les compétences, cette thèse a démontré qu'elle était directe et positive (γ=0,44, p<0,000), conformément à la Figure

50. De façon semblable, malgré une magnitude un peu inférieure, cette relation entre l'identité organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences (γ=0,37, p<0,000, Figure 51) a également été prouvée.

L'analyse du modèle général (MSG1 e MSG2, Figures 72 et 73) permet d'affirmer que l'identité organisationnelle (MSG1: γ=0,21, p<0,000) et l'identité professionnelle (MSG 2: γ=0,34, p<0,000) ont un impact direct et positif sur la performance professionnelle par les compétences. Pour ce qui est des modèles structuraux généraux détaillés 1 – MSGD (1a, 1b et 1c) –, l'identité organisationnelle a une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD1a, b et c: γ=0,24, p<0,000, Figures 74, 75 et 76). Pour les modèles structuraux généraux détaillés 2 – MSGD (2a, 2b et 2c) –, les résultats montrent que l'identité professionnelle a une influence directe positive sur la performance professionnelle par les compétences (MSGD2a, b et c: γ=0,36, p<0,0000, Figures 77, 78 et 79). Il est indéniable que l'identité professionnelle présente des indices de magnitude supérieure à ceux de l'identité organisationnelle par rapport à la performance professionnelle, comme dans le cas du test des relations directes des constructions.

Cette thèse a émis l'hypothèse que :

H9 : l'identité professionnelle (H9a) et l'identité organisationnelle (H9b) influencent de façon directe et positive la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats produits permettent de confirmer ces hypothèses, tout comme les présupposés théoriques inhérents aux constructions. La relation positive entre ces variables a également été prouvée par Santos (2012), au sein d'organes publics fédéraux brésiliens. Dans son étude, cet auteur a démontré que les personnes qui avaient un engagement organisationnel et affectif plus important, ainsi qu'un engagement sur leur carrière (facteur d'identité), présentaient un niveau plus élevé de performance professionnelle.

Cette tendance a été expliquée par Machado (2003), Scott et Lane (2000) et Whetten et Godfrey (2000), qui ont observé que, entre autres, l'identité a un impact sur le processus, l'activité et les événements dans le cadre desquels l'organisation touche l'esprit de ces intégrants, ce qui comprend les croyances partagées par les personnes de l'organisation sur ce qui est fondamental, ce qui la distingue, ce qui est durable. Étant donné que la personne est impliquée dans cet environnement, une espèce de mentalité collective, de conformité, voit le jour. Dans cet environnement les règles et les normes de comportement sont assimilées et

constituent des liens affectifs entre les personnes du groupe, ce qui affecte la performance de façon positive.

De fait, certaines études actuelles décrivent une relation positive entre l'identité et la performance, aussi bien pour les tâches que pour le travail (Chen et al., 2013; He & Brown, 2013, Mitchell et al., 2011; Smith, 2011; Walumbwa et al., 2008; Weiseke et al., 2008). Parmi ces études, celles de Hirst et al., (2009) et Madjar et al. (2011) ont étudié les effets de l'identité sur la créativité des employés. Leurs résultats ont démontré que l'identité a un effet positif sur les employés. Cet effet entraîne les personnes à consacrer leurs efforts créatifs à l'organisation, c'est-à-dire à la créativité au travail, étant donné que leurs intérêts personnels sont liés à ceux de l'organisation, ce qui finit par augmenter la performance au travail.

L'impact positif sur la performance au travail, qui provient d'une forte identification de la personne avec son travail et son organisation, est déterminé par les efforts effectués, même quand il n'y a pas de capacité de réalisation (He & Brown, 2013; Mitchell et al., 2011; Riketta, 2005; Xenikou, 2011). Pour He et Brown (2013), les facteurs qui facilitent cette relation peuvent être en liaison avec les niveaux de perception que les personnes ont de leur performance et la façon dont celle-ci peut faire la différence au sein de la performance globale de l'organisation, voire de la façon dont les personnes sont (ou pensent qu'elles sont) capables d'améliorer leur performance professionnelle.

Analyse de la médiation de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans le cadre de la relation entre la culture organisationnelle (valeurs et pratiques) et la performance professionnelle par les compétences.

Les études préalablement présentées démontrent que l'identité (professionnelle et organisationnelle) influence de façon directe et positive la performance, qui est également influencée de façon directe par la culture organisationnelle (mesurée par des valeurs et des pratiques organisationnelles). Toutefois, la littérature montre aussi que d'autres relations ont une influence directe, ou indirecte, lorsque plus de deux constructions sont employées, comme les relations de médiation de l'identité dans le rapport entre la culture organisationnelle et la performance (Chang & Wu, 2013; Chen, 2011), voire même les relations de modération (Cheung et al., 2011).

Face à cela, cette thèse a cherché à évaluer non seulement les influences directes entre les variables (indépendantes et dépendantes), mais aussi les relations directes et indirectes quand une troisième variable (dite médiatrice) est intégrée au modèle structurel, afin

d'évaluer la réduction de la magnitude de la relation entre une variable antécédente et une variable dépendante (Abbad & Torres, 2002), et donc d'augmenter le pouvoir statistique.

Les relations de médiation que l'identité, soit professionnelle, soit organisationnelle, établissent entre la culture organisationnelle et la performance au travail ont déjà fait l'objet de travaux, comme ceux qui ont été développés par Chang et Wu (2013), Chen (2011) et Cheung et al. (2011). Toutefois, la littérature ne présente aucune étude proposant la mise en œuvre de médiations multiples où l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation conjointe des relations entre la culture organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences.

Ainsi, lors d'une première phase il a fallu évaluer les relations de médiation simple de l'identité (professionnelle et organisationnelle) dans le cadre de la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par des valeurs) et la performance au travail.

Les résultats de cette médiation simple, aussi bien au niveau de l'identité professionnelle que de l'identité organisationnelle, sur la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, indiquent que l'identité professionnelle a permis une médiation partielle de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie avec la performance au moment du premier test (Figure 52), médiation réalisée par l'identité organisationnelle lors du deuxième test (Figure 56). Lorsque les motivations ont été évaluées dans le cadre des dimensions bipolaires, l'identité professionnelle a fait la médiation entre la conservation (partielle) X autonomie (totale) (Figure 53), la hiérarchie (partielle) X égalitarisme (partiel) (Figure 54), et la domination (sans médiation) X harmonie (partielle) (Figure 55). Pour la relation de l'identité organisationnelle, dans le cadre de la relation entre les valeurs par types bipolaires et la performance, il a été trouvé : conservation (partielle) X autonomie (totale) (Figure 57), hiérarchie (partielle) X égalitarisme (partielle) (Figure 58) et domination (sans médiation) X harmonie (partielle) (Figure 59).

Lors d'une deuxième phase, il a fallu évaluer les relations de la médiation simple de l'identité (professionnelle et organisationnelle) par rapport à la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par des pratiques) et la performance au travail. Les résultats de la médiation simple de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle, dans le cadre de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences, ont démontré que l'identité professionnelle a effectué une médiation partielle entre la pratique de régulation et de définition des responsabilités et la performance

professionnelle par les compétences, au moment du premier test (Figure 60), et que l'identité organisationnelle a entraîné une médiation partielle entre les pratiques de régulation et la définition des responsabilités lors du deuxième test (Figure 61).

- Médiation en chaîne (multiple)

Comme aucune étude n'a été trouvée en ce qui concerne la médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle, dans cet ordre ou dans un ordre inversé, qui influence la relation entre les valeurs organisationnelles, lors d'une première phase, et les pratiques organisationnelles au moment de la deuxième phase, avec la performance professionnelle par les compétences, ces analyses ont dû être réalisées. La justification de ces tests se trouve dans le modèle proposé par Machado (2003), étant donné qu'il existe des influences de l'identité professionnelle sur l'identité organisationnelle, et vice versa.

Les résultats de la médiation en chaîne de l'identité professionnelle qui précède l'identité organisationnelle, au sein de la relation entre les valeurs organisationnelles en corrélation et la performance professionnelle par les compétences, démontrent que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent une médiation partielle de la relation de la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie et avec la performance professionnelle par les compétences lors du premier test (Figure 62). Quand les types de motivation ont été évalués dans le cadre d'une dimension bipolaire, l'identité professionnelle suivie de l'identité organisationnelle ont entraîné une médiation de la relation entre la conservation (partielle) X autonomie (totale) (Figure 63), la hiérarchie (partielle) X égalitarisme (partielle) (Figure 64) et la domination (sans médiation) X harmonie (partielle) (Figure 65). Lorsque la relation de l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle dans la relation entre les valeurs organisationnelles en corrélation et la performance professionnelle par les compétences, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle permettent une relation partielle de la relation entre la performance professionnelle par les compétences et la conservation, de l'égalitarisme et de l'harmonie (Figure 66). Dans le cadre de la relation entre les valeurs de type bipolaire et la performance, il a été trouvé : conservation (partielle) X autonomie (totale) (Figure 67), hiérarchie (partielle) X égalitarisme (partielle) (Figure 68) et domination (sans médiation) X harmonie (partielle) (Figure 69).

Lors de la deuxième phase des médiations en chaîne, il a fallu évaluer les relations de médiation que l'identité professionnelle précédant l'identité organisationnelle exerce sur la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par les pratiques) et la performance

professionnelle par les compétences. Les résultats démontrent que les pratiques de régulation et de définition des responsabilités bénéficie d'une médiation partielle de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle dans sa relation avec la performance professionnelle par les compétences (Figure 70). Lorsque la relation des variables médiatrices est inversée, c'est-à-dire que l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle, les pratiques de régulation et de définition des responsabilités bénéficient d'une médiation partielle de l'identité organisationnelle et de l'identité professionnelle (Figure 71).

Lors des tests des modèles généraux, il a été observé que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle font une médiation partielle de la relation entre les pratiques de régulation et de définition des responsabilités, les valeurs d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (MSG1, voir Figure 72). Le même résultat a été trouvé pour le modèle MSG2 dont l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle ont permis de réaliser une médiation partielle entre les pratiques de régulation et de définition des responsabilités, les valeurs d'égalitarisme et d'harmonie et la performance professionnelle par les compétences (Figure 73).

Pour ce qui est des modèles détaillés, les tests ont montré qu'il y avait une médiation en chaîne de l'identité professionnelle et organisationnelle dans la relation entre la conservation et la pratique de régulation et la performance (MSGD1a, Figure 74). Pour le test MSGD1b (Figure 75), la hiérarchie, l'égalitarisme et la pratique de régulation ont bénéficié d'une médiation partielle de l'identité professionnelle et organisationnelle dans leurs relations avec la performance. Enfin, pour le test MSGD1c (Figure 76), la médiation de l'identité professionnelle et organisationnelle a été partielle dans le cadre de la relation entre l'harmonie et le pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences.

Dans le cadre du MSGD2a, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle permettent une médiation partielle de la relation entre la motivation de conservation, les pratiques de régulation et de définition des responsabilités et la performance professionnelle par les compétences ; et une médiation totale entre l'autonomie et la performance professionnelle par les compétences (Figure 77). Pour ce qui est du MSGD2b (Figure 78), l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle font une médiation partielle de la relation entre la hiérarchie et l'égalitarisme, la pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences. Enfin dans le cas du MSGD2c (Figure 79), l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle établissent une relation partielle entre l'harmonie, la pratique de régulation et la performance professionnelle par les compétences.

Les hypothèses de cette thèse considéraient que :

H7 : l'identité professionnelle (H7a) et l'identité organisationnelle (H7b) établissent une relation de médiation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H7c) dans le cadre de la médiation de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H7d) en ce qui concerne la médiation de la relation entre les valeurs organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

H8 : l'identité professionnelle (H8a) et l'identité organisationnelle (H8b) font une médiation de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle (H8c) dans le cadre de la médiation de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences. L'identité professionnelle précède l'identité organisationnelle (H8d) en ce qui concerne la médiation de la relation entre les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences.

Les résultats trouvés démontrent clairement que l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle permettent, individuellement et en chaîne, une relation de médiation entre les valeurs et la performance et entre les pratiques et la performance. Tout cela corrobore partiellement toutes les hypothèses concernant la médiation.

Les confirmations sont partielles, car il était attendu que tous les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles et toutes les pratiques organisationnelles bénéficient d'une médiation de l'identité (professionnelle et/ou organisationnelle, et vice versa) ce qui n'a pas été le cas. Il est important de rappeler que ces découvertes confirment les résultats d'autres recherches qui ont testé les relations entre la culture organisationnelle et la performance, dans le cadre d'une médiation simple de l'identité, comme cela a été observé chez Chen (2011), Chang et Wu (2013) et Van Der Zee et al. (2004).

De plus, les aspects théoriques rencontrés dans la littérature selon lesquels l'identité provient de la culture de l'organisation, c'est-à-dire qu'elle en subit la prédiction, sont renforcés (Dutton & Dukerich, 1991; Cheung et al., 2011; Hatch, 1993; Fiol, Hatch & Golden-Biddle, 1998; Schein, 1985). D'autre part, en ce qui concerne la variable médiatrice,

la plupart des explications de la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par des valeurs et des pratiques) et la performance au travail, sont également renforcées.

L'effet indirect sur la performance a été d'autant plus important que la médiation simple de l'identité professionnelle était présente, surtout si elle est comparée à l'identité organisationnelle, aussi bien en ce qui concerne les relations de valeur que celles de pratiques. Ces résultats démontrent que les valeurs et les pratiques organisationnelles perçues par les personnes de l'organisation comme des priorités exercent une plus grande influence sur l'identité professionnelle. Des résultats semblables ont été rapportés dans d'autres recherches impliquant des policiers, comme chez Nascimento (2010), Nascimento et al. (2013) et Sousa (2009), voire des fonctionnaires de l'administration publique fédérale brésilienne (Santos, 2012).

D'autres résultats inhérents aux analyses de la médiation simple des identités professionnelles ou organisationnelles concernent la primauté des pratiques organisationnelles quant à la prédiction indirecte de la performance, par rapport aux valeurs organisationnelles. Une fois encore, les résultats indiquent qu'il existe un rôle prédominant des pratiques organisationnelles dans la relation directe avec la performance ou même dans la relation indirecte, puisque la médiation est faite par l'identité, ainsi que le rapportent D'Iribarne (1983) et Hofstede et al. (1990) dans leurs études sur le rôle central des pratiques en tant que manifestation de la culture.

Comme cela a déjà été mentionné dans cette thèse, la littérature ne présente pas de recherche quant à la médiation conjointe de l'identité professionnelle précédant l'identité organisationnelle (ou son contraire), dans le cadre de la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par des valeurs ou des pratiques organisationnelles) et la performance au travail. La relation mutuelle entre l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle a été démontrée théoriquement par différents auteurs (Ashforth et al., 2008; Fernandes & Zanelli, 2006; Machado, 2003, entre autres), mais aucun test empirique de ces relations n'a été trouvé. Dans ce sens, cette thèse contribue à la littérature puisqu'elle examine les relations de médiations multiples.

Grâce aux résultats, il est évident que lorsque l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle, au sein de tous les modèles généraux, l'analyse de la performance professionnelle par les compétences s'améliore. Étant donné qu'il s'agit d'une organisation militaire, avec une culture organisationnelle bien établie (Nascimento, 2010; Sousa, 2009), le postulat est que l'identité organisationnelle est présente dans l'esprit des personnes (Scott &

Lane, 2000),y compris des nouveaux (Mattos, 2012). Ainsi, le partage des croyances par les personnes de l'organisation sur ce qui est fondamental, ce qui la distingue et sur ce qui est durable (Whetten & Godfrey, 1998) met en place un environnement fécond pour l'établissement et le développement de l'identité professionnelle, dont la construction est constante du fait que le sujet finit par intégrer la croyance selon laquelle l'organisation à laquelle il appartient est la même que celle qui existait dans le passé, symbolisant alors son existence temporelle (Machado, 2003).

2.4 Analyse des Variables Sociodémographiques

Cette recherche s'est également intéressée à l'influence des variables sociodémographiques (âge, temps de service, scolarité, secteur de travail – moyen ou fin, niveau hiérarchique) sur la performance professionnelle par les compétences. Les résultats n'ont présenté des différences significatives qu'en ce qui concerne le niveau de scolarité et la fonction hiérarchique du policier.

Analyse des relations entre les variables sociodémographiques et la performance professionnelle par les compétences.

Les études montrent qu'il existe une influence des variables individuelles sociodémographiques sur la performance professionnelle par les compétences. L'âge est constamment cité comme variable qui influence la performance (Ali & Davies, 2003; Coelho Jr., 2009); comme le temps de service (Macedo, 2007; Treadway et al., 2005; West & Anderson,1996), la scolarité (Coelho Jr. & Borges-Andrade, 2011b; Santos, 2012), le secteur de travail (Albuquerque, 2004; Chang & Lee, 2006; Coelho Jr., 2009; Laros & Andrade, 2006; Macedo, 2007) et la fonction du niveau hiérarchique (gestion d'exécution), conformément à ce qui a été démontré par Brandão et. al (2012a) et Coelho Jr. (2009).

La scolarité a été codifiée et évaluée par le biais d'une subdivision de l'échantillon en personnes qui n'ont qu'un niveau supérieur (1), et celles qui ont un niveau de spécialisation, master ou doctorat (2). Les résultats de cette thèse confirment qu'il existe une différence de la performance professionnelle par les compétences par rapport au niveau de scolarité, ce qui confirme l'hypothèse H12. Ainsi les policiers qui ont une post-graduation présentent en moyenne une meilleure performance professionnelle par les compétences (technique et comportementale), surtout si elle est comparée à la performance des policiers qui n'ont qu'une formation supérieure de base. Des résultats semblables ont été décrits par Nascimento

(2010), Nascimento et al. (2013) et Santos (2012). Face à cela, l'organisation doit chercher à former ses employés par le biais de cours de spécialisation, master ou doctorat.

L'autre variable qui a présenté une différence significative quant à la performance professionnelle par les compétences est celle du niveau hiérarchique, qui a été subdivisé entre les personnes qui développent une fonction de gestion, les officiers, et celles qui n'ont qu'une fonction d'exécution, les soldats. Les résultats du test indiquent que les officiers ont en moyenne des scores de performance professionnelle par les compétences (technique et comportementale) meilleurs que les personnes qui ont un niveau hiérarchique plus bas, ce qui confirme l'hypothèse H14. Les études de Brandão et. al (2012a), Coelho Jr. (2009), Nascimento (2010) et Nascimento et al. (2013) présentent des résultats semblables. Lorsque la différence entre les officiers et les soldats concernent l'ouverture au travail et la perception d'un environnement de travail favorable, Nascimento (2010) et Nascimento et al. (2013) ont trouvé des moyennes supérieures chez les officiers.

En ce qui concerne les hypothèses H10 (il existe une différence de performances compétentes en fonction de l'âge du policier), H11 (il existe une différence de performances compétentes en fonction du temps de service du policier) et H13 (il existe une différence de performances compétentes en fonction du secteur de travail – activité-fin ou activité-moyen – du policier), celles-ci ont toutes été réfutées. Il est probable que le rejet de ces hypothèses réside dans le fait que les compétences analysées font référence à des aspects techniques et comportementaux, qui sont généraux. Cela veut dire que ces compétences sont très importantes en ce qui concerne l'activité de police et qu'elles sont donc acquises au moment des cours de formation des carrières d'officiers et de soldats, mais qu'elles sont également constamment actualisées par les policiers.

Même si d'autres études ont montré des différences par rapport à l'activité que le policier réalise (secteur moyen ou secteur fin), comme dans le cas des études de Nascimento (2010) et Nascimento et al. (2013), il est possible d'affirmer que dans la mesure où l'organisation permet aux policiers des secteurs moyens et fins de travailler exclusivement dans une activité fine, dans le cadre d'un service volontaire, ces compétences techniques ou comportementales finissent par être utilisées par tous les policiers. Comme il s'agit de compétences générales, aucune différence n'a été trouvée par rapport aux niveaux de hiérarchie, à la nature de l'activité ou au temps de service.

Conclusion du Chapitre VIII

Ce huitième et dernier chapitre a permis d'interpréter les résultats et l'hypothèse de la recherche. Dans une première section, il a été démontré que les échelles de mesure utilisées présentent des qualités psychométriques semblables ou meilleures que celles des échelles originales. De nouvelles évidences quant à la validité de la construction de l'échelle des valeurs organisationnelles ont été trouvées, grâce à des analyses exploratoires et conservatoires. L'échelle de mesure des pratiques organisationnelles construites par Souza (2014), à partir des études de D'Iribarne (1989), a été validée, ce qui configure un nouvel instrument de mesure qui peut être employé pour décrire les manifestations de la culture organisationnelle par les pratiques de l'organisation.

De plus, pour le Brésil, cela permet de valider un nouvel instrument de mesure de l'identité sociale, qui peut être appliqué dans une analyse de l'identité professionnelle au sein de divers contextes, avec des indices satisfaisants et une taille réduite. Cette thèse permet également de valider positivement l'échelle de l'identité organisationnelle, procédure qui jusqu'à ce jour n'existait pas dans la littérature brésilienne. Enfin, une échelle bidimensionnelle de vérification de la performance professionnelle par les compétences, qui peut être utilisée au sein d'organisations de police, a été proposée et validée.

D'autre part, les résultats des modèles préliminaires avec des relations plus simples et détaillées, les relations de médiation et les modèles plus complexes, qui reflètent les tests des modèles structuraux globaux finaux, ont été analysés. Finalement, les résultats sur l'influence des variables individuelles (sociodémographiques) ont été utilisés pour améliorer la compréhension de leurs effets sur la performance professionnelle par les compétences du service de police.

Tous ces résultats devraient permettre aux administrateurs d'identifier la façon dont se manifeste la culture de l'organisation, quelles sont les valeurs et les pratiques qui ressortent de cette culture, et par conséquent qui influencent la formation et la transformation de l'identité professionnelle et organisationnelle, ce qui a un impact sur la performance professionnelle par les compétences au travail. Ces informations devraient permettre de prendre des décisions mieux adaptées à l'amélioration de la performance du service de police.

CONCLUSION GÉNÉRALE

1. SYNTHÈSE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS DE LA RECHERCHE

Le principal objectif de cette recherche à été d'identifier l'influence des manifestations de la culture de l'organisation, en termes de valeurs et de pratiques, et de l'identité professionnelle et organisationnelle sur la performance professionnelle par les compétences du service de police. Pour atteindre cet objectif a été réalisés neuf étapes correspondants à cinq questions de recherche ont été définis. Pour cela, un modèle théorique d'intégration a été proposé, il a permis de répondre aux questions suivantes :

Question de recherche 1 : les valeurs et les pratiques en tant que manifestation de la culture organisationnelle et l'identité organisationnelle et professionnelle sont-elles des variables antécédentes et explicatives de la performance professionnelle par les compétences au travail ?

Question de recherche 2 : quelles sont les dimensions qui surgissent des valeurs et des pratiques organisationnelles capables d'expliquer la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente ?

Question de recherche 3 : quelles sont les dimensions qui surgissent des valeurs et des pratiques organisationnelles qui expliquent l'identité professionnelle et l'identité organisationnelle ?

Question de recherche 4 : l'identité agit-elle comme une médiation de la relation entre les manifestations de la culture et la performance professionnelle par les compétences ?

Question de recherche 5 : existe-t-il des différences en fonction des variables biographiques (âge, degré de scolarité) et professionnelles (temps de service, niveau hiérarchique) par rapport à la performance ?

Pour pouvoir répondre aux questions de cette recherche, une analyse de la littérature a été réalisée par rapport aux différentes variables antécédentes et explicatives de la performance au travail. Cette étude de la littérature s'est appuyée sur une approche historique, conceptuelle et multidisciplinaire qui a permis de mettre en évidence les relations entre les variables.

Après cette analyse de la littérature, un modèle théorique d'intégration des dimensions étudiées a été proposé. Il a permis de développer une étude quantitative, afin de tester les modèles de mesure, les modèles structuraux et les hypothèses de recherche.

Les paragraphes suivants résument l'approche utilisée et les réponses à chaque question.

1.1 Réponse à la Première Question de la Recherche

La première question de cette recherche fait référence aux quatre premiers objectifs spécifiques de ce travail (a, b, c, d), qui décrivent : **l'influence des valeurs et des pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences, ainsi que l'influence de l'identité organisationnelle et professionnelle sur la performance professionnelle par les compétences.**

Les résultats démontrent que les instruments de mesure utilisée dans cette thèse présentent des évidences d'adéquations psychométriques. D'autre part, l'utilisation des modèles structuraux préliminaires et des modèles structuraux généraux ont permis les conclusions suivantes :

- les valeurs organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences ;
- les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur la performance professionnelle par les compétences ;
- les pratiques organisationnelles ont un pouvoir supérieur de prédiction aux valeurs organisationnelles par rapport à la performance professionnelle par les compétences ;
- l'identité organisationnelle a une influence directe et positive sur la performance professionnelle par les compétences.

En général, ces résultats confirment les aspects théoriques et empiriques des relations de prédiction que les variables antécédentes (valeurs, pratiques et identité) exercent sur la variable critère (performance professionnelle par les compétences). D'autre part, le protagonisme me des pratiques organisationnelles a été pris en compte pour expliquer la performance professionnelle par les compétences. Ce résultat, qui vient s'ajouter à d'autres qui cherchent à identifier les éléments de la culture organisationnelle (valeurs pratiques), est fondamental pour expliquer les constructions du comportement organisationnel. Ainsi cette thèse contribue à la découverte de nouvelles évidences qui prouvent que les pratiques organisationnelles sont des constructions importantes lorsqu'il s'agit d'identifier les manifestations de la culture de l'organisation, ce qui confirme les travaux de Bedani (2008), D'Iribarne (2009b), Neumann et al. (2012) et Veiga (2010), entre autres.

1.2 Réponse à la Deuxième Question de la Recherche

La deuxième question de la recherche concerne deux objectifs spécifiques (a , b) de cette thèse, il s'agit des objectifs qui traitent de la description de:

l'influence des dimensions sous-jacentes aux valeurs et aux pratiques organisationnelles sur la performance professionnelle par les compétences.

L'analyse des résultats des modèles structuraux préliminaires et des modèles généraux on permis les conclusions suivantes :

- les valeurs organisationnelles ont une influence positive sur la performance professionnelle par les compétences lorsque les types de motivation sont analysés dans le cadre de dimensions bipolaires séparées (domination X harmonie, hiérarchie X égalitarisme, autonomie X conservation). De plus, elles sont positives pour la conservation et l'harmonie est négative pour l'égalitarisme lorsque les types de motivation sont en corrélations.
- Lorsque les pratiques organisationnelles sont en corrélation, l'influence sur la performance professionnelle par les compétences est positive pour la pratique de régulation et négative pour la pratique de la définition des responsabilités.

Contrairement à ce qui était publié dans la littérature sur l'influence des valeurs et des pratiques sur la performance, cette étude, à l'exemple de quelques autres, cherche à spécifier quels sont les types de motivations sous-jacentes aux valeurs organisationnelles et quelles sont les dimensions des pratiques organisationnelles qui permettent d'expliquer une structure déterminée, dans ce cas, la performance. Ces résultats devraient permettre à d'autres organisations de réaliser des études semblables, afin d'identifier, de façon particulière, quelles sont les priorités axiologiques de l'organisation et quelle est la pratique la plus évidente. Dans ce contexte, il est possible de développer des politiques organisationnelles qui modifient des pratiques déterminées et de transmettre d'autres valeurs qui pourraient intéresser l'organisation, ce qui dépasse le simple fait d'affirmer que les valeurs et les pratiques influencent la performance.

1.3 Réponse à la Troisième Question de la Recherche

La troisième question de la recherche concerne les objectifs spécifiques (e , f) de cette thèse. Ils cherchent à décrire : **l'influence des dimensions sous-jacentes aux valeurs et aux pratiques organisationnelles sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle.**

À partir des résultats obtenus grâce aux analyses des modèles structuraux préliminaires et des modèles généraux, il est possible d'émettre les considérations suivantes :

- les valeurs organisationnelles ont une influence directe sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle ;
- les pratiques organisationnelles ont une influence directe sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle ;
- les valeurs organisationnelles ont une influence positive sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle lorsque les types de motivation sont analysés par le biais de dimensions bipolaires séparées (domination X harmonie, hiérarchie X égalitarisme, autonomie X conservation). Elles sont positives pour la conservation de l'harmonie et négatives pour l'égalitarisme lorsque les types de motivation sont en corrélation.
- Lorsque les pratiques organisationnelles sont en corrélation, l'influence sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle est positive pour la pratique de régulation et négative pour la pratique de définition des responsabilités.
- Les pratiques organisationnelles ont un pouvoir de prédiction sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle plus important que celui des valeurs organisationnelles.

Les résultats présentés confirment ce qui a été établi par la littérature en ce qui concerne les relations entre les composantes de la culture organisationnelle et de l'identité professionnelle ou organisationnelle. Les aspects théoriques et les applications empiriques attribués à ces constructions ont été confirmés.

Une fois encore, les pratiques organisationnelles influencent davantage l'explication de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle que les valeurs organisationnelles. De plus, il faut rappeler qu'aussi bien les valeurs que les pratiques exercent une influence plus importante sur l'identité professionnelle que sur l'identité organisationnelle des policiers. Cependant, lorsque l'influence des valeurs et des pratiques organisationnelles sur l'identité professionnelle et sur l'identité organisationnelle est comparée, l'importance de l'influence retombe sur les pratiques. À partir de ces résultats, il est possible d'affirmer que les pratiques représentent les éléments évidents de la culture organisationnelle et qu'elles ont un impact plus important sur l'identité (professionnelle et organisationnelle) et sur la performance.

1.4 Réponse à la Quatrième Question de la Recherche

La quatrième question de la recherche fait référence à deux objectifs spécifiques (g , h) de ce travail : **l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle jouent un rôle de médiation dans le cadre de la relation entre les manifestations de la culture et de la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.**

Une fois de plus, l'étude de la littérature a permis de comprendre comment les variables de l'identité organisationnelle et de l'identité professionnelle se comportent au sein de la relation qui est établie entre les valeurs et les pratiques et la performance. Des relations de médiation ont été rapportées dans des études théoriques et empiriques. Par conséquent, les relations de médiation de l'identité professionnelle et organisationnelle ont dû être prises en compte.

Les résultats montrent que l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle établissent une relation de médiation (même partielle) entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance. La force des relations structurelles que les valeurs ou les pratiques exercent sur la performance professionnelle par les compétences diffère en fonction de la construction utilisée pour cette médiation (identité organisationnelle ou identité professionnelle). Plus précisément, les résultats obtenus sont les suivants :

- l'identité organisationnelle établit une relation partielle entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences ;
- l'identité professionnelle établit une relation partielle entre les valeurs et les pratiques organisationnelles et la performance professionnelle par les compétences ;
- lorsque l'identité professionnelle est présentée en tant que variable de médiation, l'influence, aussi bien des valeurs que des pratiques, sur la performance est supérieure à celle de la médiation faite par l'identité organisationnelle.
- Lorsque l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle au sein d'une médiation en chaîne, l'influence des valeurs et des pratiques sur la performance est supérieure à la médiation en chaîne de l'identité professionnelle précédant l'identité organisationnelle.

Conformément à ce qui a été décrit dans la littérature, l'identité, qu'elle soit professionnelle ou organisationnelle, a un effet de médiation simple sur la relation entre la culture organisationnelle et la performance au travail. Toutefois, les résultats de cette thèse, en plus de confirmer l'effet de médiation simple de l'identité, établissent que l'identité peut

se vérifier sous deux aspects (professionnelle et organisationnelle) de façon conjointe. Ces résultats démontrent qu'il existe une médiation en chaîne de l'identité professionnelle et de l'identité organisationnelle (ou vice versa) sur la relation des valeurs et de la performance, ainsi que sur celle des pratiques et de la performance.

L'autre résultat intéressant concerne l'amélioration de l'explication de la relation entre la culture organisationnelle (mesurée par les valeurs et pratiques) et la performance au travail, par rapport à la variable de médiation. Lorsque la variable de médiation est d'identité, les effets indirects de la relation entre la culture et la performance démontrent que la proposition du modèle de cette thèse est correcte, non seulement en termes théoriques, mais également empiriques.

Conformément à ce qui a déjà été rapporté, l'effet indirect sur la performance est plus grand lorsque l'identité professionnelle joue un rôle de médiation simple, surtout par rapport à l'identité organisationnelle, aussi bien en ce qui concerne les relations de valeurs que de pratiques. D'autre part, les pratiques organisationnelles permettent une meilleure prédiction indirecte de la performance que celle des valeurs organisationnelles.

1.5 Réponse à la Cinquième Question de la Recherche

La cinquième et dernière question de la recherche fait référence à l'objectif spécifique i de cette thèse. Il décrit : **les différences de la performance professionnelle par les compétences en fonction des variables sociodémographiques.**

Pour pouvoir répondre à cette question, il a d'abord fallu identifier les variables individuelles liées à la performance professionnelle. L'analyse de la littérature a mis en évidence une relation des variables sociodémographiques analysées dans le cadre de travaux académiques ayant une relation avec la performance professionnelle par les compétences. Ainsi, les variables le plus fréquemment citées sont celles de l'âge, du temps de service, du niveau de scolarité, de la nature de l'activité (activité-fin ou activité-moyen) et du niveau hiérarchique (officiers ou soldats, dans le cas de cette recherche).

Face à cela, il a fallu avoir recours aux analyses des différences des moyennes (test t et ANOVA) pour tester les hypothèses. D'autre part, le test de Kruskal-Wallis (non paramétrique) a été utilisé de façon complémentaire, alors que le test de Levene a rejeté l'hypothèse d'homogénéité de la variance.

Les résultats suivants ont été obtenus :

- l'âge du policier n'a pas d'impact sur la performance par les compétences ;

- le temps de service du policier ne fait aucune différence sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente ;
- la scolarité a un impact sur la performance professionnelle par les compétences ;
- la nature de l'activité (activité-fin ou activité-moyen) n'a pas d'impact sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente ;
- le niveau hiérarchique a un impact sur la performance professionnelle par les compétences, la performance compétente.

Une partie des résultats trouvés dans cette thèse est différente de ce qui a été proposé par la littérature. Plus spécifiquement, cela correspond au fait de ne pas avoir trouvé de différence significative quant à l'âge, le temps de service et les types d'activités exercées (activité-fin ou activité-moyen). Ces résultats s'expliquent probablement parce que les compétences (techniques et comportementales) analysées sont de nature générale, qu'elles sont prises en compte au moment des processus de départ de la socialisation professionnelle, lors des cours de formation des officiers et des soldats, ainsi qu'au moment des actualisations constantes qui touchent les policiers tout au long de leur carrière. Il faut rappeler que l'institution doit constamment investir sur des qualifications professionnelles de haut niveau (spécialisation, master et doctorat), aussi bien pour les officiers que pour les soldats, afin d'augmenter la performance professionnelle.

2. APPORTS DE LA RECHERCHE

Sur ce point, cette recherche propose des apports théoriques (2.1), des contributions méthodologiques (2.2) et des implications de gestion (2.3).

2.1 Apports Théoriques

Cette recherche s'inscrit dans la liste de celles qui cherchent à améliorer la compréhension des facteurs qui expliquent la performance professionnelle par les compétences au travail. Ainsi, elle propose différentes contributions théoriques.

Le premier apport théorique de cette recherche a été de proposer des évidences empiriques par rapport aux hypothèses proposées quant aux théories de l'administration et de la psychologie.

Les antécédents et les conséquences de l'expression des compétences techniques et comportementales ont été révélés. La dernière variable citée a été utilisée pour mesurer la performance professionnelle par les compétences de la personne au sein du contexte organisationnel, ce qui a non seulement permis d'approfondir les recherches sur la culture, l'identité, les compétences et la performance, mais aussi de démontrer comment ces variables sont en relation et influencent la performance au travail. Pour cela, un modèle d'intégration a été proposé, il a mis en évidence l'influence simultanée de la culture organisationnelle (mesurée par les valeurs et les pratiques organisationnelles) et de l'identité (professionnelle et organisationnelle) sur la performance professionnelle par les compétences. Cette thèse est probablement la première qui présente une modélisation générale appliquée à une organisation de police au Brésil.

Une seconde contribution théorique fait référence au développement d'agendas de recherche élaborés par des auteurs comme Brandão (2009), Coelho Jr. (2009) et Santos (2012). Dans ce sens, les recommandations de Brandão (2009) et Santos (2012) ont été respectées pour ce qui est de la réalisation d'études sur les compétences d'autres catégories professionnelles, comme du secteur bancaire ou de l'administration publique fédérale brésilienne. D'autre part, d'autres variables liées au contexte professionnel ont été étudiées, ainsi que l'a suggéré Coelho Jr. (2009). En effet pour cet auteur, un approfondissement des recherches sur les variables concernant des traits culturellement partagés, comme les valeurs et pratiques organisationnelles, voire les questions liées à l'identité sociale dans le contexte du travail de l'organisation, est nécessaire. Conformément à Coelho Jr. (2009), la connaissance de ces variables est indispensable pour pouvoir vérifier les processus

d'interaction sociale entre les personnes au sein de l'organisation, ainsi que l'influence des facteurs culturels sur la construction sociale de la réalité.

Le recours à l'identité professionnelle et à l'identité organisationnelle, employé de façon individuelle ou conjointe, en tant que variables antécédentes de médiation de l'expression de la performance au travail, se révèle être une troisième contribution théorique. Les résultats des analyses ont mis en évidence les présupposés théoriques concernant l'identité (professionnelle et organisationnelle) conformément à ce qui avait été décrit par Machado (2003). En effet, l'identité professionnelle peut précéder d'identité organisationnelle, ou l'inverse. Toutefois, lorsque l'identité organisationnelle précède l'identité professionnelle dans le cadre de la relation de médiation en chaîne entre la culture organisationnelle et la performance professionnelle par les compétences, la prédiction est meilleure.

2.2 Contributions Méthodologiques

Cette recherche présente deux contributions méthodologiques importantes. La première, au niveau des tests des modèles structuraux, différents types d'effets ont été testés simultanément (effets directs et effets indirects) grâce à différentes méthodes (test t de Student, *bootstrap* paramétrique et non paramétrique et le test de signifiance conjointe). Dans le cadre des tests des effets médiateurs, les effets médiateurs totaux et les effets médiateurs spécifiques ont été pris en compte (sur une étape en chaîne). L'évaluation de la robustesse des modèles généraux a été obtenue par le biais de modèles concurrents, technique peu utilisée dans le contexte brésilien,mais qui a garanti une validation satisfaisante des résultats.

Ensuite, au niveau des instruments de mesure des constructions, une échelle de mesure de la performance basée sur les compétences a spécifiquement été développée pour la police, ce qui n'existait pas jusqu'alors au Brésil. Pour cela, la thèse s'est basée sur les recommandations de Faiad et al. (2012). Des évidences de validité de l'échelle des manifestations de la culture (EMC) développée par Souza (2014) ont été trouvées. L'échelle de l'identité professionnelle a été adaptée et validée pour le Brésil sur la page du modèle trifactoriel de l'identité sociale (Cameron, 2004). Enfin, de nouvelles évidences validant l'échelle de l'identité organisationnelle de Mael et Ashforth (1992) ont été trouvées. Tous les instruments ont été validés par des jugements et des sémantiques qui ont repris des procédures de validation exploratoire et de confirmation, ce qui assure une applicabilité de ces échelles au sein d'autres organisations et contextes.

2.3 Implications de Gestion

Cette thèse présente différentes implications de gestion. De façon plus particulière, pour la PMDF, cette recherche présente des contributions d'ordre pratique. Ces résultats peuvent faciliter la planification d'interventions organisationnelles qui visent par exemple à induire des stratégies déterminées d'apprentissage professionnel et d'amélioration de certains aspects du support organisationnel. Ces opérations ont pour objectif d'augmenter l'identification des personnes par rapport à leur travail et à l'organisation, ce qui entraîne une optimisation du développement et de l'expression des compétences, d'où une amélioration de la performance des personnes et, par conséquent, de l'organisation.

Les implications pour ceux qui administrent la police concernent l'identification des facteurs de la culture organisationnelle, notamment des valeurs et des pratiques organisationnelles, qui influencent les aspects de l'identité du policier et de son identification avec l'organisation. Grâce à cela, ils vont pouvoir développer des stratégies ou des pratiques de gestion qui auront un impact sur la manifestation des valeurs et des pratiques considérées comme prioritaires pour l'organisation. Les résultats suggèrent également que les compétences qui sont importantes pour la personne peuvent être utilisées en tant qu'instruments d'évaluation de sa performance au travail. L'identification de ses compétences va permettre à l'administrateur de proposer des stratégies d'apprentissage qui contribuent à leur développement, voire à l'auto-développement professionnel du policier.

L'absence d'outils de confirmation empirique, spécifiquement construits pour le contexte policier, ne permettait pas aux responsables de l'organisation de connaître de façon fiable l'impact des politiques organisationnelles sur la performance du personnel. Étant donné que les investissements constants concernant la formation des policiers ont un impact effectif sur la performance individuelle, ces pratiques doivent continuer.

3. LIMITE DE LA RECHERCHE

Comme toute entreprise scientifique, cette thèse a des limites. La première d'entre elles est liée à l'obtention des données utilisées (valeurs organisationnelles, pratiques organisationnelles, identité professionnelle, identité organisationnelle et performance professionnelle par les compétences) par l'intermédiaire d'un auto-rapport. Cette procédure peut entraîner des imprécisions, des erreurs, des résultats biaisés ou même assujettir les résultats à l'impact de la variance commune.

L'autre point types qui limite cette étude concerne l'utilisation d'un échantillon circonscrit à seulement une organisation. En effet, si d'un côté cela permet une validation interne, de l'autre les résultats sont restreints à l'institution étudiée, ce qui empêche leur généralisation à d'autres contextes organisationnels.

Pour ce qui est des variables indépendantes et dépendantes, il peut exister des limitations quant à l'utilisation de l'échelle non validée de façon psychométrique, comme dans le cas de l'échelle des pratiques et de l'échelle de la performance. Même si ce travail les avait validées par le biais d'indices satisfaisants, leur généralisation en resterait compromise. Tout cela suggère qu'il faudrait utiliser ces instruments dans des études futures, afin d'en tester l'adéquation à des contextes divers.

Même si elles existent et qu'elles peuvent restreindre les résultats, ces limitations n'invalident pas ce travail, car ces obstacles se retrouvent fréquemment dans le champ du comportement organisationnel, conformément à ce qui a été démontré par Bedani (2009), Coelho Jr. (2009), Santos (2012), Tucker et al. (2005). De plus, les observations de Sykes (1991) sur l'application de formes rigides à une méthode peuvent aussi entraîner une limitation de la recherche. Par conséquent, les efforts qui cherchent à vérifier la nature des phénomènes organisationnels et individuels se révèlent importants et aident les personnes et les organisations à se développer (Brandão, 2009).

4. AGENDA DE RECHERCHE

Du fait des contributions et des limitations de cette recherche, il est indispensable d'effectuer de nouvelles recherches sur le thème. Les chercheurs et les organisations devront vérifier si les résultats obtenus dans cette thèse sont valables dans le cadre d'autres organisations de police, voire d'autres professions, comme dans le cas des pompiers. Il est également possible d'adapter le modèle proposé à une utilisation au sein d'autres organisations publiques ou privées.

L'autre aspect qui doit être approfondi est celui de la recherche sur les compétences et les spécificités de chaque niveau hiérarchique de la police. Une étude comme celle-ci permettra d'effectuer une évaluation particulière et de construire des politiques de gestion spécifique pour chacun des niveaux hiérarchiques de l'organisation.

Dans le cadre d'une approche des multiples niveaux d'analyse, il est également important de suggérer une recherche sur d'autres caractéristiques du contexte professionnel, de l'équipe et de l'organisation, puisque ces aspects pourraient permettre ou restreindre l'expression des compétences professionnelles. D'autre part, il faut vérifier comment l'expression des compétences professionnelles du policier peut influencer la performance de l'organisation.

De plus, il faut encore vérifier comment l'expression de la compétence professionnelle de la personne peut entraîner des changements au sein de son équipe et de son organisation, c'est-à-dire qu'il faut analyser la façon dont la compétence se propage de la personne vers d'autres niveaux de l'organisation.

Enfin, il est essentiel d'approfondir et de faire une nouvelle validation des échelles de mesure des pratiques organisationnelles, et d'appliquer à d'autres contextes l'échelle de mesure de l'identité professionnelle, afin de vérifier son adéquation au sein de contextes diversifiés.

RÉFÉRENCES

A

Abbad, G. (1999). *Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho – IMPACT.* Tese de Doutorado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Abbad, G., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Aprendizagem humana em organizações de trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp. 237-275). Porto Alegre: Artmed.

Agbényiga, D. L. (2011). Organizational culture influence on service delivery: A mixed methods design in a child welfare setting. *Children & Youth Services Review*, 33(10), 1767-1778. doi. 10.1016/j.childyouth.2011.04.035.

Accardo, A. (1991). *Initiation à la sociologie: une lecture de Bourdieu*. Bordeaux: Ed. Le Mascaret.

Adarves-Yorno, I., Postmes, T., & Haslam, A. (2006). Social identity and the recognition of creativity in groups. *British Journal of Social Psychology*, 45, 479-497. doi.10.1348/014466605X50184.

Agbényiga, D. L. (2011). Organizational culture-performance link in the human services Setting. *Administration in Social Work*, 35(5), 532-547. doi. 10.1080/03643107.2011.614536.

Akerlof, G., & Kranton, R. (2009). *Identity economics: How our identities shape our work, wages and wellbeing*. New Jersey: Princeton University Press.

Aktouf, O. (2001). O simbolismo e a cultura da empresa: Dos abusos conceituais às lições empíricas. In J. F. Chanlat (Org,). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. (pp. 39-79). São paulo: Atlas.

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-296.

Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*. 25(1), 13-17. doi. 10.5465/AMR.2000.2791600.

Albuquerque, A. S. (2004). *Bem-Estar subjetivo e sua relação com personalidade, coping, suporte social, satisfação conjugal e satisfação no trabalho*. Tese de Doutorado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Alge, B. J., Gresham, M. T., Heneman, R. L., Fox, J., & McMasters, R. (2002). Measuring customer service orientation using a measure of interpersonal skills: a preliminary test in a public service organization. *Journal of Business and Psychology*, 16(3), 467-476. doi. 10.1023/A:1012833326181.

Ali, H., & Davies, D. R. (2003). The effects of age, sex and tenure on the job performance of rubber tappers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 381- 391. doi. 10.1348/096317903769647238.

Allaire, Y. & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5(3), 193-226.

Allport, F. (1924). *Social Psychology*. Boston: Houghton-Miffin.

Allport, G. W. (1955). Becoming. New Haven, CT: Yale University Press.

Almeida, L. F. L., & Fernandes, N. C. M. (2006). *Contribuição da competência de relacionamento para o desenvolvimento de capital social da empresa de base tecnológica*. Trabalho apresentado no 30° Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração. Salvador: ANPAD.

Álvaro, J. L., & Garrido, A. (2006) *Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas*. São Paulo: McGraw Hill.

Alvesson, M. (1993). *Cultural perspectives on organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Alvesson, M. (2000). Social identity and theproblem of loyalty in knowledge intensive companies. *Journal of Management Studies*, 37(8), 1101-1123. doi. 10.1111/1467-6486.00218.

Alvesson, M. & Berg, P. O. (1992). *Corporate culture and organizational symbolism: an overview*. New York: Walter de Gruyter, 1992.

Amâncio, L. (1993). *Identidade social e relações intergrupais*. In: J. Vala e M. B. Monteiro (Orgs.). Psicologia Social, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Anchieta, V. C. C. (2003). "*Policial 24 Horas": Um estudo sobre representação social da violência e identidade entre policiais civis do Distrito Federal*. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.

Anderson, C., Spataro, S., & Flynn, F. J. (2008). Personality and organizational culture as determinants of influence. *Journal of Applied Psychology*, 93, 702-710. doi. 10.1037/0021-9010.93.3.702.

Angle, H. L., & Perry, J L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50. doi. 10.2307/255858.

Anselmo, E. (2007). *Estratégia planejada versus estratégia emergente e desempenho empresarial: um estudo de casos múltiplos*. Trabalho apresentado no 31° Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), Belo Horizonte.

Antaki, C. & Widdicombe, S. (1988). *Identities in talk*. London: Sage Publications.

Arbuckle, J. (2009). *Amos 18 User's Guide*. Amos Development Corporation.

Argote, L., & McGrath, J. E. (1993). Group processes in organizations: Continuity and change. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 333-389, John Wiley & Sons, New York.

Aristóteles (2001). *Ética a Nicômacos*. (M. G. Kury, Trad.). 4ªed. Brasília: UnB.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socio-emotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

Ashforth, B. E. (2001). Role transitions in organizational life: an identity-based perspective. *Academy of Management Review*, v.26, n.4, p.670-672, 2001.

Ashforth, B. E. & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, v.14, n.1, p.20-39. doi. 10.5465/AMR.1989.4278999.

Ashforth, B. E., & Mael, F.A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. doi. 10.1177/0149206308316059.

Ashkanasy, N. M., Broadfoot, L. E., Falkus, S. (2000). Questionnaire measures of organizational culture. In: Ashkanasy, N. N., Wilderom, C., Peterson, M. F. (Ed.). *The handbook of organisational culture and climate*. Newbury Park, CA: Sage.

Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2011). *The handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage. 2nd ed.

Asree, S., Zain, M., & Razalli, M. R. (2010). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 500 - 516. doi. 10.1108/09596111011042712.

Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77, 836-874.

Avolio, B. J.; Waldman, D. A., & McDaniel, M. A. (1990). Age and work performance in non-managerial jobs: the effects of experience and occupational type. *Academy of Management Journal*, 33, 407-422. doi. 10.2307/256331.

B

Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on Service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-75. doi. 10.1016/S0022-4359(96)90005-6.

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. doi. 10.1007/BF02723327.

Bajdo, L., & Dickson, M. W. (2001). Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: a cross-cultural examination. *Sex Roles*, 45(5-6), 399–414. doi. 10.1023/A:1014365716222.

Bandalos, D. L. (1993). Factors influencing cross-validation of confirmatory factor analysis models. *Multivariate Behavioral Research*, 28(3), 351-374.

Bandeira-de-Mello, R., & Marcon, R. (2004). *A mensuração multivariada da 'performance' e suas componentes de variância: uma análise dos efeitos do ano, indústria e firma no contexto brasileiro*. Trabalho apresentado no 18° Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Curitiba, Paraná.

Bandura, A., & Jourden, E. J. (1991). Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 941-951. doi. 10.1037/0022-3514.60.6.941.

Bansal, P. (2003). From issues to actions: The importance of individual concerns and organizational values in responding to natural environmental issues. *Organization Science*, 14(5): 510-527. doi. 10.1287/orsc.14.5.510.16765.

Barbosa, L. N. H. (1996). Cultura administrativa: Uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. *RAE – Revista de Administração de Empresas,* 36 (4), 6-19.

Bardi, A. & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin* , 29(10), 1207-1220. doi. 10.1177/0146167203254602.

Barley, S. R. & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quartely*, 37(3), 363-399. doi: 10.2307/2393449.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Barreto, M., Ellemers, N., & Palacios, M. S. (2004). The backlash of token mobility: The impact of past group experiences on individual ambition and effort. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1433–1445. doi:10.1177/0146167204264336.

Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences*. 45(5), 815-824. doi:10.1016/j.paid.2006.09.018.

Bartram, D. (2000). Internet recruitment and selection: Kissing frogs to find princes. *International Journal of Selection and Assessmen*t, 8, 261–274. doi. 10.1111/1468-2389.00155.

Bartram, D., Kurz, R., & Bailey, R. (2000). *The SHL competency Framework*. Internal SHL memorandum, March 200, Thames Ditton: SHL.

Bates, R. A. (1999). Measuring performance improvement. *Advances in Developing Human Resources*, 1, 47-67.

Baugnet, L. (1998). *L'identité sociale*. Dunod: Paris.

Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*, 44(2), 292-303. doi. 10.2307/3069456.

Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054-1068.

Bedani, M. (2006). Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Psicologia para América Latina*, (7).

Bedani, M. (2007). *Efetividade das equipes de trabalho: clima organizacional como variável preditora do desempenho*. Trabalho apresentado no 31° Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte.

Bedani, M. (2009). *Valores, práticas e criatividade organizacionais: estudo do perfil cultural de uma instituição bancária*. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília.

Beersma, B., Hollenbeck, J. R., Humprey, S. E., Moon, H., Conlon, D. E., & Ilgen, D. R. (2003). Cooperation, competition, and team performance: Towards a contingency approach. *Academy of Management Journal*, 46(5, 572-590. doi. 10.2307/30040650.

Belasen, A. T. (1997). An application of the competing values framework to self- managed teams. In Rahim, A. M., Golembieski, R. T., & Pate, L. E. (Eds.), *Current topics in management*, vol. 2, (79-111). Greenwich, CT: JAI Press Inc.

Benedict, R. (1934). *Patterns of culture*. New York: Houghton Mifflin.

Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, 30(68), 171-184.doi. 10.7213/psicol.argum.5895.

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2013). Meaningfulness in Work in Brazilian and French Creative Industries. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, E109 doi:10.1017/sjp.2013.107.

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

Bentler, P. M. (2007). On tests and indices for evaluating structural models. *Personality and Individual Differences*. 42(5), 815-824. doi. 10.1016/j.paid.2006.09.024.

Beugelsdijk, S., Koen, C., & Noorderhaven, N. (2008). A dyadic approach to the impact of differences in organizational culture on relationship performance. *Industrial Marketing Management*, 38(3), 312-323. doi. 10.1016/j.indmarman.2008.02.006.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (2002). *A construção social da realidade* (21. ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Bernardes, A. G., & Hoenisch, J. C. D. (2003). Subjetividade e identidades: Possibilidades de interlocução da Psicologia Social com os estudos culturais. In N. M. de F. Guareschi & M. E. Bruschi (Eds.), *Psicologia Social nos estudos culturais: Perspectivas e desafios para uma nova Psicologia Social* (pp. 95-126). Petrópolis, RJ: Vozes.

Beyda, T. T. & Macedo-Soares, T. D. L. V. A. (2010). Identidade Organizacional: Análise Crítica Da Produção Acadêmica Brasileira De 2004 A 2009. *Rausp-e*, 45, 400-414.

Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1987). How an organization's rites reveal its culture. *Organizational Dynamics*, 15, 5-24.

Bingöl, D., Şenerb, İ., & Çevikb, E. (2013). The effect of organizational culture on organizational image and identity: Evidence from a pharmaceutical company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 222-229. doi. 10.1016/j.sbspro.2013.10.489.

Birkeland, S.A., Borman, W.C., & Brannick, M.T. (2003). *Using personal construct theory to investigate 360-degree source effects*. 18th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando.

Bishop, J.W., & Scott, K.D. (1997). How commitment affects team performance. *HR Magazine*, 107-111.

Bitencourt, C. C., & Barbosa, A. C. Q. (2004). A gestão de competências. In C. C. Bitencourt (Org.), *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* (pp. 239-264). Porto Alegre: Bookman.

Blackwell, R. D.; Miniard, P. W. & Engel, J. F. (2005) *Comportamento do consumidor.* São Paulo: Thomson Learning.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.doi: 10.1348/096317903322591596.

Block, J. (1978). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (Originally published 1961).

Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1979). *Taxonomia de objetivos educacionais: domínio cognitivo*. Porto Alegre: Globo.

Bloom, B. S., Krathwohl, D. R., & Masia, B. B. (1973). *Taxonomia de objetivos educacionais: domínio afetivo*. Porto Alegre: Globo.

Boas, F. (1911). *The Mind of Primitive Man*. New York : Macmillan.

Boatswain, S., & Lalonde, R. (2000). Social identity and preferred ethnic/racial labels for blacks in Canada. *Journal of Black Psychology*, 26, 216-234. doi. 10.1177/0095798400026002006.

Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*. Newbury Park: Sage.

Borba, A. C., Pagotto, C. P., & Martins, V. S. (2008). *Desenvolvimento de sistema de avaliação de desempenho em Empresa Pública do Distrito Federal*. Trabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(n.spe.), 37-50. doi. 10.1590/S0102-37722010000500004.

Borges-Andrade, J. E., Coelho Jr., F. A., & Queiroga, F. (2006). *Pesquisa sobre micro comportamento organizacional no Brasil: o estado da arte*. In: II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2006, Brasília. Anais do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Brasilia: SBPOT.

Borges-Andrade, J. E., Rocha, K. C. P., & Puente-Palacios, K. E. (2002). *Impacto de informações nas dimensões motivacionais, de capacidade e de desempenho dos indivíduos e das suas organizações*. Trabalho apresentado no 26° Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Salvador: ANPAD.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Bose, R. (2004). Knowledge Management Metrics. *Industrial Management and Data Systems*, 104(6), 457-468. doi. 10.1108/02635570410543771.

Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bourdieu, P. (2004). *A economia das trocas simbólicas*. 5. ed. São Paulo: Perspectiva.

Bourdieu, P. (2007). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bourdieu, P. (2009). *O Senso Prático*. Petrópolis: Vozes.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992) An invitation to reflexive sociology. Chicago: University of Chicago Press(2009). O Senso Prático. Petrópolis: Vozes.

Bourne, H., & Jenkins, M. (2013). Organizational values: A dynamic perspective. *Organization Studies*, 34(4), 495-514. doi. 10.1177/0170840612467155.

Bourne, M., Mills, J., Wilcox, M., A., & Platts, K. (2000). Designing implementing and updating performance measurements systems. *International Journal of Operations and Production Management,* 20(7), 754-771. doi. 10.1108/01443570010330739.

Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1992). *Elementos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pioneira.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent management: a model for effective performance*. New York: John Wiley.

Brandão, C. R. (1990). *Identidade e etnia: construção da pessoa e resistência cultural.* São Paulo: Brasiliense.

Brandão, H. P. (2007). Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Revista Estudos de Psicologia*, 12(2), 149-158.doi. 10.1590/S1413-294X2007000200007.

Brandão, H. P. (2009). *Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: Um estudo multinível*. Tese de Doutorado Não Publicada. Universidade de Brasília, Brasília.

Brandão, H. P., & Bahry, C. P. (2005). Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. *Revista do Serviço Público*, 56 (2), 179-194.

Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2007). Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. Revista de Administração Mackenzie, 8 (3), 32-49.

Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Freitas, I. A., & Vieira, F. T. (2008). *Desenvolvimento e validação de uma escala de competências gerenciais*. Em Anais do 32° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD.

Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., & Guimarães, T. A. (2012a). Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração*, 47(4), 523-539.doi. 10.5700/rausp1056.

Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Puente-Palacios, K. E., & Laros, J. A (2012b). Relationships between learning, context and competency: a multilevel study. *BAR. Brazilian Administration Review*, 9(1), 1-22. doi. 10.1590/S1807-76922012000100002.

Brandão, H. P., & Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo?. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (1), 08-15.

Brandão, H. P., Guimarães, T. A., & Borges-Andrade, J. E. (2001). Competências profissionais relevantes à qualidade no atendimento bancário. *Revista de Administração Pública*, 35 (6), 61-81.

Brandão, H. P., Guimarães, T. A., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Competências emergentes na indústria bancária: um estudo de caso. *Revista Comportamento Organizacional e Gestão*, 8 (2), 173-190.

Brandão, H. P., Puente-Palacios, K. E., & Borges-Andrade, J. E. (2008). *A análise multinível aplicada ao estudo da competência: em busca de uma compreensão mais integrada e abrangente sobre a noção de competência*. Trabalho apresentado no 32° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD.

Brandão, H. P., Zimmer, M. V., Guarçoni, C. P., Marques, F., Viana. H., Carbone, P. P., & Almada, V. F. (2008). Gestão de desempenho por competências: integrando a avaliação 360 graus, o balanced scorecard e a gestão por competências. *Revista de Administração Pública*, 42 (5), 875-898.

Bredford, B., Quinton, P., Myhill, A., & Porter, G. (2013). Why do 'the law' comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organizations. *European Journal of Criminology*, 11(1), 110-131. doi. 10.1177/1477370813491898.

Brewer, M. B. (1979). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In: W. G. Austin & S.Worchel (Eds.). *The Social Psychology of Intergroup Relations.* Monterey, California, Brooks/Cole.

Brewer, M. B. (1986). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), Psychology of intergroup relations (pp. 82-102). Chicago: Nelson-Hall.

Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.

Brewer, M. B. (1997). On the social origins of human nature. In C. McGarty & S. A. Haslam (Eds.), *The message of social psychology*. (pp. 54-62). Oxford, UK: Blackwell.

Brewer, M. B. & Gardner, W. (2004). Who is this "we"? Levels of collective identity and self representation. In: HATCH, M. J. & Schultz, M. (Ed.). *Organizational identity: a reader*. New York, NY: Oxford University Press, p.66-88.

Brickson, S. L. (2013). Athletes, best friends, and social activists: An integrative model accounting for the role of identity in organizational identification. *Organization Science* 24(1), 226-245. doi. 10.1287/orsc.1110.0730.

Bridger, G. V. (2006). *Governança corporativa e os efeitos da adesão a níveis diferenciados de governança sobre o valor no mercado de capitais brasileiro*. Dissertação de Mestrado, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

Brief, A. P., & Motowidlo, Stephan J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11 (4), pp. 710-725.

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. doi. 10.1177/135910457000100301.

Brito, F. D., Bastos, A. V., Oliveira, C. F., & Sant'anna, G. B. (2008). Implantação de avaliação de desempenho 360º em Instituição Federal de ensino superior: reflexões sobre desafios e possibilidades. Trabalho apresentado no 3° Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Brown, A. (1998). *Organizational culture*. 2. ed. Harlow: Prentice Hall.

Brown, A. D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43, 731-753. doi. 10.1111/j.1467-6486.2006.00609.x.

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford Press.

Brown, A. & Starkey, K. (2000). Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective. *The Academy of Management Review*, 25(1), 102-118.

Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., & Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 279-304.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariancestructures. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 445-455.

Bruno-Faria, M. F., & Brandão, H. P. (2003). Competências relevantes a profissionais da área de T&D de uma organização pública do Distrito Federal. *Revista de Administração Contemporânea*, 7 (3), 35-56. doi. 10.1590/S1415-65552003000300003.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock.

Büschgens, T., Bausch, A. and Balkin, D. B. (2013), Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Product Innovation Management*, 30: 763–781. doi: 10.1111/jpim.12021.

C

Cable, D.M. & Edwards, J.R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89, 822-834. doi. 10.1037/0021-9010.89.5.822.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311. doi. 10.1006/obhd.1996.0081.

Caetano. A. (1996). Avaliação de desempenho: metáforas, conceitos e práticas. Lisboa: Editora RH.

Calori, R. & Sarnin, P. (1991). Corporate culture and economic performance: A french study. *Organization Studies, 12* (1), 49-74. doi. 10.1177/017084069101200104.

Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3(3), 239–262. doi: 10.1080/13576500444000047.

Cameron, J. E., & Lalonde, R. (2001). Social identification and gender related ideology in women and men. *British Journal of Social Psychology*, 40, 59-77. doi. 10.1348/014466601164696.

Cameron, J. E., Sato, T., Lalonde, R. N., & Lay, C. (1997). Developing a multidimensional measure of ethnic identity. *Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Psychological Association*, Toronto.

Cameron, K. S., Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Campbell, J. Y. (1999), Asset prices, consumption, and the business cycle. In: J.B. Taylor and M. Woodford, eds., *Handbook of Macroeconomics*, (pp. 1231-1303). Vol. 1, Elsevier, Amsterdam.

Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In: K. R. Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*, (pp.258-299). San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, and associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 35–69. San Francisco: Jossey-Bass.

Canova, K. R., & Porto, J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 4-31. doi. 10.1590/S1678-69712010000500002.

Carbone, P. P., Brandão, H. P., Leite, J. B., & Vilhena, R. M. (2005). *Gestão por competências e gestão do conhecimento*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, Série Gestão de Pessoas.

Caridade, A. V. S. (2006). *Práticas de gestão estratégica e aderência ao método Sigma: Um estudo de caso no setor de celulose e papel* . Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Carlisle, Y., & Baden-Fuller, C. (2004). Re-applying beliefs: An analysis of change in the oil industry. *Organization Studies*, 25, 987-1019. doi: 10.1177/0170840604045093.

Carneiro, J. M. T., Silva, J. F., Rocha, A., & Dib, L. A. R. (2007). Building a better measure of business performance. *Revista de Administração Contemporânea Eletrônica*, 1(2),114-135.

Carrieri, A. P. (2001). *O fim do mundo Telemig: A transformação das significações em uma empresa de telecomunicações*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Carrieri, A. P. (2002). Cultura no contexto dos estudos organizacionais: breve estado da arte. *Organizações Rurais e Agroindustriais*, Lavras - UFLA, 4(1), 38-50.

Carvalho, F. (2004). *Práticas de planejamento estratégico e sua aplicação em organizações do terceiro setor* . Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In. Pasquali, L., & Cols. *Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed, 506-520.

Castells, M. (1999). *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra.

Castro, E. C., & Figueiredo, P. N. (2005). Aprendizagem tecnológica compensa? Implicações da acumulação de competências tecnológicas para o aprimoramento de performance técnico-econômica em uma unidade de aciaria no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 9 (1ª Edição Especial), 109-133.

Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.

Cavazotte, F. S. C., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. (2004). *Competências emocionais e processos intragrupais: o papel da habilidade para expressar emoções e da empatia para a cooperação em grupos de trabalho*. Trabalho apresentado no 28° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Curitiba: ANPAD.

Cavazotte, F., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e na sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração (FEA-USP)*, 45, 1-15.

Cerulo, K. A. (1997). Identity construction: new issues, new directions. *Annual Review of Sociology*, 23, 385–409. doi. 10.1146/annurev.soc.23.1.385.

Cha, E. S., Kim, K. H., & Erlen, J. A. (2007). Translation of scales in cross-cultural research: issues and techniques. *Journal of Advanced Nursing*, 58(4), 386-395.

Chaddad, F. R. (2006). *Performance measurement of user-owned organizations: an evaluative survey of the literature*. Trabalho apresentado no XXX Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), Salvador.

Champy, J. (1995). *Reengineering management: the mandate for new leadership*. Nova York: Harper Business.

Chan, L. L. M., Shaffer, M. A., & Snape, E. (2004). In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 17–35. doi. 10.1080/0958519032000157320.

Chang, C. C., & Wu, C. C. (2013). Multilevel analysis of work context and social support climate in libraries. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 65 (6), 644-658. doi. 10.1108/AP-05-2012-0051.

Chao, G. T. (2000). Multilevel issues and culture: An integrative view. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.). *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions and new directions* (pp. 308 – 346). San Francisco: Jossey-Bass.

Chauchat, H. & Durand-Delvigne, A. (1999). *De l'identité du sujet au lien social*. Paris : PUF.

Chen, L. Y. (2004). Examining the Effect of Organization Culture & Leadership Behaviors on organizational commitment, job satisfaction, & job performance at small & middle-sized firms of Taiwan. *The Journal of American Academy of Business*, 5, 432-438.

Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management Decision*, 49(3), 384-404. doi. 10.1108/00251741111120761.

Chen, Y., Chi, S. S., & Friedman, R. (2013). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417-434. doi. 10.1111/joop.12017.

Cheney, G. (1991). *Rhetoric in an organizational society, managing multiple identities*. Columbia, SC: University of South Carolina Press.

Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296-325. doi. 10.1177/1094428107300343.

Cheung, S. O., Wong, P. S. P., & Wu, A. W. Y. (2011). Towards an organisational culture framework in construction. *International Journal of Project Management*, 29, 33-44. doi. 10.1016/j.ijproman.2010.01.014.

Ciampa, A. C. (2007). *A estória do Severino e a história da Severino: um ensaio de psicologia social.* São Paulo: Brasiliense.

Christensen, E. W. & Gordon, G. G. (1999). An exploration of industry, culture and revenue growth. *Organization Studies*, 20 (3), 397-422. doi. 10.1177/0170840699203002.

Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.

Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2012). Assessing the number of distinct basic values and their structure in Poland. *Journal of Personality Assessment*, 1-8. doi: 10.1080/00223891.2012.655817.

Coad, A. F. (1999). Some survey evidence on the learning and performance orientations of management accountants. *Management Accounting Research*, 10, 109-135.

Coelho Jr., F. A. (2009). *Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho: Um estudo multinível*. Tese de Doutorado Não Publicada. Universidade de Brasília, Brasília.

Coelho Jr, F. A.; Borges-Andrade, J. E. (2004). Percepção de cultura organizacional: Uma análise empírica da produção científica brasileira. *Psico-USF* (Impresso), Bragança Paulista, v. 9, n. 2, p. 191-199. doi. 10.1590/S141382712004000200010.

Coelho Jr., F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011a). Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 16(2), 111-120. doi. 10.1590/S1413-294X2011000200001.

Coelho Jr., F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011b). Discussão sobre algumas contribuições da modelagem multinível para a investigação de desempenho no trabalho. *Psico-USF*, 16(2), 135-142. doi. 10.1590/S1413-82712011000200002.

Coelho Jr., F. A., & Queiroga, F. (2008). *Desempenho no trabalho: introdução aos seus fundamentos teórico/práticos*. Curso ministrado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Florianópolis, Santa Catarina.

Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen, I. J. (1999). Teoria da estruturação da práxis social. (G. C. C. Sousa, Trad.) In: A. Giddens & J. Turner (Eds.). *Teoria social hoje*. São Paulo: Editora UNESP.

Cole, B., & Salimath, M. (2013). Diversity identity management: An organizational perspective. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 151-161. doi. 10.1007/s10551-012-1466-4.

Collin, A. (1996). Organizations and the end of the individual? *Journal of Managerial Psychology*, 11(7), pp. 9-17. doi. 10.1108/02683949610148829.

Collins, D. B. (2002). Performance-level evaluation methods used in management development studies from 1986 to 2000. *Human Resource Development Review*, 1(1), 91-110. doi. 10.1177/1534484302011005.

Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 501-528. doi. 10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x.

Conway, J. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13. doi. 10.1037/0021-9010.84.1.3.

Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. 1989. *Organizational culture inventory*. Plymouth, MI: Hum. Synerg.

Cooley, C. H. (1902). *Nature and the social order*. New York: Charles Scribner's Sons

Cooley, C. H. (1922). *Social organization: A study of the larger mind*, New York: Charles Scribner's Sons.

Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208. doi. 10.2307/4131471.

Corley, K.G., Harquail, C.V., Pratt, M.G., Glynn, M.A., Fiol, C.M., & Hatch, M.J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85-99. doi. 10.1177/1056492605285930.

Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. T. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18, 1–16. doi:10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x.

Costa, A. T. M., Mattos, M. J., & Santos, L. (2012). Os novos padrões de seleção na Polícia Militar do Distrito Federal. *Desigualdade & Diversidade (PUCRJ)*, 11, 115-132.

Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na conteporaneidade: repensando articulações possíveis. Psicologia & Sociedade, 19(spe), 29-37. doi. 10.1590/S0102-71822007000400006.

Cunha, N. C. V. (2005). *As práticas gerenciais e suas contribuições para a capacidade de inovação em empresas inovadoras* . Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Crié, D. (2005). De l'usage des modèles de mesure réflectifs ou formatifs dans les modèles d"équations structurelles. *Recherche et Applications en Marketing*, 20(2), 5-27.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attidudes and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.

Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-600.

D

Dansereau, F., & Alutto, J. A. (1990). Level-of-analysis issues in climate and culture research. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 193 - 236). San Francisco: Jossey-Bass.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Buniness School Press.

Davis, S., & Botkin, J. (1994). The coming of knowledge-based business. *Harvard Business Review*, 72 (5), 165-170.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Deaux, K. (1996). Social Identification. In E. Higgins & A. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology: Handbook of basic principles* (pp. 777-798). New York: Guilford.

Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369-389.

Delery, J. E., & Shaw, J. D. (2001). The strategic management of people in work organizations: review, sunthesis and extension. In G.D. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, (pp. 165-197). Stanford: Jai Press.

Dellobbe, N., Haccoun, R. R., & Vandenberghe, C. (2002). *Measuring core dimensions of organizational culture: A review of research and development of a new instrument*. Unpublished manuscript, Université Catholique de Louvain, Belgium.

Demo, G. (2004). *Percepção de políticas de gestão de pessoas: o papel dos valores pessoais e da percepção de justiça organizacional*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília.

Demo, G., & Rozzett, K. (2012). Human Resource Management Policies and Practices (HRMPP): Scale Validation in The United States. *International Journal of Strategic Management*. 12, 41-66.

Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): exploratory and confirmatory factor analysis. *BAR. Brazilian Administration Review*. 9, 395-420. doi. 10.1590/S1807-76922012005000006.

Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

Deschamps, J. C. & Moliner, P. (2009). *A identidade em Psicologia Social: dos processos identitários às representações sociais*. (L. M. E. Orth, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Detert, J., Schroeder, R. G., Mauriel, J. J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. *Academy of Management Journal*, 25(4), 850-863. doi. 10.5465/AMR.2000.3707740.

De Witte, K., & van Muijen, J. (1999a). Organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 497-502. doi. 10.1080/135943299398122.

De Witte, K., & van Muijen, J. (1999b). Organizational culture: Critical questions for researchers and practitioners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 583-595. doi. 10.1080/135943299398186.

Diallo, M. F. (2011). *Les determinants du choix des marques de distributeur: application à um marche émergent, Le Brésil*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université Paul Cézanne, Aix-Marseille Université.

Dias, A.T., Gonçalves, C.A., & Coleta, K.A.P.G. (2007). Fatores estratégicos e desempenho de empresas em ambientes turbulentos: o caso das companhias brasileiras abertas no período 1996-2001. *Revista de Administração Contemporânea Eletrônica*, 1(3), 86-106.

DiMaggio, P. J. & Powell W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.

D'Iribarne, P. (1983). *La logique d'honneur: gestion des entreprises et traditions nationales*. France: Éditions du Seuil.

D'Iribarne, P. (2003). Práticas modernas de gestão inseridas nas culturas do terceiro mundo. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*. 3(2), 327- 337.

D'Iribarne (2009a). Conceptualizing national cultures: an antthropological perspective. *European Journal of International Management*. 3(2). 167-175. doi. 10.1504/EJIM.2009.02432.

D'Iribarne (2009b). Conceituando culturas nacionais: uma abordagem antropológica. In: L, Barbosa (Ed.). *Cultura e diferenças nas organizações: reflexões sobre nós e os outros*. São Paulo: Editora Atlas.

DiStefano, C., Zhu, M., & Mîndrilă, D. (2009). Understanding and using factor scores: considerations for the applied researcher, practical assessment. *Research & Evaluation*, 14, 20, 1-11.

Dobni, D. J. R., Brent, R., & Zerbe, W. (2000). Organizational values: The inside view of service productivity. *Journal of Business Research*, 47, 91-107. doi. 10.1016/S0148-2963(98)00058-7.

Dobni, D., Ritchie, J. R. B., & Zerbe, W. (2000). Organizational values: the inside view of service productivity. *Journal of Business Research*, 47, 91-107. doi. 10.1016/S0148-2963(98)00058-7.

Doosje, B., Haslam, S. A., Spears, R., Oakes, P. J., & Koomen, W. (1998). The effect of comparative context on central tendency and variability judgments and the evaluation of group characteristics. *European Journal of Social Psychology*, 28, 173-84. doi. 10.1002/(SICI)1099-0992.

Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240. doi. 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x.

Dubar, C. (1994). Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. In M. Coster, F. Pichault (Orgs.). *Traité de sociologie du travail*. Bruxelles: De Boeck-Wesmael.

Dubar, C. (1996). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. 2.ed. Paris: Armand Colin.

Dubar, C. (2005). *A Socialização: Construção de identidades sociais e profissionais*. (Silva, A. S. M., Trad.). São Paulo: Martins Fontes.

Dubar, C. (2009). *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação.* (Barros, M. A. L., Trad.). São Paulo: EDUSP.

Dunlop, P., & Lee, K. (2004). *Organizational citizenship behavior and workplace deviant behavior: Are they distinct?* Paper presented at the 19th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago.

Dupuis , J. -P. (1996). Antropologia, cultura e organização: proposta de um modelo construtivista. In: Chalant, J. F. (Org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.

Dupuis, J. -P. (2007). Entre as culturas latinas, anglo-saxã e nórdica: os quebequenses em economia, negócios e administração. In: J. F., Chanlat; Fachin, R & Fischer, T. (Org.). *Análise das organizações perspectivas latinas*. Porto Alegre: Editora UFRGS.

Dupuis, J. -P. (2008). L'Analyse interculturelle em gestion: décloisonner les approches classiques. In: E. Davel; JP, Dupuis, JF, Chanlat (Org.). *Gestion en contexte interculturel: approches, problématiques, pratiques et plongées*. Canada: les Presses de l'Université Laval.

Durand, T. (1998). Forms of incompetence. In *Proceedings of the fourth international conference on competence-Based management*. Oslo: Norwegian School of Management.

Durand, T. (2000). L'alchimie de la compétence. *Revue Française de Gestion*, 127 (1), 84-102.

Durkheim, E. (1897/1964). *Suicide*. Glencoe, Il.: Free Press.

Durkheim, E. (1912/1954). *The elementary forms of religious life*. Glencoe, IL: Free Press.

Dutra, J. S. (2004). *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.

Dutra, J. S., Hipólito, J. M., & Silva, C. M. (1998). *Gestão de pessoas por competências*. Trabalho apresentado no Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação em AdministraçAão, 22, Foz do Iguaçu.

Dutton, J., & Dukerich, J. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554. doi. 10.2307/256405.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.

E

Eccles, R. G. (1991). The performance measurement manifesto. *havard Business Review*, 69(1), 131-137.

Eckes, G. (1994). Practical alternatives to performance appraisals. *Quality Progress*, 27, 57-60.

Eiser, J. R. (1987). The expression of attitude. New York: Springer-Verlag.

Ellemers, N., Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459–478. doi:10.5465/AMR.2004.13670967.

Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorisation, commitmentto the group and group self esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and Social Identity. *Annual Review of Psychology*, 53, 161-186. doi. 0.1146/annurev.psych.53.100901.135228.

Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-476. doi. 10.2307/2393938.

Erez, M. (1994). Toward a model of cross-cultural I/O psychology. In Triandis, H. M., Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Eds.). *Handbook of industrial and organisational psychology*. 2nd edn, 4, 569-607. Consulting Psychologists Press, Palo Alto CA.

Erez, M. & Earley, P. C. (1993). *Culture, self-identity, and work*. New York: Oxford Univ. Press.

Erez, M., & Gati, F. (2004). A dynamic, multi-level model of culture: From the micro level of the individual to the macro level of a global culture. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 583 – 598. doi. 0.1111/j.1464-0597.2004.00190.x.

Erickson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. London: W. W. Norton & Company.

Ericson, R. V. (1992). That Strange Word Police. In: McCormick, K. R. E.; Visano, L. A. *Understanding Policing*. Toronto, Canadian Scholars' Press, p. 151-159.

Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2009). *Market: fondements et méthodes des recherches en marketing*. (4e édition), Dunod, Paris.

F

Faiad, C., Delabrida, Z. N. C., & Nascimento, T. G. (2011). Survey sobre a qualidade do serviço de segurança oferecido pela Polícia Militar segundo proprietários e funcionários de comércio em Brasília. *Psicologia em Pesquisa*, 5, 77-85.

Faiad, C., Coelho Jr., F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32, 388-403. doi. 10.1590/S1414-98932012000200009.

Faria, J. H. (2000). *Economia do Poder*. Texto. Curitiba : UFPR/CEPPAD.

Farias, R. M. C. (2013). *Manifestações culturais latentes em práticas de uma organização bancária brasileira internacionalizada*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade de Brasília, Brasília.

Feather, N. T. (1995). Values, valences and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (6), 1135-1151.

Fenili, R. R. (2012). *Manifestações culturais de uma organização internacionalizada: Um estudo a partir das práticas organizacionais*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade de Brasília, Brasília.

Ferdman, B. M. (2003). Learning about our and others'selves: Multiple identities and their sources. In: Boyacigiller, N. A.; Goodman, R & Phillips, M. E. (Eds.). *Crossing cultures*. Routledge, New York.

Fernandes, B. H. R., Fleury, M. T. L., & Mills, J. (2006). Construindo o diálogo entre competência, recursos e desempenho organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 46 (4), 48-65. doi. 10.1590/S0034-75902006000400006.

Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O Processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*. 10(1), 48-72. doi. 10.1590/S1415-65552006000100004.

Fernandes, M. E. R., Marques, A. L., & Carrieri, A. P. (2009). Identidade organizacional e os componentes do processo identificatório: uma proposta de integração. *Cadernos EBAPE.BR*, 7, 688-703.

Ferreira, M. C. (2010). A psicologia social contemporânea: Principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 51-64. doi. 10.1590/S0102-37722010000500005.

Ferreira, M. C. (2011). Breve história da moderna psicologia social. In: C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs.). *Psicologia Social: principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed.

Ferreira, M. C. & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura organizacional. In M. M. M. Siqueira (Ed.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 125-138). Porto alegre: Artmed.

Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*: LPA.

Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2008). Contexto de trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 111-123). Porto alegre: Artmed.

Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Estol, K. M. F., Helena, M. C. C., & Cisne, M. C. (2002). Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. *Estudos de Psicologia (UFRN)*, 7(2), 271-280. doi. 10.1590/S1413-294X2002000200008.

Ferreira, M. C., Fernandes, H. A., & Corrêa e Silva, A. P. (2009). Valores organizacionais: um balanço da produção nacional do período de 2000 a 2008 nas áreas de administração e psicologia. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 84-100. doi. 10.1590/S1678-69712009000300006.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, II.: Row & Peterson.

Festinger, L. (1971). Théorie des processus de comparison sociale. In: Faucheux, C. & Moscovici, S. (Orgs.). *Psychologie sociale théorique et expérimentale.* Paris: Mouton.

Finegan, J., & Theriault, C. (1997). The relationship between personal values and the perception of the corporation's code of ethics. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 708-724. doi. 0.1111/j.1559-1816.1997.tb00655.x.

Fiol, C. M., & O'Connor, E. J. (2005). Identification in face-to-face, hybrid, and pure virtual teams: Untangling the contradictions. *Organization Science*, 16, 19–32. doi:10.1287/orsc.1040.0101.

Fiol, M., Hatch, M. J., & Golden-Biddle, K. 1998. Organizational culture and identity: What's the difference anyway? In D. Whetten & P. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations*: 56–59. Thousand Oaks, CA: Sage.

Fischer, R., Ferreira, M. C., Leal Assmar, E. M., Baris, G., Berberoglu, G., Dalyan, F., Wong, C. C., Hassan, A., Hanke, K., & Boer, D. (2013). Organizational practices across cultures: An exploration in six cultural contexts. International *Journal of Cross Cultural Management*, 14, 105-125. doi. 10.1177/1470595813510644.

Fitzgerald, A., & Teal, G. (2003) Health reform, professional identity and occupational sub-cultures: The changing interprofessional relations between doctors and nurses. *Contemporary Nurse* 16(1–2), 9–19.

Fleury, M. T. L. (1992). O desvendar a cultura de uma organização: Uma discussão metodológica. In: M. T. L. Fleury & R. M. Fischer (Orgs.), *Cultura e poder nas organizações* (pp.15-27). São Paulo: Atlas.

Fleury, A., & Fleury, M. T. (2001). *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. São Paulo: Atlas.

Fleury, A., & Fleury, M. T. (2004). Alinhando estratégia e competências. *Revista de Administração de Empresas*, 44 (1), 44-57.

Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Boston: Harvard Business School Press.

Fonseca, C. A. M. (2001). *Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho*. Dissertação de Mestrado não publicada, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

Freitas, I. A., & Brandão, H. P. (2006). Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. Em J.E. Borges-Andrade, G. Abbad, & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 97-113). Porto Alegre: Artmed/Bookman.

Freitas, L. C., & Medeiros, J. J. (2004). *Avaliando desempenho numa aliança estratégica do setor de telecomunicações - um estudo de caso*. Trabalho apresentado no 27° Encontro Nacional de Programas de Pós – Graduação em Administração (Enanpad), Curitiba.

Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concert for work in the 21st century. In. B. M. Staw & R. L. Sutton (Ed.). *Research in organizational behavior* (pp. 133-187). Greenwich, CT: JAI Press.

Frese, M., Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology. In. H. C. Triandis, M. D. Dunnette, M. D., & L. M. Hough (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.271-340). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Frost, P. J.; Moore, L. F.; Louis, M. R.; Lundberg, C. C. & Martin, J. (1991). *Reframing organizational culture*. London: Sage.

Fuller, A., Munro, A., & Rainbird, H. (2004). Introduction and overview. In: H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (Eds.). *Workplace learning in context* (pp. 1-19). London: Routledge.

G

Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (1988). *Principles of instructional design*. Orlando, Flórida: Holt, Rinehart and Winston.

Galinkin, A. L. & Zauli, A. (2011). Identidade Social e Alteridade. In: C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs.). *Psicologia social: principais temas e vertentes*. Porto Alegre: Artmed.

Galvão, A. (2009). *Os muros (in)visíveis do preconceito: um estudo das representações socias das pessoas que vivem com HIV/AIDS*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.

Ghantous, N. (2010). *Interaction client-personnel et marque-enseigne de services - Impact de l'intensité de l'interaction sur les effets dynamisants de la marque-enseigne*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université Paul Cézanne, Aix-Marseille 3.

García-Zamora, E. González-Bento, O., & Muñoz-Gallego, P. (2013). Organizational and environmental factors as moderators of the relationship between multidimensional innovation and performance. *Innovation: Management, Policy & Practice*, 15(2), 224-244. doi: 10.5172/impp.2013.15.2.224.

Gava, R., & Silveira, T. (2007). A Orientação para o mercado sob a ótica da empresa e dos clientes na indústria hoteleira gaúcha. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(2), 49-69. doi. 10.1590/S1415-65552007000200004.

Gebauer, H., Edvardsson, B., Bjurko, M., (2010). The impact of service orientation in corporate culture on business performance in manufacturing companies. *Journal of Service Management*, 21(2), 1-43. doi. 10.1108/09564231011039303.

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.

Geertz, C. (1989). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC.

Geertz, C. (2009). *O saber local*. Petrópolis: Vozes.

Gelfand, M. J., Erez, M. & Aycan, Z. (2007). Cross-Cultural Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479–514. doi. 0.1146/annurev.psych.58.110405.085559.

George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68-99. doi. 10.2189/asqu.2005.50.1.68.

Gerhart, B., Wright, P. M., McMahan, G. C., & Snell, S. A. (2000). Measurement error in research on human resources and firm performance: how much error is there and how does it influence effect size estimates?. *Personnel Psychology*, 53, 803-834. doi. 10.1111/j.1744-6570.2000.tb02418.x.

Ghorpade, J., & Chen, M. M. (1995). Creating quality-driven performance appraisal systems. *Academy of Management Executive*, 9, 32-40.

Gilbert, T. (1978). *Human competence: engineering worthy performance*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Gillespie, M. A., Denison, D. R., Haaland, S., Smerek, R., & Neale, W. S. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organanization Psychology*, 17(1), 112–132. doi. 10.1080/13594320701560820.

Gioia, D. A. (1988). From individual to organizational identity. In A. D. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.). *Identity in organizations*. *Building theory through conversations*. Sage Publications, USA, pp. 17-31.

Gioia, D. A., & Thomas, J.B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41, 370-403.

Gioia, D. A.; Shultz; M. & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.

Glisson, C., Schoenwald, S. K., Kelleher, K., Landsverk, J., Hoagwood, K. E., MAYBERG, S., & GREEN, P. (2008). Therapist turnover and new program sustainability inmental health clinics as a function of organizational culture, climate, and service structure. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 35(1-2), 124–33. doi. 10.1007/s10488-007-0152-9.

Godard, J. (2001). Hight performance and the transformation of work? The implication of alternative work pratices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review, 54*, 776-805.

Goergen, P. (2005). Educação e valores no mundo contemporâneo. *Educação & Sociedade*, 26(92), 983-1011.

Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. London: Penguin Books.

Goffman, E. (2011). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes.

Gomes, A. D. (1990). *Cultura organizacional - A organização comunicante e a gestão da sua identidade*. Tese de doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Gomes, A. D. (2000). *Cultura organizacional: Comunicação e identidade*. Coimbra: Quarteto Editora.

Gondim, S. M. G., Melo, L. C. T., Rodrigues, A. C. A., & Barbosa, L. D. F. (2003). *Práticas de inovação e habilidades profissionais: os trabalhadores estão preparados para a mudança organizacional?* Trabalho apresentado no 27° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Atibaia (SP): ANPAD.

Gondim. S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2004). Emoções e afeitos no trabalho. Em J.C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 207-236). Porto Alegre: Artmed.

Gondim. S. M. G., Puente-Palácios, K. E., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Performance and Learning in Virtual Work Teams: Comparing Brazilians and Argentineans. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 31-41. doi.10.5093/tr2011v27n1a4.

Gonçalves, C. A., Dias, A. T., & Muniz, R. M. (2008). Análise discriminante das relações entre fatores estratégicos, indústria e desempenho em organizaçıes brasileiras atuantes na indústria manufatureira. *Revista de Administração Contemporânea*, 12(2), 287-311. doi. 10.1590/S1415-65552008000200002.

Gonczi, A. (1999). Competency-based learning: a dubious past - an assured future? In: D. Boud & J. Garrick (Orgs.). *Understanding learning at work* (pp. 180-194). Londres: Routledge.

Gonzáles Rey, F. (2009). *O social na psicologia e a psicologia social: a mergência do sujeito*. (V. L. Mello, Trad.) 2. ed., Petrópolis, RJ: Vozes.

Goris, J. R., Vaught, B. C., & Petit Jr., J. D. (2000). Effects of communication direction on job performance and satisfaction: a moderated regression analysis. *Journal of Business Communication*, 37(4), 348-368. doi. 10.1177/002194360003700402.

Greatti, L., & Previdelli, J. J. (2004). *Perfis empreendedores: análise comparativa das trajetórias de sucesso e do fracasso empresarial no Município de Maringá (PR)*. Trabalho apresentado no 28° Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Curitiba: ANPAD.

Gregory, B. T, Harris, S. G, Armenakis, A. A, & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: a study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), 673–79. doi. 10.1016/j.jbusres.2008.05.021.

Griffim, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance. Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347. doi. 10.5465/AMJ.2007.24634438.

Grote, D. (2003). *O Indicador de performance. Perguntas e respostas*. Campus: Rio de Janeiro.

Grund, C., & Nielsen, N.W. (2008). The dispersion of employees' wage increases and firm performance. *International Labor Relation Review*, 61(4), 485-501.

Guareschi, N. M. F., Medeiros, P. F., & Bruschi, M. E. (2003). Psicologia Social e estudos culturais: Rompendo fronteiras na produção do conhecimento. In N. M. de F. Guareschi & M. E. Bruschi (Eds.), *Psicologia social nos estudos culturais: Perspectivas e desafios para uma nova Psicologia Social* (pp. 2349). Petrópolis, RJ: Vozes.

Guarido Filho, E. R., Machado-da-silva, C., & Gonçalves, S. A. (2010). Organizational institutionalism in the academic field in Brazil: social dynamics and networks. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(n.spe), 149-172. doi. 10.1590/S1807-76922009000400003.

Gubbins, C., & MacCurtain, S. (2008). Understanding the dynamics of collective learning: the role of trust and social capital. *Advances in Developing Human Resources*, 10(4), 578-599. doi. 10.1177/1523422308320372.

Guerreiro Ramos, A. (1966). *A Administração e contexto brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV.

Guimarães, T. A. (1998). *Gestão do desempenho em organizações públicas descentralizadas*. Em Anais do III Congresso Internacional do Clad. Madri: Clad.

Guimarães, T. A., Nader, R. M., & Ramagem, S. P. (1998). *Avaliação de desempenho de pessoal: uma metodologia integrada ao planejamento e avaliação organizacionais*. Trabalho apresentado no 21° Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em Administração (Enanpad), Rio das Pedras, Rio de Janeiro.

Guimarães, T. A., Borges-Andrade, J. E., Machado, M. S., & Vargas, M. R. M. (2001). Forecasting core competencies in an R&D environment. *R&D Management,* 31(3), 249–255. doi: 10.1111/1467-9310.00213.

Günther, H. (1981). Uma tentativa de traduzir e adaptar a escala de valores Rokeach para uso no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33, 58-72.

Gurin, P., & Townsend, A. (1986). Properties of gender identity and their implications for gender consciousness. *British Journal of Psychology*, 25, 139-148. doi. 10.1111/j.2044-8309.1986.tb00712.x.

Gurin, P., & Markus, H. (1989). The cognitive consequences of gender identity. In Skevington, S. & D. Baker (Eds.). *The Social Identity of Women*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakis, A. A., & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: a study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62(7), 673–79. doi. 10.1016/j.jbusres.2008.05.021.

Greta, H., & Elsbach, K. D. (2013). Explaining variation in organizational identity categorization. *Organization Science*, 24, 996-1013. doi. 10.1287/orsc.1120.0779.

Griffin, M., Neal, A., & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 517-533. doi. 10.1111/1464-0597.00029

H

Haarr, R. N., & Morash, M. (2013). The effect of rank on police women coping with discrimination and harassment. *Police Quarterly*, 16(4), 395-419. doi. 10.1177/1098611113489888.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. (A. S. Sant'Anna, Trad.). Porto Alegre: Bookman.

Hacman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior & Human Decision Processes,* 16(2), 250-279. doi. 10.1016/0030-5073(76)90016-7.

Hall, S. (2000). *A identidade cultural na pós-modernidade*. (T. T. Silva & G. L. Louro, Trad.). Rio de Janeiro: DP&A.

Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. doi. 10.2307/2391488.

Hampden-Turner, C. & Trompenaars, A. (1993). *The seven cultures of capitalism*. New York: Doubleday.

Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206. doi. 10.1016/j.jm.2004.06.001.

Hanges, P. J., Schneider, B., & Niles, K. (1990). Stability of performance: an interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 75, 658-667. doi. 10.1037/0021-9010.75.6.658.

Harman, H. H. (1967). *Modern factor analysis*. Chicago, University of Chicago Press.

Hartnell, C. A, Ou, A. Y, & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677–94. doi. 10.1037/a0021987.

Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. In G. P. Hodgkinson (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 20, pp. 39–118). Chichester, UK: Wiley.

Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review*, 18, 657–693. doi:10.5465/AMR.1993.9402210154.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relation between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55, 989–1018. doi:10.1177/0018726702055008181.

Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor analysis: A tutorial on parallel analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191-207. doi: 10.1177/1094428104263675.

He, H., & Baruch, Y. (2009). Transforming organizational identity under institutional change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 575-599. doi. 10.1108/09534810910997014.

He, H., & Baruch, Y. (2010). Organizational identity and legitimacy under major environmental changes: Tales of two UK building societies. *British Journal of Management*, 21, 44-62. doi. 10.1111/j.1467-8551.2009.00666.x.

He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group and Organization Management,* 38(1), 3-35.doi. 10.1177/1059601112473815.

Heene, A., & Sanchez, R. (1997). *Competence based strategic management*. Chichester, England: John Wiley& Sons Ltd.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.

Helmreich, R. L. & Schaefer, H. G. (1994). Team performance in the operating room. In: Bogner (ed.) *Human Error in Medicine*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Hernandez-Nieto, R. (2002). *Contributions to statistical analysis*. Mérida, España: Los Andes University Press.

Herskovits M. J. (1955). Cultural anthropology. New York: Knopf.

Hertel, G., Konradt, U., & Voss, K. (2006). Competencies for virtual teamwork: development and validation of a web-based selection tool form members of distributed teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(4), 477-504. doi. 10.1080/13594320600908187.

Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. In. D. R. Ilgen & E. D. Pulakos, E. D. (Ed.). *The changing nature of performance* (pp. 21-55). San Francisco: Jossey-Bass.

Hildebrand, D. F. N. (2007). *A identificação do consumidor com a empresa: Desenvolvimento de uma escala*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Hinkle, S., Taylor, L., Fox-Cardamone, D., & Crook, K. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*, 28, 305-317. doi. 10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x.

Hirst, G., van Dick, R., & van Knippenberg, D. (2009). A social identity perspective on leadership and employee creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 963-982. doi. 10.1002/job.600.

Hodgkinson G. P. (2002). Comparing managers' mental models of competition: why selfreport measures of belief similarity won't do. *Organizational Studies*, 23, 63 -72.

Hofstede, G. (1980). *Cultures's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.

Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Bussiness Studies* , Fall, 75-90.

Hofstede, G. (1986). The usefulness of the organizational culture concept. *Journal of Management Studies*, 23 (3), 253-257.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.

Hofstede, G. (1994). Business cultures: Every organization has its symbols, rituals and heroes. *UNESCO Courier*, April, 12-16.

Hofstede, G. (1998a). Identifying subcultures: A empirical approach. *Journal of Management Studies,* 35 (1), 1-12. doi. 10.1111/1467-6486.00081.

Hofstede, G. (1998b). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19(3), 477-492. doi. 10.1177/017084069801900305

Hofstede, G. (2001). *Cultures's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* . London: Sage.

Hofstede, G. (2003). *Culturas e organizações. Compreender a nossa programação mental.* Lisboa: Edições Sílabo LDA. (Trabalho original publicado em 1991).

Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.

Hofstede, G. H., Neuijen, B., Ohavy, D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140. doi. 10.5465/AMR.2000.2791606.

Holton, E. F. III, Yamkovenko, B. (2008). Strategic intellectual capital development: A defining paradigm for HRD?. *Human Resource Development Review*, 7(3), 270-291.doi: 10.1177/1534484308321360.

Homburg, C., Wieseke, J., & Hoyer, W. D. (2009). Social identity and the service–profit chain. *Journal of Marketing*, 73(2), 38-54. doi. 10.1509/jmkg.73.2.38.

Houaiss, A. (2001). *Dicionário de Língua Portuguesa*. Objetiva: Rio de Janeiro.

House, J. S. (1977). The three faces of social psychology. *Sociometry*, 40, 161-177.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage, Newbury Park CA.

Howard, J. A. (2000). Social psychology of identities. *Annual Review of Sociology*, 26, 367-393. doi. 10.1146/annurev.soc.26.1.367.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria of fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447. doi. 1177/0170840602233005.

I

Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: fit indices, sample size and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), 90–98. doi. 10.1016/j.jcps.2009.09.003.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764–791. doi. 10.2307/2667055.

Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Journal*, 35, 135–154. doi. 10.5465/AMR.2010.45577925.

Ienaga, C. H. (1998). *Competence based management*. São Paulo: Dextron Consultoria Empresarial.

Isambert-Jamati, V. (1997). O apelo à noção de competência na revista L´orientation scolaire et profissionelle: da sua criação aos dias de hoje. In F. Ropé, & L. Tanguy (Orgs.), *Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa* (pp. 103-134). Campinas: Papirus.

J

Jacobs. R., Mannion, R. Davies, H. T. O., Harrison, S., Konteh, F., & Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social Sciense & Medicine*. 76, 115-125. doi. 10.1016/j.socscimed.2012.10.014.

Jacques, M. G. C. (1998). Identidade. In: M. N. Strey et al. *Psicologia social contemporânea* (pp. 159-167), Petrópolis: Vozes.

Jarvis, C., MacKenzie, S., & Podsakoff, P. A. (2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing research. *Journal of Consumer Research*, 30(2), 199–218. doi. 10.1086/376806.

Jones, S. E., Buerkle, M., Hall, A., Rupp, I., & Matt, G. (1993). Work group performance measurement and feedback: An integrated comprehensive system for a manufacturing department. *Group and Organization Management*, 18, 269-291. doi. 10.1177/1059601193183002.

Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, 36(4), 109-133.

Jourden, F. J., & Heath, C. (1996). The evaluation gap in performance perceptions: illusory perceptions of groups and individuals. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 369-379.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.

K

Kabanoff, B. & Daly, J. P. (2000). Values espoused by Australian and US organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 49(2), 284-314. doi. 10.1111/1464-0597.00015.

Kabanoff, B. & Daly, J. P. (2002). Espoused values of organizations. *Australian Journal of Management*, 27, 89-104. doi. 10.2307/256621.

Kabanoff, B., Waldersee, R. & Cohen, M. (1995). Espoused values and organizational change themes. *Academy of Management Journal*, 38, 1075-1104. doi. 10.2307/256621.

Kabanoff, B. (1994). An exploration of espoused culture in Australian organizations (with a closer look at the banking sector). *Asian Pacific Journal of Human Resources*, 31, 1-29. doi. 10.1177/103841119403100301.

Kabanoff, B. & Daly, J. P. (2000). Values espoused by Australian and US organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 49(2), 284-3.14. doi. 10.1111/1464-0597.00015.

Kabanoff, B., Waldersee, R., & Cohen, M. (1995). Espoused values and organizational change themes. *Academy of Management Journal*, 38, 1075-1104. doi. 10.2307/256621.

Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151.

Kalliath, T., Bluerdorn, A., & Gillespie, D. (1999). A confirmatory factor analysis of the competing values instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 143-158. doi. 10.1177/0013164499591010.

Kant, I. (2002) *Crítica da Razão Prática*. São Paulo: Martins Fontes.

Kaplan, R. S. (2012). The balanced scorecard: comments on balanced scorecard commentaries. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 8(4), 539-545. doi. 10.1108/18325911211273527.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1994). *A estratégia em ação*. Campus: Rio de Janeiro.

Karahanna, E., Evaristo, J. R., & Srite, M. (2005). Levels of culture and individual behavior: An integrative perspective. *Journal of Global Information Management*, 13, 1-20. doi. 10.4018/978-1-59140-923-6.ch002.

Kärreman, D., & Alvesson, M. (2004). Cages in tandem: management control, social Identity, and identification in a Knowledge-intensive firm. *Organization*, 11(1), 149-175. doi. 10.1177/1350508404039662.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.

Kahya, E. (2008). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39 (1), 96-104. doi. 10.1016/j.ergon.2008.06.006.

Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: a study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545. doi. 10.1037/0021-9010.82.4.539.

Kelly, C. (1988). Intergroup differentiation in a political context. *British Journal of Social Psychology*, 27, 319-332.

Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283–357. doi. 10.1016/S0065-2601(06)38006-9.

Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self?. *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143. doi. 10.1016/j.hrmr.2013.10.001.

Klem, L. (2002). Structural equation modeling. Em L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Orgs.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp. 227-260). Washington: American Psychological Association.

Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3 ed.), The Guilford Press, New York.

Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons & E. Shils (Orgs.), *Toward a general theory of action* (pp. 469-506). Cambridge: Harvard University Press.

Kluckhohn, C. (1954). *Culture and behavior*. In Handbook of Social Psychology, ed. G. Lindzey, vol. 2, pp. 931–76. Cambridge, MA: Addison-Wesley.

Kluckhohn, C. (1962). Universal categories of culture. In S. Tax (Ed.), *Anthropology today.* Chicago: University of Chicago Press.

Kogut, B., & Zander, U. (1993). Knowledge of the firm and the evolutionary theory of multinational corporation. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 625-645. doi. 10.1057/palgrave.jibs.8400058.

Kostova, T. (1996). *Success of transnational transfer of organizational practices within multinational companies* . Tese de Doutorado, Universidade de Minnesota. Disponível em http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=739308861. Acesso em 05 de março de 2012.

Kostova, T. (1999). Transnational transfer of strategic organizational pratices: A contextual perspective. *The Academy of Management Review,* 24(2), 308-324. doi. 10.5465/AMR.1999.1893938.

Kotrba, L. M., Gillespie, M. A., Schmidt, A. M., Smerek, R. E., Ritchie, S. A., & Denison, D. R. (2012). Do consistent corporate cultures have better business performance? Exploring the interaction effects. *Human Relations*. 65(2), 241–62. doi. 10.1177/0018726711426352.

Krawulski, E. (1998). A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais*, 2(1), 5-19.

Kroeber, A. & Kluckhohn, C. (1963). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. New York: Vintage Books.

Kroeber, A. L. & Parsons, T. (1958). The concept of culture on social systems. *American Sociological Review*, 23, 582-583.

Kruskal, J. B. (1964). Nonmetric multidimensional scaling: a numerical method. *Psychometrika*. 29, 115-129.

Kull, T., & Narasimhan, R. (2010). Quality management and cultural values: Investigation of multi-level influences on workgroup performance. *Decision Sciences*, 41(1), 81-113. doi. 10.1111/j.1540-5915.2009.00260.x.

Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness, and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13, 204-213. doi. 10.1016/j.intman.2007.03.002.

L

Laing, R. D. (1961). *The social and the others*. Londres: Tavistock.

Laing, R. D. (1986). *O Eu e os Outros: Relacionamento interpessoal*. Petrópolis: Vozes.

Lam, S. S. K., & Schaubroek, J. (1999). Total quality management and performance appraisal: An experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 445-457. doi. 10.1002/(SICI)1099-1379(199907)20:4<445::AID-JOB938>3.0.CO;2-J.

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174.

Laros, J. A. (2012). O uso da Análise Fatorial: Algumas diretrizes para pesquisadores. In: Luiz Pasquali. (Ed.). *Análise Fatorial para pesquisadores. 1ed. Brasília*: LabPAM Editora, 2012, v. 1, p. 141-160.

Laurenti, C. & Barros, M. N. F. (2000). Identidade: questões conceituais e contextuais. *PSI. Revista de Psicologia Social e Institucional*. 2(1), 37-65.

Levenson, Alec R., Van der Stede, W. A., & Cohen, S. G. (2006). Measuring the relationship between managerial competencies and performance. *Journal of Management*, 32 (3), 360-380. doi. 10.1177/0149206305280789.

Le Boterf, G. (1999). *Competénce et navigation profissionnelle*. Paris: Éditions d´Organisation.

Lee, S. K. J., & Yu, K. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340–59. doi. 10.1108/02683940410537927.

Leite, J. B. D., & Porsse, M. C. S. (2003). Competição baseada em competências e aprendizagem organizacional: em busca da vantagem competitiva. *Revista de Administração Contemporânea*, 7 (Edição Especial), 121-144. doi. 10.1590/S1415-65552003000500007.

Levi-Strauss, C. (1949). *Les structures élémentaires de la parenté.* Paris-Haia: Mouton & Co.

Levin, I. M. (2000) Five windows into orgnization culture: an assessment framework and approach. *Organization Development Journal*, 18(1), 83-94.

Lewin, K. (1942). Field theory and learning. In Cartwright D. (Ed.*), Field theory in social science,* pp. 60–86. New York: Harper & Row.

Li, S. K., & Jones, G. (2010). A study of the effect of functional subcultures on the performance of Hong Kong construction companies. *Systematic Practice and Action Research*, 23(6), 509-528. doi. 10.1007/s11213-010-9170-8.

Liedtka, J. M. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 8, 805-815.

Lipponen, J., Bardi, A., & Haapamäki, J. (2008). The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion-making at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241-248. doi: 10.1348/096317907X216658.

Londom, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In. D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Ed.). *The changing nature of performance* (pp. 119-153). San Francisco: Jossey-Bass.

Lucena, M. D. S. (1992). *Avaliação de Desempenho*. São Paulo: Atlas.

Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318. doi. 10.1177/0146167292183006.

M

MacCallum, R. C. (1986). Specification searches in covariance structure modeling. *Psychological Bulletin*, 100(1), 107-120. doi. 10.1037/0033-2909.100.1.107.

MacCallum, R. C., Roznowski, M. & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: the problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 111(3), 490-504.

Macedo, R. B. (2007). *Modelo de avaliação de impacto da aprendizagem no nível de resultados organizacionais: preditores relacionados ao indivíduo e ao contexto organizacional*. Tese de Doutorado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: Perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*. 7(spe), 51-73.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.

MacKinnon, D., Lockwood, C., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4.

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614. doi. 10.1146/annurev.psych.58.110405.085542.

Madjar, N., Greenberg, E., & Chen, Z. (2011). Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 730-743. doi. 10.1037/a0022416.

Mael, F. A. (1988). *Organizational identification: construct redefinition and a field application with organizational alumni*. Doctoral Thesis, Wayne State University, Detroit, MI, USA.

Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 13(2), 103-123. doi. 10.1002/job.4030130202.

Maffesoli, M. (2000). *O tempo das tribos: o declínio do individualismo nas sociedades de massa.* 3a ed. Rio de Janeiro: Forense.

Mair, J. (2005). Exploring the determinants of unit performance: The role of middle managers in stimulating profit growth. *Group & Organization Management, 30*(3), 263-288. doi. doi: 10.1177/1059601104269113.

Mallak, L. (2001). Understanding and changing your organization's culture. *Industrial Management*, 43(2), 18-24.

Malhotra, N. K., Sung K.S., & Ashutosh, P. (2006). Common method variance in IS research: a comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research. *Management Science*, 52(12), 1865-1883. doi. 10.1287/mnsc.1060.0597.

Manning, L. M., & Barrette, J. (2005). Research performance management in academe. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 22(4), 273-287. doi. 10.1111/j.1936-4490.2005.tb00374.x.

Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações.* Pero Pinheiro: Report Number.

Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. 5a. Ed. Pero Pinheiro: ReportNumber.

Martins, F. R. (2013). Identidade e estudos organizacionais: em direção a um novo paradigma?. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 11(1), 62-82.

Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Martin, J. & Frost, P. J. (2002). Organizational culture: Beyond struggles for intellectual dominance. In: R. C. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Orgs.). *Handbook of organization studies*. (pp. 725-753). London: Sage.

Martins, M. C. F., & Santos, G. E. (2007). Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *PsicoUSF*, 11(2), 195-205. doi. 10.1590/S1413-82712006000200008.

Martin-Baró, I. (1985). *Acción e Ideologia: psicologia social de centroamérica*. San Salvador: UCA Editores.

Mathew, J., Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2011). Culture, employee work outcomes and performance: An empirical analysis of Indian software firms. *Journal of World Business*, 47(2), 194-203. doi. 10.1016/j.jwb.2011.04.006.

Mathur, P., Aycan, Z. & Kanungo, R. N. (1996). Indian organizational culture: A comparison between public and private sectors. *Psychology and Developing Societies*, 8, 199-222.

Maslow, A. H. (1959). *New knowledge in human values*. New York: Harper & Row.

Maslow, A. (1987). *Motivation and personality*. Harper & Row, New York.

MacCallum, R. C. (1986). Specification searches in covariance structure modeling. Psychological Bulletin, 100, 107–120. doi. 10.1037/0033-2909.100.1.107.

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 01-14.

McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493-505. doi. 10.1037/0021-9010.79.4.493.

McIntosh, C. N. (2007). Rethinking fit assessment in structural equation modelling: A commentary and elaboration on Barrett (2007). *Personality and Individual Differences*. 42(5), 859-867. doi. 10.1016/j.paid.2006.09.020.

McLagan, P. A. (1997). Competencies: the next generation. *Training & Development*, 51 (5), 40-47.

McMillan, A., Chen, H., Richard, O. C., & Bhuian, S. N. (2012). A mediation model of task conflict in vertical dyads: Linking organizational culture, subordinate values, and subordinate outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 23(3), 307-332. doi. 10.1108/10444061211248994.

McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal* of Applied Psychology, 79, 836-844. doi. 10.1037/0021-9010.79.6.836.

Mead, G. H. (1909). Social psychology as counterpart to psichological psychology. *The Psychological Bulletin, 1, p. 401-408.*

Mead, G. H. (1910). What social objects must psychology presuppose? In: Reck, A. J. (Org.). *Selected writings of George Hebert Mead.* Chicago: University of Chicago Press.

Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society: from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.

Mead, G. H. (1937). *Co-operation and competition among primitive people*. London: McGraw-Hill Publishing Co.

Mead, G. H. (1964). The mechanism of social consciousness. In: Reck, A. J. (orgs.). *Selected writings of George Herbert Mead*. Chicago: University of Chicago Press.

Melo, C. M. C. (2008). *Equipes de trabalho e o alto desempenho*. TRabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*: Sage University Series on Quantitative Applications in the Social Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ménard, J., & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 331–346. doi. 10.1108/02683941111124854.

Mendonça, H. & Tamayo, A. (2008). Valores pessoais e retaliação organizacional: Estudo em uma organização pública. *RAC-Eletrônica*, 2 (2), 189-200.

Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39-46.

Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment. Validation of inferences from person´s responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50(9), 741-749.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnyutsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 6(1), 20-52.doi. 10.1006/jvbe.2001.1842.

Meyerson, D. & Martin, J. (1987). Cultural change: An integration of three different views. *Journal of Management Studies.* 24 (6), 623-647.

Mezias, J. M., & Starbuck, W. H. (2003). Studying the accuracy of managers´ perceptions: a research Odyssey. *British Journal of Management*, 14(1), 3-17. doi. 10.1111/1467-8551.00259.

Michael, J. H., Leschinsky, R., & Gagnon, M. A. (2006). Production employee performance at a furniture manufacturer: the importance of supportive supervisors. *Forest Products Journal*, 56(6), 19-24.

Millward, L. J. (1995). Contextualising social identity in considerations of what it means to be a nurse. *European Journal of Social Psychology*, 25, 303–324. doi:10.1002/ejsp.2420250305.

Millward, L. J., & Haslam, S. A. (2013). Who are we made to think we are? Contextual variation in organizational, workgroup and career foci of identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86(1), 50-66. doi. 10.1111/j.2044-8325.2012.02065.x.

Millward, L. J., & Postmes, T. (2010). Who we are affects how we do: The financial benefits of organizational identification. *British Journal of Management*, 21, 327–379. doi:10.1111/j.1467-8551.2009.00667.x.

Mitchell, R., Parker, V., & Giles, M. (2011). When do interprofessional teams succeed? Investigating the moderating roles of team and professional identity in interprofessional effectiveness. *Human Relations*, 64(10), 1321-1343. doi. 10.1177/0018726711416872.

Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs. *European Management Journal*, 25(1), 25-35. doi. 10.1016/j.emj.2006.11.003.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339. doi. 10.1037/0021-9010.91.6.1321.

Morris, C. W. (2010). *Mente, self e sociedade*. (Mourão, M. S., Trad.). Aparecida, SP: Ideias & Letras.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83. doi. 10.1207/s15327043hup1002_1.

Mulaik, S. A. (2007). There is a place for approximate fit in structural equation modelling. *Personality and Individual Differences*. 42(5), 883-891. doi. 10.1016/j.paid.2006.09.022.

Mulder, M., Lans, T., Verstegen, J., Biemans, H., & Meijer, Y. (2007). Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture. *Journal of Workplace Learning*, 19(1), 32-44. doi. 10.1108/13665620710719330.

Murphy, K. R. (1989a). Dimensions of job performance. In. R. Dillon & J. Pelligrino (Ed.). *Testing: Applied and theoretical perspectives* (pp. 218-247). New York: Praeger.

Murphy, K. R. (1989b). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, 2(3), 183-200. doi. 10.1207/s15327043hup0203_3.

Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In. K. R. Murphy & F. E. Saal (Ed.). *Psychology in organizations* (pp. 157-176). Hillsdade: Lawrence Erlbaum.

Murphy, P. J., Cooke, R. A., & Lopez, Y. (2013). Firm culture and performance: intensity's effects and limits. *Management Decision*, 51(3), 661-679. doi. 10.1108/00251741311309715.

Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications*. Boston (MA): Duxburry.

N

Nankervis, A. R., & Compton, R. L. (2006). Performance management: theory in pratice? *Asia Pacific Journal of Human Resources,* 44(1), 83-101. doi. 10.1177/1038411106061509.

Nascimento, D. A. (2012). *Concepções de professores da Academia de Polícia Militar de Brasília acerca do aluno policial militar*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade de Brasília, Brasília.

Nascimento, D. A., & Cerqueira, T. C. S. (no prelo). Concepções de professores da Academia de Polícia Militar de Brasília acerca do aluno policial militar. *Educação e Pesquisa*.

Nascimento, T. G. (2010). *Polícia - Uma identidade em discussão: Construção, validação e aplicação de um instrumento*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília.

Nascimento, T. G., Torres, C. V., & Pimentel, C. E. (2011). Evidências de validade e precisão da escala de atitudes frente à polícia. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 9, 42-56.

Nascimento, T. G., Torres, C. V., Souza, E. C. L., Nascimento, D. A., & Adaid-Castro, B. G. (2013). Identidade no trabalho e a influência de aspectos sociodemográficos: um estudo da diferença entre grupos de policiais militares do Distrito Federal. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 7, 90-117.

Nascimento, T. G. (2014). *Entrevistas realizadas com policiais militares para o levantamento das práticas organizacionais*. Manuscrito Não-publicado. Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília.

Neiva, E. R., Abbad, G., & Tróccoli, B. T. (2007). *Roteiro para análise fatorial de dados*. Manuscrito não-publicado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, DF.

Netto, F. S. (2007). *Medição de desempenho organizacional: um estudo das vantagens e desvantagens dos principais sistemas sob as óticas teórico-acadêmica e de práticas demercado*. Trabalho apresentado no 31° Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), Belo Horizonte.

Neumann, M., Machado, D. D. P. N., Souza, E. C. L., Neuwiem, A. L. F., Palmeira, E. D. S. (2012). Ambiente de inovação e cultura organizacional em uma organização hospitalar: suas manifestações por meio das práticas organizacionais. *Gestão Contemporânea* (FAPA), 1, 1-27.

Neves, J. (1996). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos: Portugal no contexto de outros países*. Tese de Doutoramento não publicada, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.

Neves, J. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH.

Nicolau, I., & Musetescu, A. (2012). The Influence of Lifelong Programs on the Organizational Culture and Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1565-1569. doi. 10.1016/j.sbspro.2012.05.341.

Nisembaum, H. (2000). *A competência essencial*. São Paulo: Infinito.

Nishii, L. H., & Mayer, D. (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? The moderating role of leader-member exchange in the diversity to performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1412-1426. doi. 10.1037/a0017190.

Nohria, N., & Ghoshal, S. (1994). Differentiated fit and shared values: alternatives for managing headquarters-subsidiary relations. *Strategic Management Journal*, 15, 491–502. doi. 10.1002/smj.4250150606.

Noriega, J. A. V., Carvajal, C. K. R., & Grubits, S. (2009). La Psicología Social y el concepto de cultura. *Psicologia & Sociedade,* 21(1), 100-107. doi. 10.1590/S0102-71822009000100012.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

O

Oakes, P. J. The salience of social categories. In J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell (eds.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford and New York: Basil Blackwell.

Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.

Oakes, P. J., Turner, J. C., & Haslam, S. A. (1991). Perceiving people as group members: The role of fit in the salience of social categorizations. *British Journal of Social Psychology*, 30, 125–144. doi:10.1111/j.2044-8309.1991.tb00930.x.

Obst, P. L., & White, K. M. (2005). An exploration of the interplay between psychological sense of community, social identification and salience. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15 (2), pp. 127–135. doi: 10.1002/casp.813

Obst, P., Zinkiewicz, L., & Smith, S. (2002). Sense of community in science fiction fandom, Part 1: Understanding sense of community in an international community of interest. *Journal of Community Psychology*, 30(1), 87-103. doi. 10.1002/jcop.1052.

Ogaard, T. (2006). Do organizational practices matter for hotel industry employees' jobs? A study of organizational practice archetypical configurations and job outcomes. *Hospitality Management*, 25, 647-661. doi. 10.1016/j.ijhm.2005.06.003.

Oliveira, A. F. (2008). Identificação organizacional. In M. M. M. Siqueira (Ed.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 179-188). Porto alegre: Artmed.

Oliveira, J. S., Vieira, F. T., Oliveira, L. G. A., Vieira, R. A., & Brixi, V. P. (2008). *Análise do sistema de avaliação de desempenho de um Órgão público do poder judiciário*. Trabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Oliveira-Castro, G. A (1994). Avaliação de desempenho em psicologia: questões conceituais e metodológicas. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 10 (3), 355-374.

Oliveira-Castro, G. A., Lima, G. B. C., & Veiga, M. R. M. (1996). Implantação de um sistema de avaliação de desempenho: métodos e estratégias. *Revista de Administração da USP*, 31(3), 38-52.

Oliveira, V. I.; Drummond, A. & Rodrigues, S. B. (1999). Joint venture: aprendizagem tecnológica e gerencial. In: Rodrigues, S. B. (Org.). *Competitividade, alianças estratégicas e gerência internacional*. São Paulo: Atlas.

Oliveira, W.R., Martins, S., Oliveira; A.C.P., & Pinto, T.R.G.S. (2012). Análise do processo de institucionalização do Balanced Scorecard no Instituto Nacional do Seguro Social. *Anais* do Congresso UFV de Administração e Contabilidade.

Oliveira, O. J., Oliveira, A. B. & Almeida, R. A. de. (2010). Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. *Produção*, *20*(3), 481-490. doi. 10.1590/S0103-65132010005000029.

Oliveira, S. A., & Segatto, A. P. (2009). Transferência de Tecnologia e Conhecimento sob a Lente Estruturalista: uma Integração Temática. *RAEeletrônica*, 8(2), 0-0. doi. 10.1590/S1676-56482009000200003.

Omaki, E. T. (2005). *Recursos intangíveis e desempenho em grandes empresas brasileiras: avaliações dos recursos intangíveis como estimador de medidas de desempenho financeiras*. Trabalho apresentado no 29° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Brasília: ANPAD.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492.

O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Orr, J. E. (1996). *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. Ithaca: Cornell University Press.

Ostroff, C., Shin, Y. & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 591-623. doi. 10.1002/job.333.

Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 129-141.

Özan, M. B., & Şener, G. (2013). Determination of perception level of primary school teachers on organizational identity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1131-1137. doi. 10.1016/j.sbspro.2013.10.002.

P

Paczkowski, S. (2003). *Desenvolvimento de um procedimento de avaliação de práticas de responsabilidade social das organizações produtivas* . Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Pant, P. N., & Lachman, R. (1998). Value incongruity and strategic choice. *Journal of Management Studies*, 35, 195-212.

Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416. doi. 10.1002/job.198.

Parsons, T. (1937). *The structure of social action*. McGraw & Hill, New York.

Parsons, T. (1951). *The social system*. Glencoe, IL: Free Press.

Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: The Free Press.

Parsons, T. (1961). An outline of the social system. In: T. Parsons et al. (Orgs.), *Teories of Society*. New York: Free Press.

Parsons, T. & Shils, E. A. (1951). *Towards a general theory of action.* Harvard: Harvard University Press.

Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In. Pasquali, L., & Cols. *Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed, 165-198.

Pasquali, L. (2012). *Análise Fatorial para pesquisadores. 1 ed. Brasília*: LabPAM Editora.

Payne, R. L. (2000). Climate and culture: How close can they get?. In N. M, Ashakanasy, C. P. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 163-176). Thousand Oaks: Sage.

Paz, M. G. T., & Tamayo, A. (2004). Perfil cultural das organizações. Em A. Tamayo (Org.) *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 16-38), Porto Alegre: Artmed.

Peinado, J., Fernandes, B. H. R. (2012). Estratégia, competências e desempenho em empresas de pet shop: evidências de um levantamento em Curitiba. *Revista de Administração*, 47(4), 609-623. doi. 10.5700/rausp1062.

Peixoto, A. L. A. (2008). *Performance nas organizações: antecedentes, medidas de desempenho e práticas de gestão*. Trabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Peltier, J., Zahay, D., & Krishen, A. S. (2013). A hierarchical IMC data integration and measurement framework and its impact on CRM system quality and customer performance. *Journal of Marketing Analytics*, 1, 32-48. doi. 10.1057/jma.2013.1.

Peltier, J., Zahay, D. & Lehman, D. (2013). Organizational learning and CRM success: A model for linking organizational practices. Customer data quality and performance, *Journal of Interactive Marketing,* 27, 1-13.doi. 10.1016/j.intmar.2012.05.001.

Pema, E., & Mehay. S. The role of job assignment and human capital endowments in explaining gender differences in job performance and promotion. *Labour Economics*, 17(6), 998-1009. doi. 10.1016/j.labeco.2010.02.006.

Perin, M. G., Sampaio, C. H., Duhá, A. H., & Bitencourt, C. C. (2006). Processo de aprendizagem organizacional e desempenho empresarial: o caso da indústria eletroeletrônica no Brasil. *Revista de Administra*

Peteraf, M., & Shanley, M. (1997). Getting to know you:A theory of strategic group identity. *Strategic Management Journal*, 18, 165–186. doi:10.1002/(SICI)1097-0266(199707)18:1+<165::AIDSMJ914>3.3.CO;2-R

Peters, G. (2007). Em direção a uma teoria praxiológica da cultura. In: Congresso Brasileiro de Sociologia. *Papers*. Recife, Sociedade Brasileira de Sociologia.

Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence*. New York: Harper & Row.

ção de Empresas Eletrônica, 5(2), 51-62. doi. 10.1590/S1676-56482006000200005.

Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205-216. doi. 10.1590/S0102-37722007000200011.

Pimenta, A. M. M., & Paula, P. P. (2012). Avaliação de deempenho por competências: sob avaliação dos empregados. *Psicologia em Revista*, 18(2), 316-329.

Pires, N. C. M., & Kato, H. T. (2007). *A influência da estratégia na informatização e no desempenho das concessionárias de automóveis brasileiras.* Trabalho apresentado no 31° Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração (Enanpad), Belo Horizonte.

Plano Estratégico 2011-2022 (2011). *Planejando a Segurança Cidadã do Distrito Federal no Século XXI / Polícia Militar do Distrito Federal.* Estado-Maior/Seção de Inteligência Estratégica Ciência e Tecnologia. 1 ed. Brasília, PMDF, Rio de Janeiro: Talagarça, 96 p.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. doi: 10.1177/014920630002600307.

Polzer, J.T. (2000). Identity in organizations: Building theory through conversations. In D.A. Whetten, & P.C. Godfrey (Eds.), Thousand Oaks, CA: Sage. Book review.

Poole, M. S. (1985). Communication and organization climates. In McPhee, R. D., & Thompkins, P. K. (Eds). *Organizational communications: Traditional themes and new directions*, (79–108), Sage, Beverly Hills CA.

Porto, J. B., Ferreira, M. C., Brandão, H. P., Freitas, I. A., & Pereira, S. C. M. (2012). *Valores Organizacionais: Evidências de adequação da Teoria de Valores Culturais de Schwartz*. Manuscrito Não-publicado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

Pozo, J. I. (2002). *Aprendizes e mestres: a nova cultura da aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-93.

Prajogo, D. I., & McDermott, C. M. (2005). The relationship between total quality management practices and organizational culture. *International Journal of Operation and Production Management*, 25(11), 1101-1122. doi. 10.1108/01443570510626916.

Prati, L. M., McMillan-Capehart, A., & Karriker, J. H. (2009). Affecting organizational identity: A manager's influence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 404–415. doi:10.1177/1548051809331502.

Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: central questions in organizational identification. In D. A., Whetten, & P. C. Godfrey (eds.). *Identity in organization*, 171-207. Thousand Oaks: Sage.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Pratt, M. G. & Foreman, P. O. (2000). The beauty of and barries to organizational theories of identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 141-152. doi. 10.5465/AMR.2000.27711650.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49, 235–262.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. doi. 10.3758/BRM.40.3.879.

Prettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.

Primi, R., Santos, A. A., Vendramini, C. M., Taxa, F., Muller, F. A., Lukjanenko, M. F., & Sampaio, I. S. (2001). Competências e habilidades cognitivas: diferentes definições dos mesmos construtos. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 151-159. doi. 10.1590/S0102-37722001000200007.

Puente-Palacios, K., Almeida, R. S., & Rezende, D. V. (2011). O impacto da interdependência no trabalho sobre a efetividade de equipes. *Organizações & Sociedade*, 18(59), 605-623. doi. 10.1590/S1984-92302011000400003.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donavan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. doi. 10.1037/0021-9010.85.4.612.

Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting adaptative performance. *Human Performance*, 15(4), 299-323. doi. 10.1207/S15327043HUP1504_01.

Q

Quenneville, N., Bentein, K., Simard, G. (2010). From organizational values to mobilization of human resources. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 27(2), 122-135. doi. 10.1002/cjas.114.

Quinn, R.E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.

Quinn, R. E., & Spreitzer. G. M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. In R. W. Woodman & W. A. Passmore (Eds.). *Research in Organization Change and Development*, 5, 115-142. Greenwich, CT: JAI Press.

Quinn, R. et al. (2003). *Competências Gerenciais: princípios e aplicações*. Rio de Janeiro: Elsevier.

R

Rao, H., Monin, P., & Durand, R. (2003). Institutional change in Toque Ville: Nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-843. doi. 10.1086/367917.

Raub, S. P. (1998). A knowledge-based framework of competence development. In *Proceedings of the Fourth International Conference on Competence-Based Management*. Oslo: Norwegian School of Management.

Ravasi, D., & Phillips, N. (2011). Strategies of alignment: organizational identity management and strategic change at Bang & Olufsen. *Strategic Organization*, 9(2), 103-135. doi. 10.1177/1476127011403453.

Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424. doi. 10.1080/713769627.

Ravasi, D., & Canato, A. (2010). We are what we do (and how we do it): Organizational technologies and the construction of organizational identity. In Phillips, N., Griffith, D., & Sewell, G. *Research in the Sociology of Organization: Technology and Organization: Essays in honour of Joan Woodward*.

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433- 458. doi. 10.5465/AMJ.2006.21794663.

Rebelo, T. M. M. S. D. (2001). *Organização, aprendizagem e cultura: Estudo sobre a homogeneidade / heterogeneidade da orientação cultural para a aprendizagem*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Rebelo, T. M. M. S. D. (2006). *Orientação cultural para a aprendizagem nas organizações: Condicionantes e consequentes.* Tese de Doutorado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade de Coimbra.

Reichers, A. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. (pp. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass.

Riantoputra, C. D. (2010). Know thyself: Examining factors that influence the activation of organizational identity concepts in top managers' minds. *Group & Organization Management*, 35(1), 8-38. doi. 10.1177/1059601109354804.

Richard, O. C., Murthi, B. P. S., & Ismail, K. (2007), The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: The moderating role of environmental context. *Strategic Management Journal*, 28(12), 1213–1233. doi: 10.1002/smj.633.

Riggio, R. E., & Taylor, S. J. (2000). Personality and communication skills as predictors of hospice nurse performance. *Journal of Business and Psychology*, 15 (2), 351-359. doi. 10.1023/A:1007832320795.

Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257 - 266. doi. 10.1002/job.141.

Riketta, M. (2004). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. doi. 10.1016/j.jvb.2004.05.005.*f*

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. doi. 10.1016/j.jvb.2004.05.005.

Riketta, M., van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 85–93. doi:10.1026/1617-6391.5.3.85

Robertson, I. T., Callinan, M., & Bartram, D. (2002). *Organizational effectiveness: the role of psychology*. Chichester, John Wiley & Sons, LTD.

Robbins, S. P. (1999). *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora.

Rocha, C. B., & Silva, J. R. G. (2007). Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. *Revista Brasileira de Administração Pública*, 41, 685-706.

Rodrigues, L. G., Nascimento, T. G., & Neiva, E. R. (no prelo). Valores Organizacionais e Atitudes frente à Mudança: O Caso da Polícia Militar do Distrito Federal. *Psicologia: Ciência e Profissão*.

Rokeach, M. (1973) *The nature of human values.* New York: Free Press.

Rokeach, M. (1968/1981). *Crenças, atitudes e valores*. Rio de Janeiro: Interciência. (Trabalho original publicado em 1968).

Ropé, F., & Tanguy, L. (1997). Introdução. In F. Ropé, & L. *Tanguy (Orgs.), Saberes* e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa (pp. 15-24). Campinas: Papirus.

Ros, M. (2001). Psicología social de los valores humanos: Uma perspectiva histórica. In M. Ros & V.V. Gouveia (Orgs.), *Psicología social de los valores humanos: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp.27-51). Madrid: Biblioteca Nueva.

Ros, M. (2006). Psicología social de los valores humanos: Uma perspectiva histórica. In M. Ros & V.V. Gouveia (Orgs.), *Psicologia social dos valores humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp.23-53). São Paulo: Ed. SENAC.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. doi. 10.1037/0021-9010.87.1.66.

Rousseau, D. M. (1992). Assessing organizational culture: the case for multiple methods. In: Schein, E. H. *Organizational culture and leadership*. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E. & Akremi, A. E. (2002), *Méthodes d'équations structurelles: recherche et applications en gestion*. Economica: Paris.

Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational area. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.

Rousseau, D. M. (1990). Assessing organizational culture: The case for multiple methods. In: B. Schneider (Org.), *Organizational climate and culture* (pp.153-192). San Francisco: Jossey-Bass.

Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217–233. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<217::AID-JOB931>3.0.CO;2-N.

Ruano-Borbalan, J. (1998). *L'Identité: l'individu, le groupe, la société*. Paris: Éditions Sciences Humaines.

Ruas, R., Ghedine, T., Dutra, J. S., Becker, G. V., & Dias, G. B. (2005). O conceito de competência de A a Z: análise e revisão nas principais publicações nacionais entre 2000 e 2004. Em Anais do 29° Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD. Brasília: ANPAD.

Ruiz Castro, M. (2012). Time Demands and Gender Roles: The case of a big four firm in Mexico. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 532-554. doi. 10.1111/j.1468-0432.2012.00606.x.

Russell, C. J. (2001). A longitudinal study of top-level executive performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 560- 573.

S

Sackmann, S. A. (1991). *Cultural knowledge in organizations: Exploring the collective Mind*. Newbury Park, CA: Sage.

Sackmann, S. A. (2011). Culture and performance. In N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate*, 2nd edn, p. 188-224. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5-11.

Sainsanlieu, R. (1977). *Identité au travail les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.

Sainsanlieu, R. (1995). L'identité au travail: une expérience partagée. In: Francfort, J. et al. Les mondes sociaux de l'entreprise. Paris: Sociologie Économique.

Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346. doi. 10.1348/096317903769647201.

Sanchez, R. (1997). Managing articulated knowledge in competence-based competition. In. R. Sanchez, & A. Heene (Orgs.). *Strategic learning and knowledge management*. (pp. 163-187). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Sansone, C. (1986). A question of competence: the effects of competence and task feedback on intrinsic interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (5), 918-931.

Santos, A. C. (2001). O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências. *Revista de Administração da USP*, 36 (2), 25-32.

Santos, A. P., & Borges-Andrade, J. E. (2012). Competências no trabalho: Estado da arte da produção científica portuguesa e estrangeira. *Psychologica (Coimbra)*, 1, 39-59.

Santos, A. P. (2012). *Competências, carreiras e contexto: um estudo multinível na administração pública brasileira*. Tese de Doutorado Não Publicada. Universidade de Brasília, Brasília.

Sanzi, R. P. (2008). *Gestão do desempenho na prática de recursos humanos*. Trabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis, Santa Catarina.

Sarros, J. C., Gray, J. H., Densten, I. L., & Cooper, B. (2005). The organizational culture profile revisited and revised: An Australian perspective. *Australian Journal of Management*, 30(1), 159-182. doi. 10.1177/031289620503000109.

Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69 (3), 437-48. doi. 10.1037/0022-3514.69.3.437.

Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjetive well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198. doi. 0.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z.

Sagiv, L., Sverdlik, N., & Schwarz, N. (2011). To compete or to cooperate? Values' impact on perception and action in social dilemma games. European Journal of Social Psychology, 41, 64-77. doi:10.1002/ejsp.729.

Schiehll, E., & Morissette, R. (2000). Motivation, measurement and rewards from a performance evaluation perspective. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(3), 7-24. doi. 10.1590/S1415-65552000000300002.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. 2nd ed.

Schein, E. H. (1996). *The corporate culture survival guide: sense and nonsense about culture change*. São Francisco, CA: Josey-Bass.

Schein, E. H. (1999). Culture: the missing concept in organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, 44, 229-241. doi. 10.2307/2393715.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. 3rd ed.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. 4rd ed.

Schmitt, N., & Chan, D. (1998). *Personnel selection*. Thousand Oaks, London, New Delhi, Sage.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. doi.10.1146/annurev-psych-113011-143809.

Schultz, M. (1994). *On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding*. Berlin: Walter de Gruyter.

Schultz, M., & Hernes, T. (2013). A temporal perspective on organizational identity. *Organization Science* 24(1):1-21. doi. 10.1287/orsc.1110.0731.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Em M. P. Zana (Org.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp.1-65). New York: Academic Press.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45. doi. 10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x.

Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. Em C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Orgs.), *The psychology of values-The Ontario Symposium* , (pp.1-24). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47. doi. 0.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x.

Schwartz, S. (2005a). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. Em A. Tamayo & J. B. Porto (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. (pp. 21-55). Petrópolis: Vozes.

Schwartz, S. (2005b). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. Em A. Tamayo & J. B. Porto (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. (pp.56-95). Petrópolis: Vozes.

Schwartz, S. H., & Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics* , 1. 318-328.

Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562. doi. 10.1037/0022-3514.58.5.878.

Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 878-891. doi. 10.1037/0022-3514.58.5.878.

Schwartz, S. H., & Ros, M. (1995). Values in the west: A theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. *World Psychology*, 1, 91-122.

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *103*, 663-688. doi. 10.1037/a0029393.

Scott, T. & Lane, L. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62. doi. 10.5465/AMR.2000.2791602.

Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(5), 399-414. doi. 10.1108/01437730610677990.

Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7, 68–78.

Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) (2012). *Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências*. Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD), Brasília: Ministério da Justiça, 71 p.

Seifert, C. F., Yukl, G., & McDonald, R. A. (2003). Effects of multisource feedback and a feedback facilitator on the influence behavior of managers toward subordinates. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 561-569. doi. 10.1037/0021-9010.88.3.561.

Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2008). *Monte Carlo method for assessing mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects* [Computer software]. Available from http://quantpsy.org/.

Sellitto, M. A., Borchardt, M., & Pereira, G. M. (2006). Avaliação multicriterial de desempenho: um estudo de caso na indústria de transporte coletivo de passageiros. *Gestão & Produção*, 13(2), 339-352. doi. 10.1590/S0104-530X2006000200014.

Selznick, P. (1949). *TVA and the grass roots*. Berkeley: University of California Press.

Selznick, P. (1971). *A liderança na administração: Uma interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: FGV. (trabalho original publicado em 1957).

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersen, H. B., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 109-125. doi. 10.1037/0021-9010.91.1.109.

Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32, 847 856. doi. 10.1016/j.childyouth.2010.02.004.

Shweder, R & LeVine, R. (1984). *Culture theory: Essays on mind, self, and emotion*. London: Cambridge Univ. Press.

Sillince, J. A. A., & Brown, A. D. (2009). Multiple organizational identities and legitimacy: The rhetoric of police websites. *Human Relations*, 62(2), 1829-1856. doi. 10.1177/0018726709336626.

Singh, J., Verbeke, W. & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60, 69–86. doi. 10.2307/1251842.

Silva, G. A. V. (2002). *Organizações flexíveis: identidades elásticas? A reconstrução da identidade social em processos de terceirização*. Tese de Doutorado – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Silva, L. A. M. (2010). "Violência urbana", segurança pública e favelas: o caso do Rio de Janeiro atual. *Cad. CRH* , 23(59), 283-300.

Silva, T. T. (2004). A produção social da identidade e da diferença. In T. T. da Silva (Ed.), *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (3. ed., pp. 73-102). Petrópolis, RJ: Vozes.

Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501–504. doi. 10.1126/science.7244649.

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.

Smith, E. B. (2011). Identities as lenses: How organizational identity affects audiences' evaluation of organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 56(1), 61-94. doi. 10.2189/asqu.2011.56.1.061.

Smith, P. B. & Bond, M. H. 1(999) *Social psychology: Across cultures*. Boston: Allyn & Bacon.

Smith, P. B.; Bond, M. H; & Kağitçibasi, C. (2006). *Understanding social psychology across cultures: Living and working in a changing world*. London: Sage.

Smith, P., Cunha, J., Giangreco, A., Vasilaki, A., & Carugati, A. (2013). The threat of dis-identification for HR practices: An ethnographic study of a merger. *European Management Journal*, 31(3), 308-321. doi. 10.1016/j.emj.2012.07.004.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In Leinhart, S. (Eds). *Sociological Methodology*, Washington DC, American Sociological Association, 290-312.

Søndergaard, M. (1994). Hofstede's consequences: A study of reviews, citations and replications. *Organizations Studies*. 15, 447-456.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Org.). *Psychological management of individual performance* (pp. 03-25). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Sørensen, J. B. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative Science Quarterly*, 47(1), 70–91. doi. 10.2307/3094891.

Sousa, J. M. (2013). *Felicidade no trabalho: impacto de valores laborais e organizacionais*. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

Sousa, R. R. (2009). *Análise do perfil cultural das organizações policiais e a integração da gestão em segurança pública em Belo Horizonte.* Tese de Doutorado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

Souza, E. C. L. (2000). Formação de gestores e a reforma do aparelho do Estado. In: Violeta Pallavicini Campos; Ferdinando Gomes Ortiz. (Org.). *Avances y Desafios de la Administracion de los Recursos Humanos ao Iniício del Tercer Milenio*. 1 ed. v. 1, p. 75-83. San Jose: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Souza, E. C. L. (2001). *Gestão de organizações de aprendizagem*. Brasília: Universidade de Brasília – UnB e Serviço Social da Indústria – SESI.

Souza. E. C. L. (2009). La logique culturelle des organisations au Brésil: leurs pratiques de gestion. *Actes du Séminaire: Innovation et Internationalisation des Activites de Services*. Aix-en-Provence. Université Paul Cézanne Aix-Marseille III et Université de Brasília.

Souza, E. C. L. (2014). *Construção da escala de manifestação da cultura pelas práticas organizacionais segundo os estudos de d'Iribarne*. Manuscrito Não-publicado. Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília.

Souza, E. C. L., & Fenili, R. R. (2012). Internacionalização de empresas: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa. *Revista de Ciências da Administração*. 14(33), 103-118. doi. 10.5007/2175-8077.2012v14n33p103.

Souza, E. C. L., Castro-Lucas, C. S., & Chaves Farias, R. M. (2013). *Latent cultural expressions in practices of an internationalized Brazilian bank*. In: 23rd RESER Conference, Aix-en-Provence. 23rd RESER. Aix-en-Provence: Aix - Marseille Université, 1, 1-10.

Souza, E. C. L.; Castro-Lucas, C. & Torres, C. V. (2011). Práticas sociais, cultura e inovação: três conceitos associados. *Faces*. vol. 2, n. 2. p. 210-230.

Souza, E. C. L., Castro-Lucas, C., Fenili, R. R., & Chaves Farias, R. M. C. (2013). Internacionalização de organizações: propostas de análise à luz da cultura. *Faces Journal: Revista de Administração*, 12(1), 139-151.

Souza, E. R.; & Lima, M. L. C. (2006). Panorama da violência urbana no Brasil e suas capitais. *Ciênc. saúde coletiva*, 11(suppl.), 1211-1222.

Souza, L. (2005). *Processos de identidade social: da intolerância e violência à utopia solidária.* Simpósio Nacional de Psicologia Social e do Desenvolvimento. Violência e Desenvolvimento Humano: textos completos. Vitória: Programa de Pós-Graduação em Psicologia/PROCAD-CAPES. Vol. 1. pp. 131-138.

Sparrow, P., & Bognanno, M. (1994). Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment. In C. Mabey, & P. Iles (Orgs.), *Managing learning* (pp. 57-69). London: Routledge.

Stainer, A., & Stainer, L. (1996). Productivity and performance: a value-based approach. *Journal of Applied Management Studies*, 5(1), 1-13.

Satarbuck, W. H. (2005). Performance measures: prevalent and important but methodologically challenging. *Journal of management inquiry*, 14(3), 280-286. doi. 10.1177/1056492605279099.

Steel, R. P., & Scotter, J. R. V. (2003). The organizational performance cycle: longitudinal assessment of key factors. *Journal of Business and Psychology*, 18 (1), 31-50. doi. 10.1023/A:1025030904021.

Stephan, C. W., & Stephan, W. G. (1985). *Two social psychologies: An integrative approach*. Homewood: Dorsey.

Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*. 63(3), 224-237.

Stock, R. M., Oliveira, P., & von Hippel, E. (2014). Impacts of hedonic and utilitarian user motives on the innovativeness of user-developed solutions. *Journal of Product Innovation Management*. doi: 10.1111/jpim.12201.

Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16-35.doi: 10.2307/2786972.

Suar, D., Tewari, H. R., & Chaturbedi, K. R. (2006). Subordinates' perception of leadership styles and their work behaviour. *Psychology and Developing Societies*, 18(1), 93 - 114. doi. 10.1177/097133360501800106.

Sumner, W. G. (1906). *Folkways. A study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores and morals*. Boston, Ginn.

Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163–1193. doi. 10.1177/00187267035610001.

Swanson, R. A. (1996). *Analysis for performance: Tools for diagnosing organizations and documenting workplace expertise*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.

Swanson, R.A., & Holton, E. F. III (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.

Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17 (Summer special issue), 27-43.

T

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Tajfel, H. (1972). La categorisation sociale. In: Moscovici, S. (Org.). *Introduction à la psychology sociale*. Paris: Larousse.

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: academic.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e Categorias sociais: Estudos em psicologia social.* (L. Amâncio, Trad.). Vol. I, Lisboa, Livros Horizonte.

Tajfel, H. (1983). *Grupos humanos e categorias sociais: Estudos em psicologia social.* (L. Amâncio, Trad.). Vol. II, Lisboa: Livros Horizonte.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict.* Em: W. G. Austin e S. Worchel (Org.). The social psychology of intergroup relations, Monterey, Brooks.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. & Flament, C. (1979). Catégorisation sociale et comportements intergroupes. In: Doise, W. (org.). *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.

Tamayo, A. (1994). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10, 269-285.

Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. In. A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.). *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.

Tamayo, A. (2008). Valores Organizacionais. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medida do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, p. 309-340.

Tamayo, A., & Borges, L. de O. (2006). Valores do trabalho e das organizações. In. M. Ros & V. V. Gouveia (Orgs.). *Psicologia social dos valores humanos* (pp. 397-431). Senac: São Paulo.

Tamayo, A., & Gondim, M. G. C. (1996). Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 31(2), 62-72.

Tamayo, A., Mendes, M. & Paz, M. G. T. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5 (2), 289-315.

Tamayo, A., & Schwartz, S. H. (1993) Estrutura motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa,* 9 (2), 329-348.

Tataw, D. (2012). Toward human resource management in inter-professional health practice: linking organizational culture, group identity and individual autonomy. *Int. J. Health Plann. Mgmt*., 27: 130–149. doi: 10.1002/hpm.2098.

Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: a identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, Lisboa, 21(1), 133-149.

Taylor, F. W. (1970). *Princípios de Administração Científica*. 7.ed. São Paulo: Atlas.

Taylor, F. W. (1980). *Princípios de Administração Científica*. 8.ed. São Paulo: Atlas.

Taylor, A., MacKinnon, D., & Tein, J. (2008). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational Research Methods*, 11(2), 241-269. doi: 10.1177/1094428107300344.

Taylor, S., Beechler, S., & Napier, N. (1996). Toward an integrative model of strategic international human resource management. *The Academy of Management Review*, 21 (4), 959-985.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 500-517. doi. 10.1037/0021-9010.88.3.500.

Tett, R., Jackson, D., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742. doi. 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00696.x.

Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: understanding concepts and applications*. Washington: American Psychological Association.

Tilles, S. (1963). How to evaluate a corporate strategy. *Harvard Business Review*, 41(4), 111-121.

Tindale, R. S., Smith, C. M., Thomas, L. S., Filkins, J., Sheffey, S. (1996). Shared representations and asymmetric social influence processes in samll groups. In E. Witte & J. H. Davis (Eds.), *Understanding group behavior: Consensual action by smaill groups* (pp. 81-103). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1996.

Tomczyk, D., Lee, J., & Winslow, E. (2013). Entrepreneurs' personal values, compensation, and high growth firm performance. *Journal of Small Business Management*, 51(1), 66-82. doi. 10.1111/j.1540-627X.2012.00374.x.

Toro, F. (1996). *Desempeño y Productividad*. Medellin: Cincel Editora.

Torres, C. V. (1999). *Leadership style norms among Americans and Brazilians: Assessing differences using Jackson's return potential model*. Unpublished doctoral dissertation. San Diego, CA: California School of Professional Psychology.

Torres, C. V. (2009). *Do social norms have an infl uence in leadership style preference? Assessing leadership style differences between Americans and Brazilians*. London: VDM, 2009.

Torres, C. V., & Pérez-Nebra, A. R. (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

Treadway, D. C., Ferris, G. R., Hochwarter, W., Perrewe, P., Witt, L. A., & Goodman, J. M. (2005). The role of age in the perceptions of politics--job performance relationship: a three-study constructive replication. *Journal of applied Psychology*, 90(5), 872-881. doi. 10.1037/0021-9010.90.5.872.

Triandis, H. C. 1972. *The analysis of subjective culture*. New York:Wiley.

Triandis, H. C. 1994. *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.

Triandis, H. C. (1994). Cross-cultural industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 4 (2nd ed.) (pp. 103–172). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Trice, H. M. & Beyer, J. M. (1986). Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of Management Review*, 9(4), 653-669. doi. 10.5465/AMR.1984.4277391.

Trice, H. M. & Beyer, J. M. (1993). *The culture of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J. C., & Sánchez-Apellániz, M. (2013). Hierarchical distance as a moderator of HRM practices on organizational performance. *International Journal of Manpower*, 34(7), 794-812. doi. 10.1108/IJM-03-2012-0046.

Tseng, S. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 269 - 284. doi. 10.1108/13673271011032409.

Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, E., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: A follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54, 115-121.

Turner, J. C. *et al*. (1987). *Rediscovering the social group: a self-categorization theory.* Oxford: Basil Black-Well, 1987.

Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. A. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 454–463. doi. 10.1177/0146167294205002.

Ţuţu, A., & Constantin, T. (2012). Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 612-616.doi. 10.1016/j.sbspro.2012.01.194.

Tylor, E. (1871). *Primitive Culture*. John Murray & Co. Ed.: New York.

U

Ullman, J. B. (2007). Structural Equation Modeling. Em B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (Orgs.), *Using multivariate statistics* (5ª ed.). Boston: Pearson Education.

V

Vallerand, J. R. (1989). Vers une mèthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue fraçaise. *Canadian Psychology, 30*(4), 662-680. doi. 10.1037/h0079856.

van den Berg, P. T. & Wilderom, C. P. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 570 – 582. doi. 0.1111/j.1464-0597.2004.00189.x.

Vandenberghe, C. (1999). Organizational culture, person-culture fit, and turnover: a replication in the health care industry. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 175-184. doi. 10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<175::AID-JOB882>3.0.CO;2-E.

van der Zee, K, Atsma, N & Brodbeck, F. (2004). The influence of social identity and personality on outcomes of cultural diversity in teams. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. v. 35 p. 283-303. doi: 10.1177/0022022104264123.

van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171–191. doi:10.1348/096317904774202135.

van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541. doi. 10.1146/annurev.psych.58.110405.085546.

van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147. doi. 10.1348/096317900166949.

van Rijswijk, W., & Ellemers, N. (2002). Context effects on the application of stereotype content to multiple categorizable targets. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(1), 90-101. doi. 10.1177/0146167202281008.

van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273–285. doi:10.1348/096317905X25779.

Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535.

Vasconcelos, T. S. (2005). *O inventário fatorial dos cinco fatores de personalidade no ambiente de trabalho*. Tese de Doutorado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

Veiga, H. M. S. (2010). *Comportamento pró-ativo: relações com valores organizacionais, estímulos e barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais*. Tese de Doutorado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

Verbeeten, F. H. M., & Boons, A. N. A. M. (2009). Strategic priorities, performance measures and performance: An empirical analysis in Dutch firms. European management journal, 27(2), 113-128. doi. 10.1016/j.emj.2008.08.001.

Verbeke, W. (2000). A revision of Hofstede et al. (1990) organizational pratices scale. *Journal of Organizational Behavior,* 21(5), 587-602. doi. 10.1002/1099-1379(200008)21:5<587::AID-JOB22>3.0.CO;2-5.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2005). Job performance. In A. Evers, N. Anderson & O. Smit-Voskuijl (Ed.). *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 354-375). New York: Blackwell.

Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative Analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 557-574. doi. 10.1037/0021-9010.81.5.557.

Voss, G. B., Cable, D. M., & Voss, Z. G. (2000). Linking organizational values to relationships with external constituents: A study of nonprofit professional theatres. *Organization Science*, 11, 330-347. doi. 10.1287/orsc.11.3.330.12497.

W

Waldman, D. A. (1994). The constribuitions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510-536.

Waldman, D. A., & Avolio, B. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 33-38. doi. 10.1037/0021-9010.71.1.33.

Wallace, C., & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, selfregulation and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529-557. doi. 10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37, 28-36.

Walton, E. J., & Dawson, S. (2001). Manager's perceptions of criteria of organizational effectiveness. *Journal of Management Studies*, 38, 173-199. doi. 10.1111/1467-6486.00233.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Zhu, W. (2008). How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and efficacy beliefs. *Personnel Psychology*, 61(4), 793-825. doi. 10.1111/j.1744-6570.2008.00131.x.

Watkins, M. W. (2000). *Monte Carlo PCA for parallel analysis(computer software)*. State College, PA: Ed & Psych Associates.

Weber, M. (1905/1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner's.

Weiseke, J., Ahearne, M., Lam, S. K., & Von Dick, R. (2008). The role of leaders in internal marketing: A multilevel examination through the lens of social identity. *Theory Journal of Marketing*, 73(2), 123-146.

Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1): 3-24. doi. 10.1016/S1053-4822(99)00036-4.

West, M., & Anderson, N. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81, 680-693. doi. 10.1037/0021-9010.81.6.680.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In: Hoyle, R. H. (Org.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and aplications*. Thousand Oaks: Sage.

Westbrook, T. M., Ellett, A. J., & Asberg, K. (2012). Predicting public child welfare employees' intentions to remain employed with the child welfare organizational culture inventory. *Children & Youth Services Review*, 34, 1214-1221. doi. 10.1016/j.childyouth.2012.02.010.

Whetten, A. D. & Godfrey, P. C. (1998). *Identity in organizations: Building Theory Through Conversations.* London: Sage Publications.

Whiddett, S., & Hollyforde, S. (1999). *The competencies handbook*. London: Institute of Personnel and Development.

Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance. *Academy of Management Review*, 13(4), 534-545. doi. 10.5465/AMR.1988.4307410.

Wieseke, J. M., Ahearne, S. K., Lam, S. K., & van Dick, R. (2009). The role of leaders in internal marketing. *Journal of Marketing*, 73, 123–145. doi:10.1509/jmkg.73.2.123.

Wilderom, C. P. M., Glunk, U., & Maslowski, R. (2000). Organizational culture as a predictor of organizational performance. In N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate*, p. 193-209. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Wilderom, C. P. M., van den Berg, P. T., & Wiersma, U. J. (2012). A longitudinal study of the effects of charismatic leadership and organizational culture on objective and perceived corporate performance.*Leadershio Quarterly*, 23(5), 835-848. doi. 10.1016/j.leaqua.2012.04.002.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. doi. 10.1016/j.sbspro.2010.07.225.

Willians, D. W. (2004). Evolution of performance measurement until 1930. *Administration & Society*, 36(2), 131-165. doi: 10.1177/0095399704263473.

Windsor, C., & Ashkanasy, N. M. (1996). Auditor independence decision-making: The role of organisational culture perceptions. *Behavioural Research in Accounting*, 8 (Supplement), 80–97.

Winter, S. G. (2003). Mistaken perceptions: cases and consequences. *British Journal of Management*, 14, 39-44. doi. 10.1111/1467-8551.00263.

Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1, 367-413.

Wood Jr., T., Pereira Filho, J. L., & Picarelli Filho, V. (1997). Remuneração por competências. In V. Picarelli Filho (Org.), *Remuneração por habilidades e competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo* (pp. 121-140). São Paulo: Atlas.

Woodward, K. (2004). Identidade e diferença: Uma introdução teórica e conceitual In T. T. da Silva (Ed.), *Identidade e diferença: A perspectiva dos estudos culturais* (3. ed., pp. 7-72). Petrópolis, RJ: Vozes.

Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., Park, H. J., Gerhart, B., & Delery, J. B. (2001). Measurement error in research on human resources and firm performance: additional data and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, 54, 875-901. doi. 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00235.x.

Wright, B. E., & Kim, S. (2004). Participation's influence on job satisfaction: the importance of job characteristics. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (18), 18-40. doi. 10.1177/0734371X03259860.

Wright, B. E., Manigault, L. J., & Black, T. R. (2004). Quantitative research measurement in public administration. An assessment of Journal Publications. *Administration & Society*, 35(6), 747-764. doi. 10.1177/0095399703257266.

Y

Yarbrough, L., Morgan, N. A., & Vorhies, D. W. (2011). The impact of product-market strategy-organizational culture fit on business performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(4), 555-573. doi. 10.1007/s11747-010-0238-x.

Yesil, S. & Kaya, A. (2013). The effect of organizational culture on firm financial performance: Evidence from a developing country. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81(26), 428-437. doi. 10.1016/j.sbspro.2013.06.455.

Yeh, R. & Lawrence, J. J. (1993). Individualism and confucian dynamism: a note on Hofstede's cultural root to economic growth. *International Business Studies*, Washington, v. 9, n. 3, p. 655- 669. doi. 10.1057/palgrave.jibs.8490191.

Yazici, H. J. (2010). *Role of project maturity and organizational culture on project success*. Paper presented at the PMI® Research and Education Conference, Washinghton DC, USA.

Yildirim, N., & Birinci, S. (2012). Impacts of organizational culture and leadership on business performance: A case study on acquisitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(3), 71–82. doi. 10.1016/j.sbspro.2013.04.009.

Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43(3), 290- 306. doi. 10.1016/j.jwb.2008.03.019.

X

Xenikou, A., & Simosi, M. (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 566–79. doi. 10.1108/02683940610684409.

Z

Zan, A. (2006). *Mudanças na contabilidade gerencial de uma organização: Estudo de caso com diagnóstico institucional* . Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Zarifian, P. (1996). A gestão da e pela competência. Em *Anais* do Seminário educação profissional, trabalho e competências. Rio de Janeiro: Centro Internacional para a educação, trabalho e transferência de tecnologia.

Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence: pour une nouvelle logique*. Paris: Editions Liaisons.

Zehir, C. Ertosun, Ö. G., Zehir, S. & Müceldili, B. (2011). The Effects of Leadership Styles and Organizational Culture over Firm Performance: Multi-National Companies in İstanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1460-1474. doi. 10.1016/j.sbspro.2011.09.032.

Zeitz, G.; Mittal, V. & McAulay, B. (1999). Distinguishing adoption and entrenchment of management practices: A framework for analysis. *Organization Studies*, 20 (5), 741- 776. doi. 10.1177/0170840699205003.

Zhao, L., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. doi. 10.1086/651257.

Zohar, D., & Hofmann, D. H. (2012). Organizational culture and climate. In: *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. S. W. J. Kozlowski. Oxford, UK: Oxford Univ. Press. In press.

Zonatto, V. C. S., & Lavarda, C. E. F. (2013). Evidências dos efeitos da participação orçamentária na assimetria de informação, estresse ocupacional e desempenho no trabalho. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 6(1), 92-111.

Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99(3), 432-442.

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1. LE CADRE THÉORIQUE DES RELATIONS ENTRE LES VALEURS DE SCHWARTZ (2005A). 63
FIGURE 2. LE MODELE CONCEPTUEL 105
FIGURE 3. LE MODELE CONCEPTUEL GENERAL ET LES HYPOTHESES DE RECHERCHE 111
FIGURE 4. ORGANIGRAMME GÉNÉRAL DE LA PMDF. 119
FIGURE 5. RÉSULTATS DE L'ANALYSE MDS DE EVO. 154
FIGURE 6. MODÈLE 2 DA EVO. 161
FIGURE 7. MODÈLE 3 DA EVO. 163
FIGURE 8. GRAPHIQUE SCREE DE L'EPO. 164
FIGURE 9. MODÈLE 2 DE L'EPO. 172
FIGURE 10. GRAPHIQUE DU SCREE DA EIP. 175
FIGURE 11. MODÈLE 2 DE L'EIP. 179
FIGURE 12. MODÈLE 3 DA EIP. 181
FIGURE 13. GRAPHIQUE DU SCREE DA EIO. 182
FIGURE 14. MODÈLE UNIDIMENSIONEL DE L'EIO. 184
FIGURE 15. GRAPHIQUE DU SCREE DA EDC. 187
FIGURE 16. MODÈLE 3 (2ÈME ORDRE) DA EDC. 191
FIGURE 17. MODÈLE DE CORRÉLATION TOTALE. 198
FIGURE 18. MODÈLE DES TYPES MOTIVATIONELLES SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE VO → IP. 201
FIGURE 19. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → IP (IDENTITÉ PROFISSIONNELLE). 202
FIGURE 20. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IP (IDENTITÉ PROFISSIONELLE). 203
FIGURE 21. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IP (IDENTITÉ PROFISSIONNELLE). 204
FIGURE 22. MODÈLE DES TYPES MOTIVATIONELLES SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE VO → IO. 207
FIGURE 23. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → IO (IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE) 208
FIGURE 24. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IO (IDENTITÉ ORGANISATIONELLE). 209
FIGURE 25. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IO (IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE). 210
FIGURE 26. MODÈLE DES TYPES MOTIVATIONELLES SUR LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES VO → DC. 213
FIGURE 27. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → DC (PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES). 214
FIGURE 28. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → DC (PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES). 215
FIGURE 29. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → DC (PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES). 216
FIGURE 30. MODÈLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES SUR LA IDENTITÉ PROFESSIONNELLE PO → IP. 220
FIGURE 31. MODÈLE RÉCOMPENSES X PUNITIONS → IP. 221
FIGURE 32. MODÈLE RÉGULATIONS → IP. 222
FIGURE 33. MODÈLE SENS DU DEVOIR → IP. 223
FIGURE 34. MODÈLE RELATIONS D'AUTORITÉ → IP. 224
FIGURE 35. MODÈLE QUALITÉ DE LA COOPÉRATION → IP. 225
FIGURE 36. MODÈLE DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ → IP. 226
FIGURE 37. MODÈLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES SUR LA IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE PO → IO. 230
FIGURE 38. MODÈLE RÉCOMPENSES X PUNITIONS → IO. 231
FIGURE 39. MODÈLE SENS DU DEVOIR → IO. 233
FIGURE 40. MODÈLE RELATIONS D'AUTORITÉ → IO. 234
FIGURE 41. MODÈLE QUALITÉ DE LA COOPÉRATION → IO. 235
FIGURE 42. MODÈLE DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ → IO. 236
FIGURE 43. MODÈLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES SUR LA IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE PO → DC. 241
FIGURE 44. MODÈLE RÉCOMPENSES X PUNITIONS → DC. 242
FIGURE 45. MODÈLE RÉGULATIONS → DC. 243
FIGURE 46. MODÈLE SENS DU DEVOIR → DC. 244
FIGURE 47. MODÈLE RELATIONS D'AUTORITÉ → DC. 245
FIGURE 48. MODÈLE QUALITÉ DE LA COOPÉRATION → DC. 246
FIGURE 49. MODÈLE DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ → DC (PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES) 247

FIGURE 50. MODÈLE IP → DC. 250
FIGURE 51. MODÈLE IO → DC. 252
FIGURE 52. MODÈLE VO → IP → DC. 257
FIGURE 53. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → IP → DC. 259
FIGURE 54. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IP → DC. 261
FIGURE 55. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IP → DC. 263
FIGURE 56. MODÈLE VO → IO → DC. 268
FIGURE 57. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → IO → DC. 270
FIGURE 58. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IO → DC. 272
FIGURE 59. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IO → DC. 274
FIGURE 60. MODÈLE PO → IP → DC. 277
FIGURE 61. MODÈLE PO → IO → DC. 280
FIGURE 62. MODÈLE VO → IP → IO → DC. 285
FIGURE 63. MODÈLE AUTONOMIE X CONSERVATION → IP → IO → DC. 287
FIGURE 64. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IP → IO → DC. 289
FIGURE 65. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IP → IO → DC. 291
FIGURE 66. MODÈLE VO → IO → IP → DC. 296
FIGURE 67. MODÈLE CONSERVATION X AUTONOMIE → IO → IP → DC. 298
FIGURE 68. MODÈLE HIÉRARCHIE X ÉGALITARISME → IO → IP → DC. 300
FIGURE 69. MODÈLE DOMINATION X HARMONIE → IO → IP → DC. 302
FIGURE 70. MODÈLE PO → IP → IO → DC. 306
FIGURE 71. MODÈLE PO → IO → IP → DC. 310
FIGURE 72. MODÈLE VO, PO → IP → IO → DC - MSG1. 316
FIGURE 73. MODÈLE VO, PO → IO → IP → DC - MSG2. 319
FIGURE 74. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 1A - MSGD1A. 325
FIGURE 75. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 1B - MSGD1B. 327
FIGURE 76. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 1C - MSGD1C. 329
FIGURE 77. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 2A - MSGD2A. 334
FIGURE 78. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 2B - MSGD2B. 336
FIGURE 79. MODÈLES STRUCTURAUX GÉNÉRAUX DÉTAILLÉS 2C - MSGD2C. 338

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1. DESCRIPTIONS DES CATÉGORIES D'ANALYSE DU MODÈLE D'IRIBARNE 56
TABLEAU 2. RÉSUMÉ DES TYPOLOGIES DE VALEURS ORGANISATIONNELLES 67
TABLEAU 3. VARIÁVEIS PRINCIPAIS E HIPÓTESES DE PESQUISA 112
TABLEAU 4. NOMBRE DE POLICIERS - GRADES HIÉRARCHIQUES 121
TABLEAU 5. DIMENSIONS ET ITEMS DE L'ÉCHELLE DES VALEURS ORGANISATIONNELLES 126
TABLEAU 6. DIMENSIONS ET ITEMS DE L'ÉCHELLE DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES 129
TABLEAU 7. DIMENSIONS ET ITEMS DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ PROFESSIONELLE 132
TABLEAU 8. DIMENSIONS ET ITEMS DE L'ÉCHELLE DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONELLE 133
TABLEAU 9. DIMENSIONS ET ITEMS DE L'ÉCHELLE DE PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR COMPÉTENCES 135
TABLEAU 10. DISTRIBUTION DES DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES 151
TABLEAU 11. DISTRIBUTION DES DONNÉES PAR UNITÉS DE LA PMDF 153
TABLEAU 12. ITEMS PAR LE TYPE DE MOTIVATION ET LA PRÉCISION DE EVO 155
TABLEAU 13. INDICES D'AJUSTEMENT DES DIMENSIONS COMME LES MODÈLES 1 ET 2 DE L'EVO 156
TABLEAU 14. INDICES D'AJUSTEMENT DES DIMENSIONS BIPOLAIRES COMME LE MODÈLE 3 DE L'EVO 157
TABLEAU 15. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES TYPOLOGIES COMME LE MODÈLE 2 DE L'EVO 159
TABLEAU 16. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES TYPOLOGIES COMME LE MODÈLE 3 DE L'EVO 160
TABLEAU 17. VALEURS PROPRES EMPIRIQUES ET ALÉATOIRES DE L'EPO 164
TABLEAU 18. MATRICE FACTORIELLE DE L'EPO 165
TABLEAU 19. INDICES D'AJUSTEMENT DES MODÈLES 1 ET 2 3 DE L'EPO 168
TABLEAU 20. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES DIMENSIONS COMME LE MODÈLE 2 DE L'EPO 170
TABLEAU 21. CALCUL DU CVC_C ET L'ÉVALUATION DE LA DIMENSION THÉORIQUE DE L'EIP 174
TABLEAU 22. VALEURS PROPRES EMPIRIQUES ET ALÉATOIRES DE L'EIP 175
TABLEAU 23. MATRICE FACTORIELLE DE L'EIP 176
TABLEAU 24. INDICES D'AJUSTEMENT DES MODÈLES 1 ET 2 DE L'EIP 177
TABLEAU 25. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES DIMENSIONS COMME LE MODÈLE 2 DE L'EIP 178
TABLEAU 26. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES DIMENSIONS COMME LE MODÈLE 3 DE L'EIP 180
TABLEAU 27. VALEURS PROPRES EMPIRIQUES ET ALÉATOIRES DE L'EIO 182
TABLEAU 28. MATRICE FACTORIELLE DE L'EIO 182
TABLEAU 29. INDICES D'AJUSTEMENT DU MODÈLE UNIDIMENSIONNEL DE L'EIO 183
TABLEAU 30. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DE L'EIO 184
TABLEAU 31. COMPÉTENCES TECHNIQUES ET COMPORTEMENTALES PAR ORDRE D'IMPORTANCE 186
TABLEAU 32. VALEURS PROPRES EMPIRIQUES ET ALÉATOIRES DE L'EIP 187
TABLEAU 33. MATRICE FACTORIELLE DE L'EDC 188
TABLEAU 34. INDICES D'AJUSTEMENT DES MODÈLES 1, 2 ET 3 DE L'EDC 189
TABLEAU 35. FIABILITÉ ET VALIDITÉ DES DIMENSIONS COMME LE MODÈLE MODÈLE 3 (2ÈME ORDRE) 190
TABLEAU 36. INDICES D'AJUSTEMENT DU MODÈLE DE CORRÉLATION 196
TABLEAU 37. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE VO → IP, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 200
TABLEAU 38. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE VO → IO, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 206
TABLEAU 39. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE VO → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 212
TABLEAU 40. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE PO → IP, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 218
TABLEAU 41. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE PO → IO, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 228
TABLEAU 42. INDICES D'AJUSTEMENT DE LA RELATION ENTRE PO → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 239
TABLEAU 41. INDICES D'AJUSTEMENT IP → DC 248
TABLEAU 44. INDICES D'AJUSTEMENT IP → DC 251
TABLEAU 45. INDICES D'AJUSTEMENT VO → IP → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 255
TABLEAU 46. INDICES D'AJUSTEMENT VO → IO → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 266
TABLEAU 47. INDICES D'AJUSTEMENT PO → IP → DC 275
TABLEAU 48. INDICES D'AJUSTEMENT PO → IO → DC 278
TABLEAU 49. INDICES D'AJUSTEMENT VO → IP → IO → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 283
TABLEAU 50. INDICES D'AJUSTEMENT VO → IO → IP → DC, COMPLÈTE ET PAR DIMENSIONS 294
TABLEAU 51. INDICES D'AJUSTEMENT PO → IP → IO → DC 304
TABLEAU 52. INDICES D'AJUSTEMENT PO → IP → IO → DC 308
TABLEAU 53. INDICES D'AJUSTEMENT DES MSG1 ET MSG2 313
TABLEAU 54. INDICES D'AJUSTEMENT DES MSGD1 A, B, ET C 323
TABLEAU 55. INDICES D'AJUSTEMENT DES MSGD2 A, B, ET C 332
TABLEAU 56. TESTE DES EFFETS DES VALEURS ORGANISATIONNELLES (TYPES DE MOTIVATION) 340

TABLEAU 57. TESTE DES EFFETS DES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES 342
TABLEAU 58. TESTE DES EFFETS DES IDENTITÉS PROFISSIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES SUR LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES 343
TABLEAU 59. TESTE DE MÉDIATION SIMPLES QUE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE ÉTABLISSENT LES LIENS ENTRE LES VALEURS ORGANISATIONNELLES ET LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES 345
TABLEAU 60. TESTE DE MÉDIATION SIMPLES QUE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE ÉTABLISSENT LES LIENS ENTRE LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES ET LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES 346
TABLEAU 61. TESTE DE MÉDIATION EN CHAÎNE QUE L'IDENTITÉS ÉTABLISSENT LES LIENS ENTRE LES VALEURS ORGANISATIONNELLES ET LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES 348
TABLEAU 62. TESTE DE MÉDIATION EN CHAÎNE QUE L'IDENTITÉS ÉTABLISSENT LES LIENS ENTRE LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES ET LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE PAR LES COMPÉTENCES 349
TABLEAU 63. TESTE RELATIVES À L'ÂGE DU POLICIER 350
TABLEAU 64. TESTE EN FONCTION DU TEMPS DE SERVICE 350
TABLEAU 65. TESTE EN FONCTION DE LA SCOLARITÉ DU POLICIER 351
TABLEAU 66. TESTE EN FONCTION DU SECTEUR DE TRAVAILE (ACTIVITÉ FINE CONTRE ACTIVITÉ MOYENNE) DU POLICIER 352
TABLEAU 67. TESTE EN FONCTION DU NIVEAU HIÉRARCHIQUE 353

APPENDICE A

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Orientação Geral

Prezado(a) Policial,

Esta é uma pesquisa da Polícia Militar do Distrito Federal em parceria com a Universidade de Brasília (UnB, Brasil) e com a Université d'Aix-Marseille (AMU, França), financiada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, sobre Cultura organizacional (valores e práticas organizacionais), identidade organizacional / no trabalho e desempenho no trabalho. Estamos nos dirigindo a vossa senhoria para solicitar a sua colaboração respondendo ao questionário em anexo. Sua colaboração é fundamental para o sucesso deste trabalho.

O objetivo deste trabalho é conhecer a opinião dos(as) policiais sobre seu ambiente de trabalho. A sua participação é voluntária. Se o(a) senhor(a) decidir participar ou não, isto não afetará a sua relação atual ou futura com a equipe de pesquisa ou com a sua instituição. Queremos que o(a) senhor(a) se sinta inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Se o(a) senhor(a) aceitar participar, pedimos que responda os questionários com duração aproximada de 20 min. Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. **Não escreva seu nome em qualquer lugar** do questionário.

Por favor, responda conforme as instruções e **não deixe nenhuma questão em branco**.

Qualquer dúvida entre em contato com a Seção de Gestão da Qualidade do Estado-Maior, pelos telefones 3910-1292 e 3910-1293 ou com Thiago Nascimento via e-mail nascimento.g.thiago@gmail.com ou pelo telefone 61-99568925.

Os resultados da pesquisa servirão para subsidiar políticas institucionais, com foco na gestão de pessoas, além de serem divulgados em congressos científicos e revistas científicas, respeitados todos os preceitos éticos de pesquisa.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

Equipe de Pesquisa.

QUESTIONNAIRE I

Este questionário traz uma lista de competências técnicas e comportamentais necessárias ao Policial Militar. As competências são descritas e direcionadas ao que se é esperado para o bom desempenho no cargo, isto é, comportamentos objetivos e observáveis no ambiente de trabalho. Por favor, avalie quão **importantes** são essas competências para o desempenho de sua atividade e qual é o seu **domínio** dessas competências.

ESCALA DE RESPOSTAS PARA AS COMPETÊNCIAS	
IMPORTÂNCIA	**DOMÍNIO**
1 = Nenhuma importância (competência irrelevante) 2 = Pouca importância 3 = Média importância 4 = Alta importância (competência necessária) 5 = Extrema importância (competência imprescindível)	1 = Não tenho domínio (não possuo a competência) 2 = Tenho pouco domínio da competência 3 = Tenho médio domínio da competência 4 = Tenho alto domínio da competência (possuo a competência) 5 = Tenho domínio completo da competência (possuo excelência na competência)

Competências Técnicas e Comportamentais	Importância					Domínio				
Capacidade de utilizar armas e munições, quando necessário.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ser capaz de agir demostrando conhecimentos sobre legislação, normas e regimentos internos aplicados à função policial militar.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de identificar e gerenciar conflitos (identificar pontos de divergência e convergência, procurando soluções adequadas para resolver o conflito).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ter capacidade de agir com criatividade e inovação.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ser capaz de trabalhar de forma interdisciplinar.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de resposta imediata à sociedade, de acordo com as necessidades da mesma.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de persuasão e argumentação (poder de convencimento; capacidade de argumentar e contra-argumentar).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ter capacidade de utilizar a experiência pessoal e profissional ao planejar ações, seguindo normas, doutrina e legislações pertinentes ao âmbito da PMDF.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de agir com responsabilidade.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Agir com eficiência no desempenho das atividades.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de tomada de decisão.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de agir com responsabilidade.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ter capacidade de manter bom relacionamento com outros servidores.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar as tarefas relativas ao cargo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de negociação (buscar consenso de ideias; demonstrar firmeza em seus posicionamentos, sem ser intransigente).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de agir proativamente (buscar soluções de problemas demostrando determinação).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de reagir a ameaças e enfrentar situações, com prudência e coragem (dominar o medo em uma situação difícil; agir com cautela e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de agir com dinamismo (ser ativo e ágil, envolvendo-se em diversas atividades ao mesmo tempo).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Capacidade de agir com senso crítico (ter postura crítica frente à determinada situação ou evento, após se cientificar das possíveis consequências).	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Capacidade de agir com empatia (entender e colocar-se no lugar do outro, compreendendo seus sentimentos e percepções / crenças gerais).	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com persistência e determinação, demostrando interesse e comprometimento com o trabalho.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com flexibilidade (saber aceitar sugestões e críticas, bem como ajustar-se, de forma apropriada, a novos fatos, conceitos ou situações).	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com imparcialidade (agir com neutralidade e impessoalidade).	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com preocupação com a própria segurança (primar pela sua integridade física, de forma precavida).	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com criatividade e inovação.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com postura ética e profissional.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de trabalhar em equipe.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de comunicação.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de agir com deferência (capacidade de acatar normas e agir em conformidade com as mesmas).	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Capacidade de disciplina.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5

QUESTIONNAIRE II

Este questionário traz uma lista de valores organizacionais, que são princípios que guiam as práticas e normas das organizações.

Por favor, avalie quão importantes são esses valores para a organização em que você trabalha. Para isso, considere aquilo que é realmente colocado em prática por sua organização.

Para dar sua opinião, registre para cada item o número que representa a sua percepção, utilizando a escala de 0 a 10 indicada abaixo:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada importante					Importante					Extremamente importante

Lembre-se de que quanto mais próximo do 10, mais importante é o valor para a sua organização.

Ressaltamos que não se trata de uma avaliação dos seus valores pessoais, mas sim dos valores que estão presentes na organização em que você trabalha. Não há respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a sua percepção. Não deixe nenhum item sem resposta .

A minha organização realmente considera importante...	Grau de Importância
1. Autorrealização profissional dos policiais.	
2. Busca de novidades.	
3. Centralização das decisões	
4. A opinião dos cidadãos.	
5. Relações transparentes com a sociedade.	
6. Liderança na área de segurança pública pela introdução de ideias criativas.	
7. Cordialidade no relacionamento entre os policiais.	
8. Fidelidade às práticas consagradas da organização.	
9. Reconhecimento pelas outras agências policiais por seus serviços inovadores.	
10. Posicionamento dominante no setor de segurança pública.	
11. Centralização da definição das normas na alta hierarquia.	

12. Saúde e bem-estar dos policiais.	
13. Respeito à sociedade.	
14. Trabalho em equipe.	
15. Obtenção de cada vez mais êxito na sua atuação.	
16. Evitação de erros por parte dos policiais.	
17. Flexibilidade.	
18. Respeito às leis.	
19. Favorecimento da PMDF em detrimento do meio ambiente.	
20. Respeito aos costumes da organização.	
21. Autonomia dos policiais na realização de tarefas.	
22. Cooperação entre os policiais.	
23. Respeito às regras da organização.	
24. Capacidade de inovar.	
25. Originalidade.	
26. Preocupação com o aumento da prestação dos serviços	
27. Obediência às normas da organização.	
28. Proteção do meio ambiente.	
29. Obediência dos policiais aos padrões de comportamento estabelecidos.	
30. Oportunidades iguais a todos os policiais.	
31. Capacidade de iniciativa.	
32. Subordinação às pessoas com cargos de chefia.	
33. Atuação dos policiais de acordo com a missão da organização.	
34. Ambição nas ações de segurança pública.	
35. Tratamento diferenciado aos ocupantes de cargos de chefia.	
36. Credibilidade frente aos cidadãos.	
37. Desenvolvimento do País e das comunidades em que atua.	
38. Poder concentrado nos níveis hierarquicamente superiores.	
39. Eliminação das ações das organizações policiais concorrentes.	

QUESTIONNAIRE III

Agora você deverá marcar o quanto você concorda com as frases seguintes. Utilize a escala de cinco pontos mostrada abaixo. Quanto mais próximo de cinco, mais você concorda com a afirmativa.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo um pouco	Concordo em parte	Concordo bastante	Concordo totalmente

Quando alguém critica minha organização é como se estivesse me criticando pessoalmente.	1	2	3	4	5
Tenho muito interesse no que os outros pensam sobre minha organização.	1	2	3	4	5
Quando me refiro à PMDF, normalmente falo nós, ao invés de eles.	1	2	3	4	5
Quando alguém elogia a PMDF é como se estivesse me elogiando.	1	2	3	4	5
Quando uma matéria na mídia faz crítica à PMDF, eu me sinto constrangido.	1	2	3	4	5
O sucesso da PMDF é como se fosse o meu sucesso pessoal.	1	2	3	4	5

Agora responda às perguntas abaixo sobre sua identidade no trabalho, entendida como a forma de constituir um sentido para si na multiplicidade de papéis sociais, e de fazê-lo ser reconhecido por seus colegas de trabalho.

Utilize a escala de cinco pontos mostrada abaixo. Quanto mais próximo de cinco, mais você concorda com a afirmativa.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo um pouco	Concordo em parte	Concordo bastante	Concordo totalmente

Eu estou contente por ser um policial.	1	2	3	4	5
Ser um policial é uma parte importante de minha autoimagem (de quem eu sou).	1	2	3	4	5
Em minha vida diária, eu frequentemente penso sobre o significado de ser um policial.	1	2	3	4	5
Em um grupo de policiais, eu realmente sinto que pertenço a esse grupo.	1	2	3	4	5
Eu encontro dificuldades em formar vínculos de amizade com outros policiais.	1	2	3	4	5
Eu frequentemente me arrependo de ser um policial.	1	2	3	4	5
Eu frequentemente penso sobre o fato de que sou um policial.	1	2	3	4	5
Eu não me sinto "conectado" com outros policiais.	1	2	3	4	5
Eu me sinto bem quando eu penso sobre mim mesmo como um policial.	1	2	3	4	5
Eu não me sinto bem em ser um policial.	1	2	3	4	5
Eu normalmente não estou consciente do fato de que sou um policial.	1	2	3	4	5
Eu sinto que me ajusto bem quando estou entre policiais.	1	2	3	4	5
Eu sinto fortes vínculos com outros policiais.	1	2	3	4	5
Eu tenho muito em comum com os outros policiais.	1	2	3	4	5
Ser um policial tem pouco a ver como eu me sinto sobre mim mesmo.	1	2	3	4	5
O fato de que eu sou um policial raramente entra em minha mente.	1	2	3	4	5
Ser um policial é um importante reflexo de quem eu sou.	1	2	3	4	5
Às vezes tenho sentimentos ruins só de pensar sobre o fato de que eu sou um policial.	1	2	3	4	5

QUESTIONNAIRE IV

Este questionário traz uma lista de práticas organizacionais, vistas como "ações nas organizações". Agora você deverá marcar o quanto você concorda com as frases seguintes. Utilize a escala de cinco pontos mostrada abaixo. Quanto mais próximo de cinco, mais você concorda com a afirmativa.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo um pouco	Concordo em parte	Concordo bastante	Concordo totalmente

Em minha organização...	**Concordância**				
As práticas de gestão são desempenhadas de acordo com as regras definidas *a priori* pela organização, independentemente dos interesse individuais.	1	2	3	4	5
Os profissionais envolvem-se no trabalho pelo desafio de solucionar problemas e cumprir as metas.	1	2	3	4	5

As equipes trabalham para alcançar resultados.	1	2	3	4	5
Os profissionais resistem à mudanças determinadas pela organização.	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho das equipes é definido pelos profissionais que as constituem.	1	2	3	4	5
Os profissionais sentem prazer nas tarefas que realizam, em seu trabalho	1	2	3	4	5
Os profissionais relacionam-se no trabalho por meio de laços de amizade.	1	2	3	4	5
Investe-se continuamente nos profissionais para o desenvolvimento de competências.	1	2	3	4	5
As relações entre os diferentes níveis hierárquicos são flexíveis (desenvolvidas com facilidade, adaptáveis).	1	2	3	4	5
Os horários de trabalho são controlados pela organização.	1	2	3	4	5
Os profissionais trabalham de forma mais eficiente individualmente do que em equipe.	1	2	3	4	5
Os profissionais são promovidos de acordo com critérios estabelecidos nas normas da organização.	1	2	3	4	5
Os profissionais priorizam interesses pessoais aos organizacionais.	1	2	3	4	5
A linguagem utilizada pelas chefias estabelece distância com os demais profissionais.	1	2	3	4	5
Profissionais comunicam-se livremente sobre suas atividades com distintos níveis de chefia	1	2	3	4	5
As escalas de trabalho são respeitadas pelas chefias.	1	2	3	4	5
A comunicação de assuntos profissionais ocorre de maneira informal entre os diferentes níveis hierárquicos.	1	2	3	4	5
As relações interpessoais nas equipes de trabalho são conflituosas.	1	2	3	4	5
Os profissionais envolvem-se no trabalho pelo sentimento de orgulho e pertencimento à organização.	1	2	3	4	5
O planejamento das atividades/rotinas é um processo contínuo.	1	2	3	4	5
O planejamento das atividades envolve todos os profissionais da seção/unidade/setor.	1	2	3	4	5
A chefia interfere diretamente na forma de trabalhar dos profissionais.	1	2	3	4	5
As tarefas e ações são realizadas por meio de acordos e arranjos (maneira informal).	1	2	3	4	5
As recompensas concedidas pela organização atendem as expectativas dos profissionais.	1	2	3	4	5
A cooperação entre as diferentes áreas de trabalho é encorajada pela organização.	1	2	3	4	5
Os prazos para execução das tarefas são cumpridos.	1	2	3	4	5
Os profissionais estão comprometidos com o seu trabalho.	1	2	3	4	5
A divisão das tarefas é estabelecida mediante critérios claros.	1	2	3	4	5
Os conflitos são resolvidos, formalmente, utilizando-se as regras da organização.	1	2	3	4	5
Os profissionais são recompensados pelo bom desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
Os profissionais trabalham sentindo-se membros de uma equipe.	1	2	3	4	5
O ambiente da organização estimula os profissionais a serem mais efetivos no trabalho.	1	2	3	4	5
As regras sobre a operacionalização do trabalho são elaboradas com a participação dos profissionais.	1	2	3	4	5
Para realizar as tarefas os profissionais são escolhidos pelas competências necessárias à execução das mesmas.	1	2	3	4	5
Os profissionais envolvem-se no trabalho visando o alcance de resultados.	1	2	3	4	5
Os profissionais concordam com os critérios de controle da execução das tarefas.	1	2	3	4	5
As tarefas (atividades) são realizadas por meio das equipes.	1	2	3	4	5
Os profissionais são valorizados no trabalho.	1	2	3	4	5
Os profissionais criam novas práticas no trabalho.	1	2	3	4	5
As chefias delegam autoridade aos profissionais.	1	2	3	4	5
A avaliação dos profissionais é realizada de forma imparcial.	1	2	3	4	5
Os profissionais são punidos pelo baixo desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
Os profissionais respeitam-se uns aos outros.	1	2	3	4	5
As distintas unidades (departamentos) da organização trabalham de forma integrada.	1	2	3	4	5
Os profissionais aceitam o controle de seu desempenho.	1	2	3	4	5

Para finalizar, gostaríamos de pedir-lhe algumas informações demográficas.

Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

Idade: _____ anos

Tempo de serviço: _____ anos

Tempo no Posto ou na Graduação _____ anos

Unidade em que trabalha _____

Tempo na Unidade em que trabalha: _____ anos

Tempo desde o último curso feito em sua organização ou pago por sua organização:

_____ anos

Quantidade de filhos:

☐ Nenhum ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ou mais

Qual seu grau de religiosidade? *Circule a resposta.*

Nada religioso(a) 1 2 3 4 5 Totalmente religioso(a)

Estado Civil:

☐ Casado (a)
☐ Divorciado (a)
☐ Separado (a)
☐ Solteiro (a)
☐ União estável
☐ Viúvo

Religião:

☐ Católico (a)
☐ Evangélico (a)
☐ Protestante
☐ Espírita
☐ Religiões afro-brasileiras
☐ Sem religião
☐ Outra: _____

Escolaridade:

☐ Ensino Fundamental incompleto
☐ Ensino Fundamental completo
☐ Ensino Médio incompleto
☐ Ensino Médio completo
☐ Graduação incompleta
☐ Graduação completa
☐ Especialização incompleta
☐ Especialização completa
☐ Mestrado incompleto
☐ Mestrado completo
☐ Doutorado incompleto
☐ Doutorado completo

Posto ou Graduação:

☐ Coronel
☐ Tenente-Coronel
☐ Major
☐ Capitão
☐ 1° Tenente
☐ 2° Tenente
☐ Cadete
☐ Subtenente
☐ 1° Sargento
☐ 2° Sargento
☐ 3° Sargento
☐ Cabo
☐ Soldado

Quadro:

☐QOPM☐QOPMA/E/M ☐QOPMSM/D/V ☐QPPMC ☐Outro _____

Muito obrigado por sua participação!

APPENDICE B

Résultats des analyses préliminaires de l'adéquation des données à l'analyse multi-variée.

Pour chaque échelle, nous présentons les statistiques univariées (corrélation, moyenne, écart-type, Kurtosis et skwness), les résultats de l'analyse de la normalité des donnés (test Kolmogorov-Smirnov et Shapiro-Wilk) et la multi-colinéarité entre les variables (VIF).

Échelle de Valeurs Organisationnelles

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VO1	916	0	10	5,75	3,307	-,144	,081	-1,258	,161
VO2	916	0	10	5,71	2,677	-,087	,081	-,907	,161
VO3	916	0	10	6,57	2,764	-,473	,081	-,630	,161
VO4	916	0	10	6,16	2,599	-,272	,081	-,585	,161
VO5	916	0	10	6,41	2,649	-,275	,081	-,790	,161
VO6	916	0	10	6,15	2,625	-,279	,081	-,715	,161
VO7	916	0	10	6,98	2,612	-,543	,081	-,667	,161
VO8	916	0	10	6,64	2,479	-,460	,081	-,487	,161
VO9	916	0	10	5,92	2,703	-,290	,081	-,698	,161
VO10	916	0	10	6,44	2,633	-,449	,081	-,568	,161
VO11	916	0	10	6,75	2,773	-,614	,081	-,527	,161
VO12	916	0	10	6,32	3,199	-,291	,081	-1,207	,161
VO13	916	0	10	7,29	2,518	-,702	,081	-,284	,161
VO14	916	0	10	7,22	2,481	-,651	,081	-,379	,161
VO15	916	0	10	7,01	2,486	-,568	,081	-,428	,161
VO16	916	0	10	7,11	2,488	-,608	,081	-,389	,161
VO17	916	0	10	6,03	2,727	-,364	,081	-,760	,161
VO18	916	0	10	7,92	2,308	-1,217	,081	,985	,161
VO19	916	0	10	5,30	3,063	-,221	,081	-,971	,161
VO20	916	0	10	6,93	2,442	-,649	,081	-,205	,161
VO21	916	0	10	6,00	2,811	-,299	,081	-,909	,161
VO22	916	0	10	7,13	2,468	-,602	,081	-,436	,161
VO23	916	0	10	7,46	2,314	-,872	,081	,274	,161
VO24	916	0	10	6,03	2,736	-,309	,081	-,767	,161
VO25	916	0	10	5,85	2,717	-,230	,081	-,764	,161
VO26	916	0	10	6,41	2,605	-,427	,081	-,545	,161
VO27	916	0	10	7,44	2,326	-,829	,081	,152	,161
VO28	916	0	10	7,01	2,601	-,638	,081	-,399	,161
VO29	916	0	10	7,25	2,334	-,725	,081	,009	,161
VO30	916	0	10	5,56	3,579	-,129	,081	-1,410	,161
VO31	916	0	10	6,13	2,779	-,331	,081	-,795	,161
VO32	916	0	10	7,48	2,340	-,955	,081	,394	,161
VO33	916	0	10	7,18	2,262	-,623	,081	-,117	,161
VO34	916	0	10	6,53	2,389	-,479	,081	-,237	,161
VO35	916	0	10	6,59	3,022	-,676	,081	-,545	,161
VO36	916	0	10	6,85	2,723	-,579	,081	-,505	,161
VO37	916	0	10	6,47	2,687	-,389	,081	-,615	,161
VO38	916	0	13	6,97	2,935	-,809	,081	-,344	,161
VO39	916	-3	12	4,46	3,017	,040	,081	-,964	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VO1	,128	916	,000	,913	916	,000
VO2	,111	916	,000	,959	916	,000
VO3	,133	916	,000	,923	916	,000
VO4	,123	916	,000	,951	916	,000
VO5	,113	916	,000	,941	916	,000
VO6	,116	916	,000	,953	916	,000
VO7	,154	916	,000	,912	916	,000
VO8	,144	916	,000	,942	916	,000
VO9	,113	916	,000	,956	916	,000
VO10	,133	916	,000	,942	916	,000
VO11	,155	916	,000	,914	916	,000
VO12	,169	916	,000	,894	916	,000
VO13	,149	916	,000	,895	916	,000
VO14	,149	916	,000	,905	916	,000
VO15	,145	916	,000	,922	916	,000
VO16	,148	916	,000	,913	916	,000
VO17	,127	916	,000	,949	916	,000
VO18	,193	916	,000	,835	916	,000
VO19	,110	916	,000	,941	916	,000
VO20	,152	916	,000	,927	916	,000
VO21	,129	916	,000	,946	916	,000
VO22	,155	916	,000	,914	916	,000
VO23	,170	916	,000	,896	916	,000
VO24	,114	916	,000	,951	916	,000
VO25	,101	916	,000	,957	916	,000
VO26	,138	916	,000	,943	916	,000
VO27	,163	916	,000	,897	916	,000
VO28	,149	916	,000	,910	916	,000
VO29	,154	916	,000	,914	916	,000
VO30	,140	916	,000	,890	916	,000
VO31	,123	916	,000	,945	916	,000
VO32	,196	916	,000	,888	916	,000
VO33	,156	916	,000	,924	916	,000
VO34	,130	916	,000	,948	916	,000
VO35	,157	916	,000	,898	916	,000
VO36	,134	916	,000	,913	916	,000
VO37	,122	916	,000	,935	916	,000
VO38	,175	916	,000	,882	916	,000
VO39	,112	916	,000	,950	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	VO1	,262	3,818
	VO2	,270	3,705
	VO3	,572	1,750
	VO4	,499	2,004
	VO5	,312	3,202
	VO6	,251	3,991
	VO7	,266	3,754
	VO8	,424	2,361
	VO9	,346	2,887
	VO10	,399	2,507
	VO11	,457	2,187
	VO12	,264	3,792
	VO13	,276	3,617
	VO14	,288	3,478
	VO15	,246	4,069
	VO16	,324	3,086
	VO17	,310	3,228
	VO18	,526	1,901
	VO19	,695	1,439
	VO20	,403	2,482
	VO21	,323	3,100
	VO22	,274	3,651
	VO23	,310	3,225
	VO24	,172	5,805
	VO25	,239	4,187
	VO26	,403	2,482
	VO27	,276	3,622
	VO28	,414	2,417
	VO29	,351	2,851
	VO30	,246	4,063
	VO31	,226	4,415
	VO32	,527	1,897
	VO33	,357	2,803
	VO34	,438	2,282
	VO35	,480	2,083
	VO36	,337	2,965
	VO37	,299	3,343
	VO38	,412	2,427
	VO39	,691	1,446

a. Dependent Variable: Sujeitos

Échelle de Pratiques Organisationnelles

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
PO1	916	1	5	2,91	1,210	,064	,081	-,795	,161
PO2	916	1	6	3,07	1,023	-,029	,081	-,333	,161
PO3	916	1	5	3,31	1,054	-,217	,081	-,480	,161
PO4	916	1	5	3,05	,969	-,104	,081	-,176	,161
PO5	916	1	5	3,53	1,088	-,519	,081	-,261	,161
PO6	916	1	5	3,08	,963	,004	,081	-,015	,161
PO7	916	1	5	3,40	,923	-,335	,081	-,026	,161
PO8	916	1	5	2,55	1,149	,307	,081	-,733	,161
PO9	916	1	6	2,60	1,121	,139	,081	-,818	,161
PO10	916	1	6	3,94	1,011	-,834	,081	,445	,161
PO11	916	0	5	2,40	1,097	,355	,081	-,640	,161
PO12	916	1	6	3,33	1,306	-,355	,081	-,921	,161
PO13	916	1	5	3,02	1,091	-,101	,081	-,456	,161
PO14	916	1	6	3,32	1,095	-,170	,081	-,611	,161
PO15	916	1	5	2,70	1,112	,114	,081	-,686	,161
PO16	916	1	5	3,06	1,155	-,207	,081	-,743	,161
PO17	916	1	5	2,79	1,043	-,038	,081	-,493	,161
PO18	916	1	6	3,15	,949	-,216	,081	-,173	,161
PO19	916	1	5	3,05	,954	-,088	,081	-,351	,161
PO20	916	1	5	3,02	1,061	-,112	,081	-,510	,161
PO21	916	1	5	2,70	1,165	,154	,081	-,834	,161
PO22	916	1	5	3,63	1,048	-,447	,081	-,280	,161
PO23	916	0	5	2,69	1,047	,067	,081	-,557	,161
PO24	916	1	5	2,41	1,096	,355	,081	-,574	,161
PO25	916	1	5	2,70	1,034	,086	,081	-,501	,161
PO26	916	1	5	3,14	,995	-,172	,081	-,268	,161
PO27	916	1	5	3,25	,947	-,252	,081	-,133	,161
PO28	916	1	5	2,90	1,032	,045	,081	-,392	,161
PO29	916	1	5	3,17	1,013	-,148	,081	-,244	,161
PO30	916	0	5	2,53	1,101	,229	,081	-,615	,161
PO31	916	1	5	3,04	,952	-,135	,081	-,185	,161
PO32	916	1	5	2,67	1,101	,175	,081	-,597	,161
PO33	916	1	5	2,49	1,070	,252	,081	-,635	,161
PO34	916	1	5	2,57	1,141	,223	,081	-,765	,161
PO35	916	1	5	3,07	,972	-,096	,081	-,210	,161
PO36	916	1	5	2,81	,909	-,034	,081	-,034	,161
PO37	916	1	5	3,25	,902	-,211	,081	,118	,161
PO38	916	1	5	2,46	1,123	,316	,081	-,677	,161
PO39	916	1	5	2,81	,987	-,013	,081	-,336	,161
PO40	916	1	5	2,98	1,027	-,098	,081	-,384	,161
PO41	916	1	5	2,68	1,115	,186	,081	-,632	,161
PO42	916	0	5	2,58	1,160	,231	,081	-,728	,161
PO43	916	1	6	3,40	,914	-,235	,081	,092	,161
PO44	916	1	6	2,75	1,058	,113	,081	-,444	,161
PO45	916	1	5	2,89	,969	-,017	,081	-,108	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PO1	,168	916	,000	,916	916	,000
PO2	,208	916	,000	,912	916	,000
PO3	,179	916	,000	,911	916	,000
PO4	,226	916	,000	,904	916	,000
PO5	,216	916	,000	,895	916	,000
PO6	,242	916	,000	,896	916	,000
PO7	,213	916	,000	,891	916	,000
PO8	,183	916	,000	,905	916	,000
PO9	,179	916	,000	,905	916	,000
PO10	,221	916	,000	,848	916	,000
PO11	,184	916	,000	,898	916	,000
PO12	,182	916	,000	,897	916	,000
PO13	,212	916	,000	,912	916	,000
PO14	,176	916	,000	,915	916	,000
PO15	,183	916	,000	,912	916	,000
PO16	,180	916	,000	,912	916	,000
PO17	,221	916	,000	,908	916	,000
PO18	,211	916	,000	,902	916	,000
PO19	,202	916	,000	,907	916	,000
PO20	,197	916	,000	,915	916	,000
PO21	,165	916	,000	,914	916	,000
PO22	,197	916	,000	,891	916	,000
PO23	,199	916	,000	,913	916	,000
PO24	,173	916	,000	,895	916	,000
PO25	,203	916	,000	,909	916	,000
PO26	,208	916	,000	,908	916	,000
PO27	,205	916	,000	,900	916	,000
PO28	,203	916	,000	,912	916	,000
PO29	,211	916	,000	,908	916	,000
PO30	,184	916	,000	,906	916	,000
PO31	,222	916	,000	,903	916	,000
PO32	,184	916	,000	,912	916	,000
PO33	,180	916	,000	,902	916	,000
PO34	,171	916	,000	,904	916	,000
PO35	,217	916	,000	,905	916	,000
PO36	,247	916	,000	,892	916	,000
PO37	,228	916	,000	,889	916	,000
PO38	,170	916	,000	,898	916	,000
PO39	,220	916	,000	,907	916	,000
PO40	,213	916	,000	,910	916	,000
PO41	,177	916	,000	,911	916	,000
PO42	,173	916	,000	,907	916	,000
PO43	,220	916	,000	,890	916	,000
PO44	,197	916	,000	,916	916	,000
PO45	,233	916	,000	,902	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	PO1	,673	1,487
	PO2	,404	2,473
	PO3	,400	2,502
	PO4	,710	1,408
	PO5	,744	1,345
	PO6	,523	1,914
	PO7	,672	1,488
	PO8	,480	2,083
	PO9	,471	2,123
	PO10	,716	1,397
	PO11	,688	1,454
	PO12	,743	1,345
	PO13	,756	1,323
	PO14	,756	1,322
	PO15	,599	1,669
	PO16	,588	1,701
	PO17	,709	1,411
	PO18	,683	1,465
	PO19	,509	1,963
	PO20	,476	2,102
	PO21	,434	2,304
	PO22	,786	1,272
	PO23	,692	1,446
	PO24	,413	2,420
	PO25	,433	2,310
	PO26	,565	1,771
	PO27	,485	2,060
	PO28	,454	2,203
	PO29	,598	1,672
	PO30	,402	2,488
	PO31	,401	2,492
	PO32	,382	2,616
	PO33	,345	2,902
	PO34	,426	2,346
	PO35	,393	2,544
	PO36	,383	2,611
	PO37	,517	1,933
	PO38	,321	3,114
	PO39	,578	1,731
	PO40	,616	1,624
	PO41	,470	2,129
	PO42	,799	1,252
	PO43	,585	1,709
	PO44	,440	2,271
	PO45	,537	1,862

a. Dependent Variable: Sujeitos

Échelle d'Identité Professionnelle

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
IP1	916	1	5	3,75	1,106	-,591	,081	-,365	,161
IP2	916	1	5	3,72	1,060	-,615	,081	-,124	,161
IP3	916	1	5	3,61	1,046	-,543	,081	-,175	,161
IP4	916	1	5	3,81	1,010	-,597	,081	-,135	,161
IP5	916	1	5	2,14	1,182	,766	,081	-,406	,161
IP6	916	-1	5	1,85	1,129	1,111	,081	,255	,161
IP7	916	1	7	3,29	1,155	-,346	,081	-,462	,161
IP8	916	-1	5	2,15	1,173	,636	,081	-,560	,161
IP9	916	1	6	3,72	1,090	-,621	,081	-,266	,161
IP10	916	1	6	1,92	1,212	1,122	,081	,148	,161
IP11	916	1	5	1,77	1,122	1,350	,081	,788	,161
IP12	916	1	5	3,78	,960	-,582	,081	,103	,161
IP13	916	1	5	3,48	1,022	-,331	,081	-,399	,161
IP14	916	1	5	3,46	,971	-,325	,081	-,147	,161
IP15	916	1	5	2,40	1,202	,425	,081	-,798	,161
IP16	916	0	5	1,85	1,097	1,105	,081	,312	,161
IP17	916	1	5	3,58	1,085	-,525	,081	-,282	,161
IP18	916	1	5	1,92	1,215	1,097	,081	,032	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IP1	,195	916	,000	,871	916	,000
IP2	,218	916	,000	,878	916	,000
IP3	,227	916	,000	,889	916	,000
IP4	,216	916	,000	,872	916	,000
IP5	,228	916	,000	,839	916	,000
IP6	,316	916	,000	,768	916	,000
IP7	,182	916	,000	,909	916	,000
IP8	,226	916	,000	,860	916	,000
IP9	,225	916	,000	,881	916	,000
IP10	,315	916	,000	,758	916	,000
IP11	,348	916	,000	,716	916	,000
IP12	,226	916	,000	,876	916	,000
IP13	,209	916	,000	,902	916	,000
IP14	,203	916	,000	,897	916	,000
IP15	,179	916	,000	,882	916	,000
IP16	,304	916	,000	,777	916	,000
IP17	,215	916	,000	,891	916	,000
IP18	,324	916	,000	,751	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	IP1	,455	2,199
	IP2	,353	2,830
	IP3	,502	1,993
	IP4	,479	2,089
	IP5	,666	1,503
	IP6	,455	2,195
	IP7	,789	1,267
	IP8	,646	1,547
	IP9	,527	1,896
	IP10	,543	1,843
	IP11	,477	2,094
	IP12	,451	2,219
	IP13	,377	2,649
	IP14	,427	2,342
	IP15	,744	1,344
	IP16	,477	2,097
	IP17	,476	2,100
	IP18	,458	2,183

a. Dependent Variable: Sujeitos

Échelle d'Identité Organisationnelle

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
IO1	916	1	5	3,75	1,172	-,600	,081	-,456	,161
IO2	916	1	6	3,82	1,046	-,679	,081	-,075	,161
IO3	916	1	5	4,06	1,017	-1,057	,081	,721	,161
IO4	916	1	5	4,08	1,053	-,992	,081	,296	,161
IO5	916	1	7	4,11	1,044	-1,021	,081	,486	,161
IO6	916	1	6	3,98	1,101	-,887	,081	,077	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IO1	,209	916	,000	,857	916	,000
IO2	,235	916	,000	,873	916	,000
IO3	,233	916	,000	,816	916	,000
IO4	,272	916	,000	,804	916	,000
IO5	,272	916	,000	,806	916	,000
IO6	,249	916	,000	,824	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	IO1	,546	1,831
	IO2	,553	1,807
	IO3	,531	1,883
	IO4	,341	2,934
	IO5	,593	1,686
	IO6	,382	2,619

a. Dependent Variable: Sujeitos

Échelle de performance professionnelles par les Compétences (Importance et domaine)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
COMP1IMP	916	1	5	4,73	,562	-2,310	,081	5,820	,161
COMP2IMP	916	1	5	4,38	,771	-1,215	,081	1,497	,161
COMP3IMP	916	1	5	4,44	,713	-1,195	,081	1,574	,161
COMP4IMP	916	1	6	4,11	,813	-,660	,081	,228	,161
COMP5IMP	916	1	5	4,17	,796	-,814	,081	,647	,161
COMP6IMP	916	1	5	4,21	,782	-,775	,081	,435	,161
COMP7IMP	916	1	5	4,43	,705	-1,044	,081	,633	,161
COMP8IMP	916	1	5	4,33	,728	-,836	,081	,272	,161
COMP9IMP	916	1	5	4,34	,757	-,913	,081	,382	,161
COMP10IMP	916	1	5	4,73	,552	-2,303	,081	6,686	,161
COMP11IMP	916	1	5	4,59	,631	-1,551	,081	2,613	,161
COMP12IMP	916	2	5	4,56	,627	-1,205	,081	,830	,161
COMP13IMP	916	2	5	4,47	,650	-,972	,081	,362	,161
COMP14IMP	916	1	5	4,43	,643	-,872	,081	,736	,161
COMP15IMP	916	1	5	4,35	,710	-,809	,081	,179	,161
COMP16IMP	916	1	5	4,42	,675	-,941	,081	,686	,161
COMP17IMP	916	2	5	4,57	,663	-1,452	,081	1,502	,161
COMP18IMP	916	1	5	4,21	,798	-,753	,081	,096	,161
COMP19IMP	916	1	5	4,24	,771	-,884	,081	,778	,161
COMP20IMP	916	1	5	4,26	,801	-,996	,081	,853	,161
COMP21IMP	916	1	5	4,48	,673	-1,297	,081	2,227	,161
COMP22IMP	916	1	5	4,35	,695	-,788	,081	,222	,161
COMP23IMP	916	1	5	4,54	,657	-1,336	,081	1,638	,161
COMP24IMP	916	1	5	4,70	,571	-1,953	,081	4,017	,161
COMP25IMP	916	1	5	4,19	,785	-,629	,081	-,252	,161
COMP26MP	916	1	6	4,67	,576	-1,798	,081	3,641	,161
COMP27IMP	916	1	5	4,62	,611	-1,638	,081	3,022	,161
COMP28IMP	916	1	6	4,45	,687	-1,119	,081	1,252	,161
COMP29IMP	916	1	5	4,42	,687	-1,023	,081	,969	,161
COMP30IMP	916	1	5	4,54	,649	-1,282	,081	1,543	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
COMP1IMP	,466	916	,000	,527	916	,000
COMP2IMP	,316	916	,000	,748	916	,000
COMP3IMP	,338	916	,000	,728	916	,000
COMP4IMP	,227	916	,000	,832	916	,000
COMP5IMP	,231	916	,000	,814	916	,000
COMP6IMP	,250	916	,000	,810	916	,000
COMP7IMP	,335	916	,000	,742	916	,000
COMP8IMP	,290	916	,000	,778	916	,000
COMP9IMP	,301	916	,000	,774	916	,000
COMP10IMP	,461	916	,000	,539	916	,000
COMP11IMP	,397	916	,000	,656	916	,000
COMP12IMP	,382	916	,000	,688	916	,000
COMP13IMP	,345	916	,000	,727	916	,000
COMP14IMP	,314	916	,000	,745	916	,000
COMP15IMP	,297	916	,000	,773	916	,000
COMP16IMP	,319	916	,000	,750	916	,000
COMP17IMP	,402	916	,000	,659	916	,000
COMP18IMP	,254	916	,000	,809	916	,000
COMP19IMP	,254	916	,000	,797	916	,000
COMP20IMP	,270	916	,000	,790	916	,000
COMP21IMP	,343	916	,000	,714	916	,000
COMP22IMP	,294	916	,000	,770	916	,000
COMP23IMP	,375	916	,000	,691	916	,000
COMP24IMP	,447	916	,000	,576	916	,000
COMP25IMP	,250	916	,000	,814	916	,000
COMP26MP	,431	916	,000	,609	916	,000
COMP27IMP	,406	916	,000	,641	916	,000
COMP28IMP	,335	916	,000	,737	916	,000
COMP29IMP	,324	916	,000	,744	916	,000
COMP30IMP	,361	916	,000	,710	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	COMP1IMP	,609	1,642
	COMP2IMP	,489	2,046
	COMP3IMP	,475	2,106
	COMP4IMP	,492	2,031
	COMP5IMP	,425	2,352
	COMP6IMP	,524	1,909
	COMP7IMP	,502	1,993
	COMP8IMP	,482	2,076
	COMP9IMP	,476	2,102
	COMP10IMP	,366	2,731
	COMP11IMP	,416	2,406
	COMP12IMP	,463	2,161
	COMP13IMP	,516	1,939
	COMP14IMP	,455	2,198
	COMP15IMP	,463	2,158
	COMP16IMP	,402	2,488
	COMP17IMP	,447	2,239
	COMP18IMP	,445	2,246
	COMP19IMP	,427	2,344
	COMP20IMP	,505	1,979
	COMP21IMP	,453	2,209
	COMP22IMP	,513	1,949
	COMP23IMP	,501	1,995
	COMP24IMP	,458	2,183
	COMP25IMP	,439	2,276
	COMP26MP	,388	2,579
	COMP27IMP	,399	2,504
	COMP28IMP	,409	2,445
	COMP29IMP	,402	2,488
	COMP30IMP	,462	2,166

a. Dependent Variable: Sujeitos

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
COMP1DOM	916	1	5	3,77	,788	-,225	,081	-,091	,161
COMP2DOM	916	1	5	3,51	,767	-,009	,081	-,223	,161
COMP3DOM	916	1	5	3,59	,816	-,123	,081	-,367	,161
COMP4DOM	916	1	5	3,62	,803	-,097	,081	-,236	,161
COMP5DOM	916	1	5	3,54	,841	-,143	,081	-,306	,161
COMP6DOM	916	1	6	3,79	,792	-,223	,081	-,242	,161
COMP7DOM	916	1	5	3,71	,825	-,190	,081	-,329	,161
COMP8DOM	916	1	5	3,71	,777	-,084	,081	-,377	,161
COMP9DOM	916	1	5	3,66	,836	-,218	,081	-,054	,161
COMP10DOM	916	1	5	4,42	,702	-1,030	,081	,747	,161
COMP11DOM	916	2	5	4,19	,729	-,524	,081	-,249	,161
COMP12DOM	916	1	5	4,05	,746	-,404	,081	-,174	,161
COMP13DOM	916	2	5	4,23	,743	-,583	,081	-,349	,161
COMP14DOM	916	1	5	4,03	,746	-,405	,081	-,091	,161
COMP15DOM	916	1	6	3,86	,774	-,310	,081	-,008	,161
COMP16DOM	916	1	5	3,93	,791	-,494	,081	,297	,161
COMP17DOM	916	1	5	3,93	,754	-,254	,081	-,296	,161
COMP18DOM	916	1	5	3,76	,803	-,172	,081	-,399	,161
COMP19DOM	916	1	5	3,83	,778	-,241	,081	-,144	,161
COMP20DOM	916	1	5	3,94	,785	-,298	,081	-,406	,161
COMP21DOM	916	1	5	4,09	,768	-,627	,081	,480	,161
COMP22DOM	916	1	5	3,98	,753	-,311	,081	-,268	,161
COMP23DOM	916	1	5	4,08	,778	-,571	,081	,172	,161
COMP24DOM	916	1	6	4,28	,731	-,694	,081	,031	,161
COMP25DOM	916	1	5	3,83	,766	-,161	,081	-,290	,161
COMP26DOM	916	1	6	4,36	,713	-,928	,081	,800	,161
COMP27DOM	916	1	5	4,27	,741	-,820	,081	,585	,161
COMP28DOM	916	2	5	3,99	,783	-,277	,081	-,603	,161
COMP29DOM	916	1	5	4,15	,788	-,648	,081	,052	,161
COMP30DOM	916	1	5	4,30	,771	-1,054	,081	1,265	,161
Valid N (listwise)	916								

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
COMP1DOM	,257	916	,000	,856	916	,000
COMP2DOM	,245	916	,000	,858	916	,000
COMP3DOM	,244	916	,000	,872	916	,000
COMP4DOM	,234	916	,000	,870	916	,000
COMP5DOM	,232	916	,000	,879	916	,000
COMP6DOM	,255	916	,000	,865	916	,000
COMP7DOM	,242	916	,000	,871	916	,000
COMP8DOM	,250	916	,000	,859	916	,000
COMP9DOM	,232	916	,000	,872	916	,000
COMP10DOM	,324	916	,000	,746	916	,000
COMP11DOM	,236	916	,000	,812	916	,000
COMP12DOM	,256	916	,000	,834	916	,000
COMP13DOM	,252	916	,000	,806	916	,000
COMP14DOM	,265	916	,000	,837	916	,000
COMP15DOM	,268	916	,000	,852	916	,000
COMP16DOM	,268	916	,000	,847	916	,000
COMP17DOM	,263	916	,000	,844	916	,000
COMP18DOM	,251	916	,000	,864	916	,000
COMP19DOM	,256	916	,000	,853	916	,000
COMP20DOM	,250	916	,000	,848	916	,000
COMP21DOM	,255	916	,000	,826	916	,000
COMP22DOM	,261	916	,000	,841	916	,000
COMP23DOM	,247	916	,000	,832	916	,000
COMP24DOM	,267	916	,000	,798	916	,000
COMP25DOM	,255	916	,000	,849	916	,000
COMP26DOM	,296	916	,000	,772	916	,000
COMP27DOM	,258	916	,000	,795	916	,000
COMP28DOM	,238	916	,000	,849	916	,000
COMP29DOM	,231	916	,000	,823	916	,000
COMP30DOM	,279	916	,000	,775	916	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	COMP1DOM	,629	1,590
	COMP2DOM	,571	1,751
	COMP3DOM	,495	2,021
	COMP4DOM	,536	1,867
	COMP5DOM	,485	2,062
	COMP6DOM	,539	1,856
	COMP7DOM	,480	2,084
	COMP8DOM	,475	2,107
	COMP9DOM	,519	1,928
	COMP10DOM	,473	2,112
	COMP11DOM	,428	2,339
	COMP12DOM	,468	2,135
	COMP13DOM	,536	1,867
	COMP14DOM	,469	2,131
	COMP15DOM	,479	2,089
	COMP16DOM	,439	2,279
	COMP17DOM	,495	2,020
	COMP18DOM	,499	2,005
	COMP19DOM	,498	2,007
	COMP20DOM	,582	1,717
	COMP21DOM	,491	2,036
	COMP22DOM	,501	1,995
	COMP23DOM	,532	1,881
	COMP24DOM	,539	1,856
	COMP25DOM	,538	1,860
	COMP26DOM	,406	2,461
	COMP27DOM	,423	2,366
	COMP28DOM	,511	1,957
	COMP29DOM	,413	2,424
	COMP30DOM	,447	2,235

a. Dependent Variable: Sujeitos

APPENDICE C

Résultats des analyses préliminaires de l'adéquation des données à l'analyse multi-variée.

Pour chaque échelle, nous présentons les statistiques multi-variées (Kurtosis et skwness), pour le test de Mardia

Échelle de Valeurs Organisationnelles

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
VO37	,000	10,000	-,326	-2,824	-,659	-2,856
VO36	,000	10,000	-,521	-4,513	-,596	-2,582
VO5	,000	10,000	-,276	-2,391	-,773	-3,350
VO13	,000	10,000	-,687	-5,955	-,257	-1,114
VO21	,000	10,000	-,274	-2,380	-,942	-4,082
VO24	,000	10,000	-,252	-2,184	-,827	-3,585
VO25	,000	10,000	-,164	-1,426	-,834	-3,616
VO12	,000	10,000	-,239	-2,070	-1,205	-5,225
VO22	,000	10,000	-,663	-5,750	-,249	-1,078
VO30	-,225	10,000	-,097	-,837	-1,412	-6,120
VO23	,000	10,000	-,884	-7,667	,254	1,099
VO27	,000	10,000	-,771	-6,687	,024	,106
VO29	,000	10,000	-,829	-7,184	,355	1,540
VO26	,000	10,000	-,362	-3,135	-,599	-2,596
VO34	,000	10,000	-,451	-3,914	-,355	-1,538
VO3	,000	10,000	-,438	-3,798	-,704	-3,050
VO35	,000	10,000	-,603	-5,232	-,696	-3,018
VO38	,000	10,000	-,696	-6,032	-,629	-2,727
Multivariate (Mardia)					85,402	33,796

Échelle de Pratiques Organisationnelles

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PO6	1,000	5,000	,001	,011	,017	,076
PO19	1,000	5,000	-,002	-,015	-,253	-1,096
PO18	1,000	5,000	-,209	-1,812	-,144	-,623
PO4	1,000	5,000	-,142	-1,232	-,212	-,918
PO12	1,000	5,000	-,215	-1,865	-1,065	-4,619
PO29	1,000	5,000	-,149	-1,295	-,231	-1,001
PO26	1,000	5,000	-,162	-1,402	-,307	-1,332
PO23	,324	5,000	,037	,324	-,523	-2,267
PO11	1,000	5,000	,304	2,637	-,801	-3,470
PO2	1,000	5,000	,002	,014	-,212	-,919
PO3	1,000	5,000	-,182	-1,581	-,451	-1,956
PO37	1,000	5,000	-,173	-1,498	,049	,211
PO35	1,000	5,000	-,012	-,106	-,058	-,251
PO45	1,000	5,000	-,064	-,558	,157	,682
PO43	1,000	5,000	-,215	-1,861	,057	,246
PO38	1,000	5,000	,332	2,881	-,596	-2,585
PO30	1,000	5,000	,291	2,520	-,482	-2,090
PO33	1,000	5,000	,227	1,964	-,633	-2,745
PO34	1,000	5,000	,208	1,803	-,753	-3,266
PO32	1,000	5,000	,169	1,469	-,459	-1,990
PO25	1,000	5,000	,114	,985	-,424	-1,838
PO9	1,000	5,673	,160	1,390	-,815	-3,533
PO36	1,000	5,000	-,003	-,025	-,077	-,333
PO41	1,000	5,000	,295	2,561	-,504	-2,183
PO21	,195	5,000	,160	1,389	-,802	-3,475
PO15	1,000	5,000	,043	,374	-,676	-2,930
Multivariate (Mardia)					114,091	31,749

Échelle d'Identité Professionnelle

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
IP12	1,000	5,000	-,586	-5,081	,265	1,147
IP13	1,000	5,000	-,224	-1,942	-,399	-1,729
IP14	1,000	5,000	-,291	-2,523	-,139	-,602
IP6	,568	5,000	1,111	9,634	,345	1,494
IP10	,858	5,000	1,073	9,306	,119	,518
IP18	-,356	5,000	1,064	9,228	,018	,078
IP2	1,000	5,000	-,459	-3,978	-,366	-1,588
IP3	1,000	5,000	-,458	-3,970	-,176	-,765
IP17	1,000	5,000	-,412	-3,574	-,389	-1,687
Multivariate (Mardia)					26,735	20,175

Échelle d'Identité Organisationnelle

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
IO1	1,000	5,000	-,645	-5,596	-,312	-1,352
IO2	1,000	5,000	-,614	-5,327	-,205	-,889
IO3	1,000	5,000	-1,021	-8,848	,733	3,177
IO4	1,000	5,648	-,978	-8,482	,361	1,566
IO5	1,000	5,000	-1,080	-9,365	,592	2,565
IO6	1,000	6,255	-,838	-7,267	,114	,496
Multivariate					14,846	16,089

Échelle de performance professionnelles par les Compétences

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
COMP29DOM	1,000	5,298	-,662	-5,736	,056	,241
COMP20DOM	1,000	5,000	-,390	-3,382	-,173	-,752
COMP21DOM	1,000	5,000	-,557	-4,827	-,006	-,028
COMP22DOM	1,000	5,000	-,359	-3,114	-,235	-1,017
COMP23DOM	1,000	5,000	-,558	-4,839	,108	,469
COMP24DOM	1,000	5,000	-,795	-6,893	,224	,971
COMP25DOM	1,000	5,270	-,260	-2,253	-,202	-,875
COMP26DOM	1,000	5,000	-,997	-8,643	1,293	5,607
COMP27DOM	1,000	5,000	-,806	-6,988	,598	2,591
COMP1DOM	1,000	5,000	-,108	-,933	-,054	-,232
COMP2DOM	1,000	5,000	,005	,041	-,214	-,928
COMP3DOM	1,000	5,000	-,198	-1,713	-,258	-1,118
COMP4DOM	1,000	5,000	-,199	-1,723	-,202	-,877
COMP5DOM	1,000	5,000	-,085	-,736	-,373	-1,615
COMP6DOM	1,000	5,435	-,236	-2,049	-,272	-1,181
COMP7DOM	1,000	5,000	-,152	-1,318	-,342	-1,483
COMP8DOM	2,000	5,000	-,010	-,084	-,420	-1,821
COMP9DOM	1,000	5,000	-,184	-1,594	-,121	-,526
Multivariate (Mardia)					54,371	21,516

Note: COMP20DOM l'COMP29DOM référer à compétences comportementales (DCC) et d'autres compétences techniques (DCT).