

**EFFETS DU CLIMAT DE TRAVAIL SUR L'IMPLICATION
DES AGENTS DE LA GARDE NATIONALE DU NIGER DE
LA RÉGION DE NIAMEY DANS LE TRAVAIL**

MOHAMED ALFAZAZI Issoufou Ballé

Université Abdou Moumouni de Niamey

E-mail : yousra082016@gmail.com

ISSA Mamadel Bassirou

Université Abdou Moumouni de Niamey

E-mail : i_bassirou@yahoo.fr

BELHAJ Abdelkrim

Université Rabat 5 (Maroc)

E-mail : abdelkrimbelhaj@yahoo.fr

Résumé : La présente étude porte sur l'examen de l'effet du Climat Organisationnel sur l'implication dans le travail des agents de la Garde Nationale du Niger (GNN) de la Région de Niamey. A partir de travaux D. Jean Christian ; E. Innocent ; Y. Nadège (2020 ; p. 372), ont mis en évidence une relation entre les conditions matérielles de travail et l'implication dans le travail des agents ; G.N. Fischer (1996 ; p. 17), a mis en évidence un lien entre les relations interpersonnelles au travail et l'implication dans le travail. Cette étude pose le postulat que le climat de travail a un effet positif sur l'implication des agents de la Garde Nationale de Niamey. Afin de vérifier ce lien, un questionnaire a été administré à 225 agents tout sexe et grade confondus, répartis en 139 hommes de rang (soit 62%), 52 sous-officiers (soit 23,1%) et 34 Officiers (soit 14,9%). Les résultats, des analyses inférentielles, issus des données du questionnaire vérifient le postulat général. Ils font ressortir, d'une part, que plus les conditions matérielles de travail sont bonnes pour les agents de la Garde Nationale du Niger, plus ils s'impliquent dans le travail $F(4,216) = 3,166$; $P = 0,15$; d'autres part, il ressort que plus les relations interpersonnelles au sein de l'organisation sont bonnes pour les agents plus ceux-ci s'impliquent dans le travail $F(2,218) = 4,63$; $P = 0,01$.

Mots-clés : climat organisationnel ; implication dans le travail ; conditions matérielles de travail ; relations interpersonnelles.

Abstract: The present study examines the effect of Organizational

Climate on the work involvement of Niger National Guard (GNN) agents in the Niamey Region. Based on the work of D. Jean Christian; E. Innocent; Y. Nadège (2020; p. 372), found a relationship between material working conditions and the work involvement of agents; and G.N. Ficher (1996; p. 17), found a link between interpersonal relations at work and work involvement, this study postulates that the work climate has a positive effect on the work involvement of agents of the National Guard of Niamey. In order to verify this link, a questionnaire was administered to 225 officers of all genders and ranks, broken down into 139 non-commissioned officers (62%), 52 under officers (23.1%) and 34 officers (14.9%). The results of the inferential analyses based on the questionnaire data confirm the general premise. They show, on the one hand, that the better the material working conditions are for Niger National Guard officers, the more they get involved in work $F(4,216) = 3.166; P = 0.15$; on the other hand, that the better the interpersonal relations within the organization are for officers, the more they get involved in work $F(2,218) = 4.63; P = 0.01$.

Keywords: organizational climate; work involvement; material working conditions; interpersonal relations.

Introduction

Aujourd'hui, avec le développement des sociétés, les progrès technologiques, l'émergence d'une exigence professionnelle dans le monde industriel et dans les administrations publiques, l'homme est placé au centre des préoccupations organisationnelles.

Que l'on soit dans une organisation du secteur public, parapublic ou privé, la nécessité pour les employeurs d'offrir à leurs agents un cadre de travail propice les amenant à maintenir une ligne d'action par la motivation, l'engagement, l'implication devient un objectif (B.M.A. Issoufou, 2015, p 18). D'où l'intérêt de comprendre et d'identifier les variables organisationnelles pouvant être considérées comme des facteurs stimulants ou inhibiteurs.

Toutes les recherches, à notre connaissance, s'accordent sur le fait que l'implication dans le travail est l'une des conditions qui favorise la réussite organisationnelle. Pour permettre cette implication, les employeurs cherchent, entre autres, à instaurer un climat de travail acceptable en agissant sur un certain nombre de

déterminants, notamment les conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles. Les actions sur lesdits déterminants amènent les agents à considérer l'environnement organisationnel comme favorable et les conduit à une implication dans le travail (B. Issoufou, 2015).

Les travaux de B. Marwa (2022 ; p. 26) ont montré que le climat organisationnel peut jouer un rôle stimulant ou inhibiteur en ce qui concerne l'implication dans le travail. L'implication ou non d'un individu dans le fonctionnement de l'organisation dont il est membre résulterait selon les conclusions de ces auteurs du caractère subjectif du regard que l'individu porte sur son environnement et la qualité de la relation qu'il entretient avec les autres. Selon toujours cette auteure, l'employé s'attache à son travail et dépense des énergies en fonction de ce qu'il gagne et de ce qu'il perçoit. Pour cette raison, elle affirme que le climat organisationnel exerce une influence déterminante sur l'implication des agents dans leur travail.

Pour B.M.A. Issoufou (2015, p 15), l'implication des agents dans le travail dépend de la perception que ceux-ci ont du climat dans lequel ils travaillent. Il montre que l'implication des agents dans le travail n'est possible que lorsque le climat de travail est favorable. Selon lui, le combat pour se donner un meilleur climat de travail constitue un élément important aussi bien pour la bonne marche de l'organisation que pour la satisfaction des personnes qui y travaillent.

Notre recherche visera à étudier l'effet du climat de travail sur l'implication dans le travail des agents de la Garde Nationale du Niger de la Région de Niamey. Une institution, qui à l'échelle de la ville tout comme national, doit jouer un rôle très important dans le maintien de la paix et la sécurité des citoyens. Cette étude s'avère importante car, elle permettra de comprendre d'une part, s'il y a un lien entre les conditions matérielles de travail dans lesquelles sont mis les agents de la garde et leur implication dans le travail et d'autre part, s'il y a un lien entre les relations interpersonnelles et l'implication des agents, nécessaires à l'exécution efficace de leurs missions.

1. Cadre théorique

Dans cette partie il sera abordé, d'abord, les déterminants du climat de travail retenus pour la présente étude, à savoir les

conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles, ensuite l'implication dans le travail.

1.1. Les conditions matérielles de travail

Un des déterminants fondamentaux du climat organisationnel concerne les conditions matérielles de travail (Z.D. Nakou et S.F. Simen, 2021 ; p. 3). Pour ces auteurs, les conditions matérielles de travail, les plus fréquemment étudiées sont les conditions de vie qui renvoient à des variables telles que la restructuration des tâches, la meilleure circulation de l'information, l'hygiène et la sécurité, le temps de travail, les locaux et les moyens matériels, l'éloignement, la température, etc. ; l'environnement de travail caractérisé par l'ambiance, atmosphère de travail, etc. ; les contraintes et les ressources organisationnelles renvoyant aux ressources budgétaires, la rémunération, les techniques humaines, informationnelles, etc. et enfin les caractéristiques de l'organisation représentées par les structures, les politiques et pratiques organisationnelles, le style de direction, etc.

Par ailleurs, pour Z.D. Nakou et *al.* (2021 ; p.15), les conditions matérielles de travail concernent d'abord, la perception que les employés ont de leurs possibilités de succès dans le système, de leurs perceptions des attentes entretenues à leur sujet et des modes d'évaluation de leur rendement professionnel. Ensuite, pour ces auteurs, il s'agit, concernant toujours les conditions matérielles de travail, de la perception que les employés attendent de leur employeur, de l'évaluation de leur travail et des normes sociales. Enfin, pour ces auteurs, les conditions matérielles de travail prennent aussi en compte la perception qu'a le responsable des autres membres de l'organisation sur les attentes des employés concernant les normes et les efforts à déployer pour améliorer la situation.

1.2. Les relations interpersonnelles

Les auteurs E. Marc et D. Picard (2015 ; p. 7) montrent que les relations interpersonnelles constituent un élément fondamental de l'existence de l'Homme. Ils en montrent le fondement à travers les relations familiales, l'amour, l'amitié, les relations de travail. Pour ces auteurs, les relations interpersonnelles constituent la source la plus importante de nos émotions et de nos sentiments les plus profonds.

Selon Courcy (2008, p 118), les relations interpersonnelles au travail renvoient à la façon dont les membres d'une organisation se traitent et se gèrent. Pour G.N. Fischer (1996 ; p. 36), les relations interpersonnelles font partie des dimensions du climat de travail. Elles se caractérisent par la relation organisationnelle ou relation aux normes et la relation sociale ou relation à la différence. Les relations interpersonnelles ou relation à l'autre rendent compte, du point de vue de l'auteur, du fait que dans la relation, c'est à partir de l'individu, considéré comme une unité et un pôle de consistance, que se développent les liens avec autrui.

G.N. Fischer (1996), souligne que dans les relations organisationnelles ou relation aux normes il faut envisager les relations à partir des rôles que chacun joue selon son appartenance à une société. Il faut donc considérer ici que l'individu est obligé de se livrer à un certain nombre d'activités suivant des comportements réglés, définis socialement et qui sont immédiatement observables dans ce domaine. Ainsi certaines formes d'organisations placent chacun dans des formes définies de relations selon l'auteur.

La relation sociale ou relation à la différence renvoie, pour G.N. Fischer, à la relation avec autrui, déterminée par son appartenance à une catégorie sociale définie, à une ethnie, à une classe d'âges. Cet ensemble de facteurs détermine toute relation entre les individus en tenant compte des différences culturelles (langage, style de vie, habillement, etc.).

Tout comme le climat de travail, l'implication au travail, la variable dépendante de cette étude, a fait l'objet d'importants travaux.

1.3. L'implication au travail

L'implication représente un facteur déterminant de réussite et de pérennité pour toute organisation. En ce sens c'est un atout considérable contribuant à l'accroissement de la volonté des salariés à réaliser des efforts dans le travail, à maintenir et à élever un niveau de performance, à réduire l'absentéisme et le taux de roulement du personnel (M. B. Issa 2011, p 84). Certains auteurs ont étudié le concept dans une perspective dimensionnelle.

Les travaux les plus connus en lien avec les approches dimensionnelle de l'implication au travail sont ceux de J.P Meyer et N. J Allen (1990, p 710). Ces auteurs distinguent une approche unidimensionnelle et une approche multidimensionnelle de

l'implication dans le travail.

1.3.1. Approche unidimensionnelle

C'est une approche qui considère l'implication au travail comme une seule dimension pouvant prendre une forme soit affective, cognitive ou conative.

- L'implication affective

Dans cette considération, l'implication est vue comme un attachement affectif ou émotionnel à l'organisation tel qu'un individu fortement impliqué s'identifie, s'engage et prend plaisir à être membre de l'organisation qui l'emploie. Trois facteurs caractérisent cette implication :

- une forte croyance et acceptation des buts et valeurs de l'organisation ;
- la volonté de réaliser des efforts considérables en faveur de l'organisation ;
- un fort désir de rester membre de l'organisation.

- L'implication cognitive

La même implication dite calculée ou instrumentale traduit une implication, basée sur une représentation calculée de ses avantages en lien avec l'organisation. Cette forme d'implication est fondée sur une évaluation coûts/bénéfices ou une appréciation des valeurs reçues par rapport aux valeurs fournies à l'organisation.

Il est important de comprendre dans cette considération que, dans tous les cas, l'individu calcule son lien avec l'organisation.

- L'implication conative ou normative

Cette forme d'implication repose sur le sens du devoir du travailleur envers l'organisation après internalisation de certaines valeurs. Selon J.P Meyer et N. J Allen (1990, op cit), un individu développe une implication normative quand il a internalisé une série de normes sur le comportement approprié ; quand il a bénéficié de profits et d'expériences qu'il souhaite transmettre ou quand il perçoit l'existence d'un contrat psychologique avec l'organisation ou d'autres entités.

D'autres auteurs abordent, par ailleurs, le concept d'implication au travail sous une forme multidimensionnelle.

1.3.2. Approche multidimensionnelle

Ce qui est mis en avant dans cette approche, contrairement à l'approche unidimensionnelle, c'est la complémentarité entre les différentes dimensions de l'implication. Par opposition à l'approche unidimensionnelle, ici on considère que l'implication peut inclure, globalement ou partiellement, une dimension affective, cognitive et conative. Allen et Meyer (J.P Meyer et N. J Allen, 1990, p 710), mettent en évidence ainsi trois dimensions de l'implication qui peuvent se retrouver de façon plus ou moins partielle chez un individu en fonction des situations.

En conclusion de l'étude conceptuelle, il est important de noter que plusieurs recherches ont établi un lien entre l'implication dans le travail et le climat de travail. En ce sens E. Lock (1990, p 48) ; P. Steiner (1999, p 9) ; S. Onge (2009, p 36) ont montré que plus le climat de travail est favorable, plus il y a une implication élevée des agents.

Par ailleurs d'autres travaux ont établi un lien entre l'implication dans le travail et quelques variables des dimensions du climat de travail que sont : les conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles. C'est le cas d'auteurs tels que N.J. Allen et J.P. Meyer (1990 ; p 200) ; L. Brunet (2010 ; p. 72) ; Nakou et *al.* (2021 op cit), E. Ouarda, (2019, p. 2), qui ont montré qu'il y a un lien significatif entre ces variables. La présente étude s'encrera sur ces derniers travaux pour rechercher le lien entre l'implication des Gardes nationaux au Niger et les conditions matérielles et interpersonnelles dans lesquelles ils travaillent.

1.4. Problématique et hypothèses

Les auteurs (Z.D. Nakou et *al.* 2021, p. op cit ; E. Ouarda, 2019, p. 2) ont montré qu'il y a un lien entre les conditions matérielles de travail, les relations interpersonnelles et l'implication dans le travail. Ces auteurs précisent que les conditions matérielles de travail constituent un facteur de succès organisationnel et qu'il est fondamental de prendre en compte ce facteur pour une implication effective des agents.

Dans le même ordre d'idée, L. Brunet (2010 ; op cit) montre que les conditions matérielles de travail constituent un déterminant important du comportement d'un employé d'après la formule de Lewin (1951), selon laquelle le comportement humain est fonction de la personne impliquée et de son environnement. Si des travaux ont

montré que les conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles peuvent influencer l'implication dans le travail, l'étude de ce lien s'avère important au Niger chez les gardes nationaux à Niamey. En effet la Garde Nationale du Niger constitue un maillot essentiel des Forces de Défense et de Sécurité du Niger avec comme mission d'assurer la défense et la sécurité des personnes et des biens. Elle est composée d'homme et de femmes qui travaillent dans de conditions matérielles et interrelationnelles spécifiques en tant que forces de défenses et de sécurité. Comprendre l'implication des agents de ce corps dans le travail, en lien avec le climat de travail, de ce fait, revêt une importance capitale pour les responsables militaires dans un contexte sécuritaire très fragile. Il est nécessaire de se pencher sur le rôle des conditions matérielles de travail et des relations interpersonnelles sur l'implication des Gardes Nationaux de Niamey qui, depuis une dizaine d'années ne cessent d'être victimes d'agression par des groupes armés. Sachant que l'implication de ces agents dans le travail est un déterminant pouvant les conduire à s'identifier et à s'engager dans leur travail. Ils pourront ainsi développer un sentiment d'utilité, une contribution à l'attente des objectifs de leur service et donc à l'obtention de bons résultats. Au regard de cela il faut se poser la question suivante.

Les bonnes conditions matérielles et le bonnes relations interpersonnelles au travail entraînent elles une augmentation de l'implication chez les agents de la Garde Nationale de Niamey ?

Cette question nous conduit à émettre l'hypothèse générale selon laquelle « le climat de travail a un effet positif sur l'implication dans le travail des agents de la Garde Nationale du Niger ».

Plus précisément, on peut envisager en termes d'hypothèses spécifiques que :

- (1) : plus les conditions matérielles de travail sont bonnes pour les gardes nationaux de Niamey, plus ils s'impliquent dans le travail ;
- (2) plus les relations interpersonnelles au sein de l'organisation sont bonnes pour les gardes nationaux du Niger, plus ils s'impliquent dans leur mission.

2. Cadre méthodologique

Cette partie aborde le cadre méthodologique de la recherche. Elle présente, la population, l'échantillon et ses caractéristiques d'abord, ensuite les instruments de mesure et enfin le déroulement de

la recherche.

2.1- Echantillon

Pour constituer l'échantillon, un sondage aléatoire a été utilisé. Ainsi 225 agents ont été interrogés représentant l'échantillon de l'étude dont les caractéristiques suivent.

Tableau 1: répartition de l'échantillon

<i>Niveau hiérarchique</i>	<i>Population totale</i>	<i>Poids (en %)</i>	<i>Répartition de l'échantillon</i>
<i>Hommes de rang</i>	3267	62,0%	139
<i>Sous-officiers</i>	1220	23,1%	52
<i>Officiers</i>	786	14,9%	34
<i>Total</i>	5273	100,0%	225

Il est à noter, par ailleurs, que cet échantillon comprend 172 hommes (soit 76,4%) et 53 femmes (soit 23,6%). L'âge moyen de cet échantillon est de 32,8 ans avec une ancienneté professionnelle de 9,98 ans. Le niveau d'étude des agents constituant cet échantillon est de 2,2 % pour le primaire, 25,8% pour le secondaire 1 (collège), 46,7% pour le secondaire 2 (lycée) et 25,2% pour le supérieur.

2.2. Instrument de mesure

Un instrument global a été utilisé dans le cadre de cette étude. Il est composé d'un questionnaire de relations interpersonnelles au travail, d'un questionnaire de perception des conditions matérielles de travail, un questionnaire d'implication dans le travail, le tout complété par des questions d'identifications adressées aux agents.

Pour mesurer les relations interpersonnelles au travail, le questionnaire de Lewin (1951) a été utilisé. Il s'agit de demander aux participants d'encercler le chiffre (entre 1 et 6) qui correspond le plus à ce qu'ils vivent dans le milieu de travail.

Par exemple le choix repose sur les réponses : sont méfiantes vs confiantes ; méprisantes vs respectueuses ; hostiles vs amicales ; compétitives vs coopératives ; quand on veut, savoir au travail, comment sont les relations interpersonnelles entre les collègues.

En ce qui concerne la perception des conditions matérielles de travail, le questionnaire a été élaboré par nos soins. Il s'agit de répondre à des questions sur une échelle de Likert en 5 points

allant de 1 mauvais à 5 excellent.

Il est demandé aux participants de côcher la réponse la mieux adaptée à leur perception des conditions matérielles de travail.

Pour l'implication des agents dans le travail, le questionnaire de Ripon (1984) mesurant l'implication globale dans le travail a été utilisé. Il est demandé aux participants de répondre aux consignes en cochant, sur une échelle à 4 points allant de oui à non, la case correspondant à leur avis.

Par exemple :

- Mes projets d'avenir concernent essentiellement mon travail ;
- Pour moi, le travail ne représente qu'une partie de ce que je suis ;
- Mon travail, c'est ma vie ;
- Lorsque je suis en vacances, il m'arrive souvent de penser que mon travail me manque ;
- Je suis content de revenir au travail.

Notre instrument de mesure est complété par quelques questions d'identification relatives à l'âge, le sexe, le grade, l'unité de service, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, le corps, l'ancienneté et le nombre de personnes en charge.

2.3. Déroulement de la recherche

Pour administrer l'instrument de mesure, nous avons bénéficié, sur place, de l'appui et la bonne collaboration de la hiérarchie militaire. A cet effet, une autorisation écrite nous a été délivrée. Deux procédures ont été employées. La première a consisté à distribuer le questionnaire sur les lieux de travail. Les questionnaires étaient remplis directement par les agents suivis de nos consignes. La deuxième procédure a consisté à laisser les questionnaires sur les lieux de travail et repasser pour les récupérer après remplissage. Une consigne supplémentaire a été donnée précisant que le questionnaire doit être rempli dans son intégralité.

2.4. Analyse, Interprétation et Discussion des résultats

Des analyses de fiabilité, de validité ; des analyses descriptives (en vue d'avoir une vue d'ensemble sur la situation de travail, relativement aux conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles, chez de la garde nationale), corrélationnelles et inférencielles, sont réalisées dans cette partie. Il s'agit, dans un

premier temps, de vérifier si les outils sont fiables et valide dans le contexte de l'étude, et dans un deuxième temps, d'examiner les conditions matérielles de travail et les relations interpersonnelles des gardes nationaux de la région de Niamey et enfin de vérifier les hypothèses de l'étude.

Le logiciel SPSS 27 a été utilisé à cet effet.

2.4.1. Analyses descriptives

2.4.1.1. Les conditions matérielles de travail

Le tableau ci-dessous indique les différentes appréciations des répondants concernant leurs conditions matérielles de travail : comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 2: appréciation des employés de leurs conditions matérielles de travail

<i>Echelle d'appréciation</i>	<i>N</i>	<i>Pourcentage (%)</i>	<i>Ecart-type</i>
<i>Mauvais</i>	21	9,55	2,24987
<i>Moyen</i>	83	37,73	2,08890
<i>Assez bien</i>	64	29,09	2,29080
<i>Bien</i>	40	18,18	2,64563
<i>Excellent</i>	12	5,45	3,05877
<i>Total</i>	220	100%	2,37384

Au regard de ces différents résultats, nous constatons que 9,55% des répondants pensent que les conditions matérielles de travail au sein de la Garde Nationale de la région de Niamey sont mauvaises alors que 5,45% des répondants donnent une appréciation excellente desdites conditions. Une interprétation globale de ces résultats, au regard de la sensibilité de la mission qui leur incombe, permet de dire que les conditions matérielles de travail des agents doivent faire l'objet d'une amélioration. En effet seul 23,63% de répondants donnent une appréciation au moins bien de ces conditions.

Nous avons approfondi nos analyses afin d'examiner les motifs pour lesquels les agents de la Garde Nationale de Niamey ont donné de telles appréciations de leurs conditions matérielles de travail. Les résultats ressortent dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Motifs avancés par les employés concernant leurs conditions matérielles de travail

<i>Échelle d'appréciation</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>% valide</i>	<i>% cumulé</i>
<i>-Insuffisance quantitative et qualitative du matériel</i>	149	65,9	66,2	66,2
<i>-Mauvaise gestion et répartition du matériel</i>	29	12,8	12,9	79,1
<i>-Condition matérielle acceptable</i>	27	11,9	12,0	91,1
<i>-Condition de travail moyenne</i>	9	4,0	4,0	95,1
<i>-Réparer les matériels et augmenter dans la dotation</i>	11	4,9	4,9	
Total	225	99,6	100,0	100,0

Nous constatons au vu des résultats du tableau que 65,9% des répondants pensent qu'il y a une insuffisance quantitative et qualitative de matériels de travail alors que 4,9% pensent qu'il faut réparer les matériels et augmenter dans la dotation. Aussi, 12,8% des répondants pensent qu'il ya une mauvaise gestion et une mauvaise répartition du matériel alors que 11,9% des répondants estiment acceptable lesdites conditions. Au regard de ce tableau, on peut dire que les agents de la garde nationale de Niamey justifient leur moins bonne appréciation des conditions matérielles de travail surtout par une insuffisance de matérielles et leur mauvaise gestion.

2.4.1.2. Les relations interpersonnelles

Le tableau ci-dessous présente les appréciations faites par les gardes nationaux de Niamey de leurs relations interpersonnelles.

Tableau 4 : Appréciation des employés de leurs relations interpersonnelles

	N	Ecart-types	Pourcentages
Relations agréables	19	2,58990	8,45
Relations moyennement agréable	73	2,28493	32,44
Relations mauvaises	133	2,31757	59,11
Total	225	2,36908	100

L'analyse descriptive des 3 classes montre que 59,11% des répondants estiment que les relations interpersonnelles sont mauvaises au sein de la Garde Nationale de Niamey alors que 32,44 pensent que c'est moyennement agréable et 8,45% pensent que les relations interpersonnelles sont agréables. Les bonnes relations interpersonnelles sont fondamentales dans des institutions comme la garde nationale. Au regard de cette importance, on peut dire que ces relations doivent être améliorées à Niamey.

2.4.1.3. Implication dans le travail

Une analyse descriptive du niveau de d'implication des agents dans le travail a été effectuée. Elle a donné les résultats ci-dessous.

Tableau 5 : implication des agents dans le travail

	N	Ecart-types	Pourcentages
Niveau d'implication élevé	219	2,58990	97,33
Niveau d'implication faible	06	2,28493	2,67
Total	225	2,43908	100

L'analyse descriptive montre qu'il y a 97,33% des agents de la garde nationale de Niamey ont une implication dans le travail élevée, alors que seulement 2,67% ont une implication est faible. On peut se demander si cette configuration de résultats n'est pas du au fait que dans les forces de défense en général et chez les gardes nationaux en particulier il existe un style de management autoritaire qui pourrait obliger les agents à s'impliquer dans le travail.

2.4.2. Analyse inférentielle

2.4.2.1. Analyse corrélacionnelle des Résultats

Le tableau ci-dessous présente les corrélacions bivariées entre les variables en vue de la vérification des hypothèses.

Tableau 6 : corrélation entre les VI et la VD

Variables Indépendantes		VD : Implication dans le travail
Relations interpersonnelles	Corrélation de Pearson	-,198**
	Sig. (bilatérale)	,003
	N	220
Conditions matérielles de travail	Corrélation de Pearson	,074
	Sig. (bilatérale)	,274
	N	220

Ce tableau montre que les corrélations entre les relations interpersonnelles et l'implication dans le travail chez les agents de la garde nationale de Niamey sont significatives alors que la corrélation entre les conditions matérielles de travail et l'implication dans le travail ne sont pas significatives. Nous constatons qu'il y a une relation négative significative entre la variable relation interpersonnelle et l'implication dans le travail ($R = -,198$; $P = 0,003$). Ces résultats permettent de se demander si les agents de la garde nationale de Niamey ne sont pas plus sensibles aux relations interpersonnelles au travail que les conditions matérielles de travail.

2.4.2.2. ANOVA

Au vu de nos premiers résultats, nous avons approfondi les analyses des données avec le test ANOVA pour la deuxième hypothèse non confirmée. Le test ANOVA donne les résultats suivants :

Tableau 7 : Résultat du test ANOVA conditions matérielles de travail et l'implication dans le travail.

	Somme des Carrés	ddl	Moyenne des Carrés	F	Signification
Inter-groupes	68,377	4	17,094	3,166	0,015
Intra-groupes	1166,383	216	5,400		
Total	1234,760	220			

Le test de comparaison multiple de Bonferroni montre, cette fois ci, un effet des conditions matérielles de travail sur l'implication

des agents dans le travail à la Garde nationale de la région de Niamey
 $F(3,166) = 3,166$; $P = 0,015$.

2.5. Discussion des résultats

L'analyse descriptive de nos résultats montre une implication dans le travail des agents de la garde nationale de Niamey. Ces résultats permettent de dire que, chez les agents de la garde nationale de la région de Niamey, l'appréciation des conditions matérielles de travail est imputable en grande majorité à une insuffisance quantitative et qualitative de matériels pour l'exécution des activités normales de leur organisation.

Par ailleurs, les résultats de l'hypothèse1 qui montrent un lien entre les conditions matérielles de travail et l'implication dans le travail des agents de la garde nationale de la région de Niamey corroborent les travaux de Z.D. Nakou et al. (2021) ; Stévenot et Guery, (2013, p. 11) qui ont montré que de bonnes conditions matérielles de travail améliorent significativement la satisfaction et l'implication du personnel dans le travail. Ces résultats vont aussi dans le sens des travaux de L. Brunet (2010 ; p 72) et de E. Ouarda (2019 ; p 2) qui ont montré d'une part, que les conditions matérielles de travail constituent un déterminant de l'implication dans le travail. Et d'autre part, que plus les conditions matérielles de travail sont améliorées plus les employés s'impliquent dans le travail.

Concernant les relations interpersonnelles, les résultats de l'analyse descriptive des données de cette étude révèlent l'existence, chez les travailleurs, de relations interpersonnelles à améliorer. Ces relations sont pourtant le socle de toute interaction efficace et utile pour le développement individuel et collectif basé surtout sur le donné et le recevoir. Sur un autre plan, les relations interpersonnelles sont fondamentales pour les travailleurs dans le sens où elles peuvent les aider à s'intégrer à être impliqués dans le travail.

Pour ce qui est de notre 2^{ème} hypothèse mettant en évidence un lien entre les relations interpersonnelles au travail et l'implication dans le travail des agents de la garde nationale de la région de Niamey, on peut dire que les résultats corroborent les travaux de Z.D. Nakou et F.S. Serge (2021, p 78) ; St-Onge et al. (2009 p 36), pour qui les bonnes relations interpersonnelles au travail entraîneraient une implication élevée des agents dans le travail.

Nos résultats vont aussi dans le sens des travaux de D. Picard et al. (2015, p 7) et F. Courcy (2008, 118) qui ont montré que les relations interpersonnelles influence l'implication des agents dans le travail.

Nos résultats peuvent aussi à l'inverse être rapprochés de ceux de Z.D. Nakou et F.S. Serge (2021 op cit) dont les résultats ont montré que les mauvaises relations dans le travail entraînent des conflits entre employés ou entre employés et employeurs qui seraient une source de tensions psychologiques importantes pouvant affecter négativement la santé mentale des personnes au travail et entraîner une diminution de l'efficacité organisationnelle et une baisse de l'implication dans le travail.

Conclusion

La présente étude a permis de montrer une relation entre les déterminants du climat organisationnel (conditions de travail et relations interpersonnelles) et l'implication dans le travail.

Les différents résultats ont montré l'influence des conditions matérielles de travail et des relations interpersonnelles sur l'implication dans le travail des agents de la garde nationale de la région de Niamey. Au regard de ces résultats il est possible de dire que pour permettre aux agents de la Garde Nationale de la région de Niamey de s'impliquer dans leur travail, ils s'avèrent nécessaire d'améliorer leurs conditions de travail et de favoriser les relations interpersonnelles positives. Des efforts doivent donc être fournis par la hiérarchie si l'on veut amener les gardes de la région de Niamey vers un degré d'implication dans de travail plus élevé.

Références bibliographiques

- ALBERT Ripon, 1984, « Satisfaction et implication dans le travail », In Lévy-Leboyer, & Spérandio (Eds.), *Traité de Psychologie du Travail* (pp. 421-434).
- ALLEN Nathalie & MEVER John, 1990, « The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization », in *Journal of Occupational Psychology*, olume 63. Baromètre européen de la fonction RH (2011). Liaisons Sociales (126)

- BOUJIMAL Marwa, 2022, « The social climate of the company and the motivation of the staff: Case of Colas Rail Morocco », Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Rabat-Agdal Université Mohamed V de Rabat, Maroc. ISSN: 2658-8455 Volume 3, Issue 6-2 (2022), pp. 112-129. © Authors: CC BY-NC-ND.
- BRUNET Luc & SAVOIE André, 2010, « Climat organisationnel et culture organisationnelle : apports distincts ou redondance », in *Revue Québécoise de Psychologie*.
- DOUANLA Jean Christian, ESSOMME Innocent & YOMGNI TAWEMBE Nadège Pascaline, 2020, « Moderating role of organizational support on the relationship between working conditions and organizational involvement of health personnel of public hospitals in Cameroon », in *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, ISSN: 2550-469X Volume 4 : n° 2.
- EDMOND Marc & DOMINIQUE Picard, 2015, *Relations et communications interpersonnelles*, 3e édition, Dunod, 2015 5 rue Laromiguière, 75005 Paris www.dunod.com ISBN 978-2-10-073818-2.
- ELHARMOUCHI Ouarda, 2016, « Le climat social et la performance organisationnelle : Etude de cas de la société RM CONFECTION SARL ».
- FISCHER Gustave-Nicolas, 1996, *Understanberg attitudes and predicting social behavior. Englewoods cliffs*, Preuha – Hall ;
- ISSOUFOU BALLE Mohamed Alfazazi, 2015, *Impact du climat de Travail sur l'implication des agents des Forces de Défense et de Sécurité de la région de Niamey*, Mémoire de Master II (Inedit), Université Abdou Moumouni de Niamey, Faculté des Lettres et Sciences Humaines.
- LAVARDE Anne-Marie, 2008, *Guide méthodologique de la recherche en psychologie*, De boeck.
- ZINSOU DANIEL Nakou & Serge FRANCIS SIMEN, 2021, *Climat social et implication au travail des employés temporaires dans les très petites entreprises béninoises : une étude exploratoire. Quels rapports constants entre le bien-être et le mal-être au sein des organisations? Risque psychosocial, Incertitude, Communication, Résistance au Changement et Spécificité du bien-être*, Agadir, Maroc. hal-03231740f.