

Les effets de l'attachement aux valeurs organisationnelles et au lieu de vie sur l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé

Norbert Lebrument, Corinne Rochette, Cédrine Zumbo-Lebrument

DANS @GRH 2020/2 N° 35 , PAGES 9 À 45

ÉDITIONS ASSOCIATION DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ISSN 2034-9130

ISBN 9782957609918

DOI 10.3917/grh1.202.0009

Date de mise en ligne : 04/09/2020

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-agrh1-2020-2-page-9?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Association de Gestion des Ressources Humaines.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

LES EFFETS DE L'ATTACHEMENT AUX VALEURS ORGANISATIONNELLES ET AU LIEU DE VIE SUR L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

Norbert Lebrument

Université Clermont Auvergne
Maître de conférences
CLERMA – EA 3849
norbert.lebrument@uca.fr

Corinne Rochette

Université Clermont Auvergne
Professeur des Universités
CLERMA – EA 3849
Chaire de recherche santé et territoires, Université Clermont Auvergne
corinne.rochette@uca.fr

Cédrine Zumbo-Lebrument

ESC Clermont BS
Enseignante-chercheuse
CLERMA – EA 3849
cedrine.zumbo-lebrument@esc-clermont.fr

Résumé

FR

Depuis plus de 20 ans le secteur de santé en France connaît d'importantes modifications. L'évolution des valeurs publiques, la diffusion de nouveaux principes managériaux, la mobilité qui caractérise les modes de vie et activités professionnelles ne sont pas sans conséquence sur les personnels des établissements de santé et en particulier sur leur implication organisationnelle. Dans ce contexte, cet article propose d'examiner les effets de l'attachement aux valeurs organisationnelles et de l'attachement au lieu de vie sur l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé en recourant à un modèle d'équations structurelles estimé selon l'approche PLS. Les données ont été

collectées auprès de 142 personnes travaillant dans deux établissements de santé français. Les résultats montrent que l'attachement aux valeurs organisationnelles et l'attachement au lieu de vie ont une influence positive sur les trois dimensions de l'implication organisationnelle (cognitive, affective et normative) des personnels de santé. Ils mettent également en exergue l'impact et la contribution différenciés de ces deux types d'attachement sur chacune des trois dimensions de l'implication organisationnelle.

Mots-clés

Valeurs organisationnelles, attachement au lieu de vie, implication organisationnelle, territoire, santé.

Abstract

EN

For more than 20 years the health sector in France has been undergoing major changes. The evolution of public values, the dissemination of new managerial principles and the mobility that characterises lifestyles and professional activities are not without consequences for the staff of health care institutions and in particular for their organizational commitment. In this context, the aim of this paper is precisely to examine the effects of attachment to organizational values and living place attachment on the organizational commitment of health institutions personnel. To this end, a structural equation model estimated according to the PLS approach is tested based on data collected from 142 people working in two French health establishments. The results show that organizational values attachment and living place attachment have a positive influence on the three dimensions of organizational commitment (affective, continuance and normative) of health institutions personnel. They also highlight the differentiated impact and contribution of these two types of attachment on each dimension of organizational commitment.

Keywords

Organizational values, living place attachment, organizational commitment, territory, health.

INTRODUCTION

Depuis une dizaine d'années, le secteur de la santé connaît de profondes mutations (tarification à l'activité, fusions d'établissements, loi santé, Groupements Hospitaliers de Territoires, loi d'organisation et de transformation du système de santé dite « Ma santé 2022 »...) largement liées à la diffusion de nouvelles pratiques se voulant résolument managériales et de valeurs issues de la sphère marchande (Bozeman, 2007a). Ces dernières engendrent des tensions importantes dans les organisations de santé dont la presse se fait régulièrement l'écho en particulier autour du travail (Baret, 2002 ;

Rivière *et al.*, 2019), de l'organisation et la réorganisation territoriale de l'offre de santé (Michot *et al.*, 2019) et des valeurs publiques (O'Flynn, 2007 ; Bozeman, 2007b). Ces évolutions ne sont probablement pas neutres sur l'implication organisationnelle des personnels. Les recherches restent insuffisantes et leurs résultats contrastés pour pouvoir l'affirmer. Des travaux sur les motivations de services publics (Perry & Wise, 1990) permettent de constater des changements de comportements chez les personnels publics (Fortier, 2013 ; Perry, Hondeghem, & Wise, 2010). Ceux-ci sont en partie liée à l'évolution (et/ou atténuation) des valeurs publiques fréquemment associée à une perte de sens et à l'altération de l'implication organisationnelle telle que définie par Meyer et Allen (1991). Cela questionne l'attachement aux valeurs organisationnelles des personnels publics dont Perry et Wise, en 1990, avaient montré la force à travers le concept de motivation de service public et son effet sur l'engagement. La théorie de l'attachement (Bowlby, 1958), en psychologie, a démontré sa capacité à infuser d'autres domaines que celui des relations maternelles (entre l'enfant et ses parents) pour mieux comprendre l'articulation entre l'attachement et l'implication. Ainsi, l'attachement aux valeurs publiques est considéré comme le principal déterminant de l'implication organisationnelle. Cette dernière est particulièrement interrogée depuis le début des années 2000 (Desmarais et Gamassou, 2014 ; Fornes et Rocco, 2013 ; Fortier, 2013) en raison de signes montrant son affaiblissement qui pourrait être lié à une altération de l'attachement aux valeurs publiques.

À l'heure où l'on constate une évolution de l'attachement aux valeurs publiques (Larat et Chauvigné, 2017), celui-ci constitue-t-il toujours un déterminant de l'implication organisationnelle ? La réponse à cette question présente un intérêt tout particulier pour des organisations, tels que les hôpitaux, où les valeurs publiques sont un ciment organisationnel particulièrement fort.

Dans un monde marqué par l'importance de la mobilité (mobilité spatiale des individus, mobilité de carrière), l'attachement au territoire ne semble pas, lui, marqué par un affaiblissement (Lewicka, 2011). Une des caractéristiques des organisations de santé est leur fort ancrage territorial. Dans de nombreuses villes, l'hôpital est un des premiers employeurs. De nombreux événements rapportés par les médias, ont montré que la fermeture de certaines unités suscite la mobilisation des personnels tout comme des citoyens-usagers sur les territoires concernés pour « défendre » leur hôpital. Partant de ce constat, cela nous amène à nous questionner sur l'existence potentielle d'un lien entre l'attachement au territoire des personnels et leur engagement organisationnel. L'attachement au lieu (Tuan, 1974) constitue une autre manifestation de la théorie de l'attachement dont le lien avec l'implication organisationnelle des personnels n'a pas été étudié. La plupart des travaux en management des ressources humaines publiques se concentrent sur l'approche valorielle, mais n'y aurait-il pas une dimension territoriale (attitude envers le lieu de vie) jouant sur l'implication organisationnelle des personnels

de santé ? Dans un contexte où la mobilité des ressources humaines publiques est présentée comme étant un vecteur de transformation des organisations publiques, la méconnaissance de ce lien, s'il existe, pourrait être préjudiciable aux stratégies de gestion des ressources humaines envisagées, aussi convient-il d'explorer la relation entre l'attachement au lieu de vie des personnels et leur implication organisationnelle, un lien qui n'a pas été exploré dans l'univers public.

Dans cet article, nous nous proposons d'évaluer l'influence de l'attachement aux valeurs organisationnelles et de l'attachement au lieu de vie sur l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé. Pour ce faire, dans une première partie, nous présentons le cadre théorique mobilisé sur lequel se fondent le modèle conceptuel et les hypothèses associées présentés dans la deuxième partie. Dans une troisième partie, nous exposerons la méthodologie de la recherche mise en œuvre en précisant les modalités de collecte des données, l'opérationnalisation des instruments de mesure et les méthodes d'analyse des données mobilisées dans le cadre du test d'un modèle d'équations structurelles estimé selon une approche PLS. Enfin, dans une dernière partie, les principaux résultats du test du modèle sont présentés et discutés ainsi que les implications managériales, les limites et perspectives de cette recherche.

1. QUESTIONNER LES RESSORTS DE L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE

› 1.1. L'implication organisationnelle : un concept complexe largement centré sur les valeurs

L'implication organisationnelle (IO) ou engagement organisationnel (EO) est née dans les années 1960 avec les travaux de Becker (1960). Elle désigne la relation qui unit un individu à son organisation (Mathieu et Zajac, 1990 ; Thévenet, 1992 ; Belghiti-Mahut & Briole, 2004). Elle donne lieu depuis les années 1980 à un important volume de recherches.

Elle a été définie par Porter *et al.* (1974) comme une forte croyance et acceptation des objectifs organisationnels, une volonté de faire des efforts au nom de l'organisation, auxquelles s'ajoute le désir de rester membre de l'organisation. Malgré la complexité du concept, les débats que celui-ci suscite autour de ces dimensions comportementale et attitudinale, son caractère multidimensionnel, et la multiplicité des angles d'analyse, le modèle de Meyer et Allen (1991) reste la référence pour traiter de l'engagement organisationnel. Meyer et Allen (1991) identifient trois composantes de l'IO : affective, normative, et calculée. L'implication affective (IOA) désigne la volonté active et positive de rester membre de l'organisation en raison d'un attachement émotionnel aux objectifs et valeurs de l'organisation. L'implication normative (ION) reflète l'obligation morale envers l'organisation, elle est associée à la loyauté ou/et aux engagements pris pour finaliser

un projet ou remplir la mission pour laquelle l'individu a été recruté. L'implication calculée (IOC) est le résultat d'un calcul et d'un arbitrage entre les coûts et avantages à rester membre d'une organisation pour l'individu lorsque ses opportunités d'emploi sont limitées (Meyer *et al.*, 2002). Ainsi, l'IOC est une composante négative de l'IO (Wood *et al.*, 2012). De même, un salarié impliqué affectivement ou normativement envers son organisation serait plus susceptible d'être attaché aux valeurs organisationnelles (Blau et Boal, 1987 ; Falkenburg et Schnys, 2007 ; Péoc'h et Ceaux, 2012 ; Steers et Rhodes, 1978). Cela va dans le sens des travaux de Finegan (2000) qui en utilisant la taxonomie des valeurs de McDonald et Gandz (1991), a constaté que les valeurs organisationnelles perçues (celles que l'employé croit que l'organisation détient) prédisaient dans une certaine mesure les niveaux d'engagement des employés. Il constate en particulier que l'IOA et l'ION sont plus élevées lorsque les employés perçoivent que l'organisation a des valeurs d'humanité telle que la bienveillance, l'universalisme (protection du bien-être de tous, égalité, justice sociale, ...), des valeurs pan-culturelles autour desquelles Schwartz et Bardi (2001) ont développé leur théorie. Selon la théorie des valeurs pan-culturelles, la prégnance des valeurs humaines contribue à promouvoir l'engagement affectif et normatif car les valeurs humaines sont universelles. Elles répondent aux besoins fondamentaux de l'homme et sont partagées, à ce titre, elles constituent un facteur clé du niveau d'implication organisationnelle des salariés (Chatman, 1989 ; Posner *et al.*, 1985).

› 1.2. La question de l'engagement organisationnel dans l'univers public

La place donnée aux valeurs humaines (égalité de traitement, intégrité, impartialité, altruisme, honnêteté, etc.) est par essence plus importante dans les organisations publiques (Jørgensen et Bozeman, 2007). Elles sont le socle des missions de service public (Bozeman, 2007b) et constituent un élément fort de l'engagement des personnels publics (Fortier, 2013). La question de l'engagement organisationnel des personnels publics (particulièrement d'actualité dans un contexte de transformation des organisations publiques) est discuté à partir des valeurs et les motivations des personnes à travailler dans les services publics (Brewer & Selden, 1998 ; Chanlat, 2003 ; Hondeghem & Vandenabeele, 2005 ; Perry et Wise, 1990 ; Perry, 1996 ; Perry et Vandenabeele, 2015 ; Rainey & Steinbauer, 1999). Ce champ de recherche très fécond s'appuie sur les travaux fondateurs de Perry et Wise (1990) sur les motivations de service public et sur ceux de Schwartz sur les valeurs universelles. Perry (1996) considère que la motivation à l'égard du service public (PSM) est « *une prédisposition d'un individu à adhérer aux missions qui incombent principalement ou uniquement aux institutions publiques* ».

Dès les années 1970 et le début des années 1980, des recherches se sont penchées sur l'existence d'une différence d'intensité dans l'engagement organisationnel des personnels des secteurs publics et privés. Ces travaux coïncident avec les réformes managériales (*new public management*) qui se sont diffusées dans l'univers public et qui se

sont traduites par une évolution marquée des valeurs (Bozeman, 2007a ; O'Flynn, 2007 ; Rochette, 2015). Cette évolution peut être à la fois porteuse de désengagement (Fortier, 2013) ou d'un renouveau de l'engagement (Bozeman, 2007a). La question de l'attachement aux valeurs et son lien avec l'implication organisationnelle (Steijn & Leisink, 2011) est cruciale pour des organisations qui se trouvent confrontées à une évolution de leurs pratiques et de leurs valeurs. Aux valeurs publiques qui constituent des déterminants de la motivation de service public viennent s'ajouter des valeurs issues de la sphère marchande (Bozeman, 2007a). Cela se traduit par une perte de repères largement soulignée. Cependant, l'attachement aux valeurs fréquemment traité comme un facteur de résistance et de préservation des manières de faire, des routines ou des pratiques est aussi envisagé comme un puissant moteur d'action (Collins & Porras, 1996 ; De Geus, 1997), en ce sens, il constitue un levier pour faire évoluer l'organisation et à en assurer la pérennité (Colon & Guérin-Schneider, 2015).

Il ressort des recherches des résultats contrastés qui ne permettent pas de conclure clairement à l'existence du lien entre les valeurs publiques, la motivation et un engagement organisationnel plus fort des personnels publics. Certains mettent en évidence une moindre motivation des personnels publics comparativement à ceux privés avec un plus faible engagement organisationnel (Goulet & Frank, 2002 ; Rainey, 1989 ; Drucker-Godard *et al.* (2013), d'autres soulignent au contraire des niveaux d'engagement des personnels publics supérieurs (Boyne, 2002 ; Moynihan et Pandey (2008). De plus, les recherches ne permettent pas d'identifier comment s'exprime la différence d'engagement (niveaux, sens, nature, etc.) entre les employés publics et privés (Kouadio et Emery, 2017). Plusieurs études montrent que l'engagement public présente des caractéristiques non nécessairement en lien avec l'organisation elle-même (dont ses valeurs) amenant des chercheurs à travailler sur l'identification d'autres ancres d'engagement organisationnel tels que le travail, l'équipe (Fornes et Rocco, 2013) ou encore la dispersion géographique des entités de l'organisation (Scott, 1999). Cette dernière comporte une première approche de la dimension spatiale pour comprendre l'engagement mais sans traiter la question de l'attachement au territoire qui à notre sens présente un véritable enjeu pour les organisations publiques dont l'action publique se joue dans la proximité.

› 1.3. Attachement au lieu de vie (territoire) : un déterminant de l'implication organisationnelle à explorer ?

Si l'attachement aux valeurs organisationnelles constitue un déterminant de l'implication organisationnelle, il existe une autre forme d'attachement dont les effets sur l'implication organisationnelle n'ont à notre connaissance pas été étudiés, il s'agit de l'attachement au lieu de vie. Celui-ci mérite d'être étudié comme une autre ancre possible de l'engagement organisationnel. En 2011, Lewicka, dans un article consacré à un état de la recherche sur l'« attachement au lieu » réalisé au cours des 40 dernières années, mettait en évidence l'intérêt croissant pour ce thème avec plus de 400 articles

publiés dans 120 journaux différents. Les articles couvrent toutes les branches des sciences sociales mais avec une prédominance marquée de la sociologie, de la psychologie et de la géographie humaine.

La « *place attachment theory* » puise ses racines dans la théorie de l'attachement développée en 1958 par John Bowlby afin de comprendre la construction des liens entre l'enfant et ses parents. Il montre que le comportement d'attachement est universel et aboutit à la recherche ou le maintien de la proximité. L'attachement est un type spécifique de lien appartenant à un ensemble plus vaste de liens que Bowlby (1979) et Ainsworth (1985) ont désignés par le terme de « liens affectifs ». Selon Ainsworth (1985), le concept d'attachement peut être défini par un ensemble de critères parmi lesquels, la persistance du lien, le besoin de proximité, une relation émotionnelle, le désir de maintenir la proximité ou le contact.

La théorie de l'attachement centrée au départ sur les relations interpersonnelles a fourni un cadre conceptuel pour comprendre les relations sociales donnant naissance à la notion d'attachement social¹ (Gerson, Stueve et Fischer, 1977) et d'attachement au lieu (Tuan, 1974). Ces deux notions se révèlent être difficilement dissociables dans le sens où l'attachement au lieu comporte nécessairement, en plus de la dimension spatiale, une dimension affective, un lien ou une relation positive entre une personne et un lieu (Giuliani et Feldman 1993, Williams et Patterson, 1999) et les personnes de ce lieu. L'attachement au lieu est considéré comme un besoin humain fondamental (Relph, 1976) comportant une forte dimension affective (Di Méo, 2001 ; Frisou, 2012). Il renvoie à une expérience humaine émotionnelle qui en font de l'espace géographique un « lieu » (espace émotionnel).

La théorie de l'attachement a nourri les réflexions autour de l'attachement au lieu. Elle a permis de dégager trois dimensions clés (Halpenny, 2010 ; López-Mosquera et Sánchez, 2013). La première « *place identity* » (identité de lieu) est fondée sur la dimension cognitive. Elle se réfère à l'imagerie spatiale (Fried, 1963). Elle est présentée comme un déterminant de l'attachement au lieu (Proshansky, 1978). L'identité de lieu renvoie à un attachement symbolique au lieu (Anton et Lawrence, 2014 ; Brown *et al.*, 2015), qui donne du sens à l'appartenance à un lieu (Hernandez *et al.*, 2007). Certains chercheurs (Giuliani et Fedman, 1993 ; Halpenny, 2010) interprètent l'identité de lieu comme un investissement psychologique au lieu qui se développe dans le temps. La deuxième notion, « *place dependence* » (dépendance au lieu) exprime la dimension fonctionnelle, les liens entre les individus d'un espace géographique et à cet espace lui-même

[1] Cette dernière est définie par à partir de dimensions tels que les liens institutionnels (appartenir à une institution locale), l'activité sociale marquée par l'implication dans les organisations spatialement proches et la présence de personnes avec lesquels on partage des liens (amis, connaissances, etc.) et d'un attachement affectif. Gerson, Stueve et Fischer (1977).

qui permettent la réalisation des activités souhaitées. La troisième « *place affect* » s’ancre dans la dimension affective. À ces 3 dimensions de l’attachement au lieu est venue s’ajouter une quatrième dimension, celle des liens sociaux (Tsaur, Liang et Weng, 2014) mais aussi familiaux et amicaux (*social attachment*). Shaykh-Baygloo (2020) montre dans une recherche l’influence positive de ces 4 dimensions sur l’attachement au lieu.

Ainsi, bien que notre monde soit marqué par l’accroissement de la mobilité (Gustafson, 2009, 2014), les nombreux résultats de recherche indiquent que l’attachement continu à être très fort (Lewicka, 2011). Il est responsable de fortes réactions émotionnelles pour les personnes devant involontairement changer de lieu de vie (Kleit et Manzo, 2006). Les différentes définitions du concept d’attachement au lieu peuvent être synthétisées autour de trois dimensions : les processus, les personnes, et les lieux (Scannell et Gifford, 2010) auxquels est adjoint le sentiment d’appartenance (Giuliani, 2003). Les comportements des individus au travail déterminés par l’attachement au lieu de vie constituent un champ d’investigation pour les sciences de gestion non encore exploré. En effet, l’essentiel des travaux se sont concentrés sur l’usage de l’espace par les personnes (tourisme, espaces récréatifs, espaces résidentiels, etc.) mais aucun n’a étudié le lien entre l’attachement au lieu de vie et le comportement des individus au travail. En gestion, l’attachement au lieu est abordé sous l’angle de l’attachement au lieu de travail entendons par là le « cadre de travail » (Rioux, 2006). Peu de recherche s’intéresse au lieu en tant qu’espace géographique renvoyant à un territoire particulier avec lequel l’individu entretient des liens affectifs et auquel il a développé un attachement. Félonneau (1997) explique de manière détaillée le processus d’appropriation spatiale qui renvoie à la manière dont est internalisée le lieu de vie. Elle montre qu’il existerait une relation directe entre les modalités de l’appropriation spatiale et le mode d’intégration à travers l’activité et le comportement individuels. Ainsi, l’engagement dans l’activité (implication) serait révélateur de l’appropriation spatiale. Si sa démonstration porte sur la population étudiante, il peut être intéressant d’explorer s’il existe un processus similaire chez les salariés, autrement dit si l’identification au lieu de vie influence l’implication organisationnelle. Sébastien (2016) dans une étude sur l’attachement au lieu conclut à l’effet positif que celui-ci peut avoir sur l’engagement d’acteurs actifs mettant en avant sa dimension mobilisatrice. De récents travaux de l’école de la proximité aborde des aspects du lien du salarié à son territoire et « *la volonté d’apporter au territoire* » dans le cadre de l’exercice professionnel de personnels médicaux (Mériade *et al.*, 2019).

Nous faisons la proposition que l’attachement au lieu peut avoir une influence sur l’implication organisationnelle au même titre que l’attachement aux valeurs. Il pourrait être un élément à intégrer pour mieux comprendre le comportement organisationnel des individus en particulier pour les organisations de santé dont la mission de service

public particulière est indissociable de la proximité territoriale (Mériade *et al.*, 2018). En effet, les services publics de santé sont destinés à apporter aux habitants d'un territoire donné une offre de services de proximité. Pour les professionnels engagés dans une mission de service public, l'attachement aux valeurs organisationnelles pourrait être amplifié par un attachement au territoire (lieu de vie). Dans un univers (les organisations de santé et soins) où il est de plus en plus difficile de recruter des personnels soignants et médicaux et de les conserver, le lien entre l'attachement aux valeurs, l'attachement au territoire et l'implication organisationnelle mérite donc d'être étudié.

› 1.4. Modèle conceptuel et hypothèses de recherche

Si la revue de littérature permet d'identifier certains déterminants de l'implication organisationnelle des professionnels de la santé, elle témoigne cependant de fortes divergences entre les auteurs à l'endroit du sens et de l'intensité de leur relation (Paillé, 2005 ; Gutiérrez-Martínez, 2006 ; Sung Min Park et Rainey, 2007 ; Vandenameele, 2009 ; Pasquier et Valéau, 2011 ; Péoc'h et Ceaux, 2012 ; Pennaforte, 2015). De même, elle n'apporte aucune réponse sur l'influence de l'attachement au lieu de vie sur l'implication organisationnelle (Allen & Meyer, 1990 ; Meyer *et al.*, 1993 ; Meyer & Allen, 1997) des professionnels de la santé (Péoc'h & Ceaux, 2012 ; Maes *et al.*, 2010 ; Carrier Vernhet *et al.*, 2014). Par ailleurs, certaines recherches (Wiener & Vardi, 1980 ; Wiener, 1982 ; Reichers, 1985, 1986 ; Paillé, 2005) considèrent l'attachement aux valeurs d'une organisation (identification d'un individu à l'organisation) comme une dimension distincte de l'engagement organisationnel, mais ne permettent pas de se prononcer sur le rôle de l'attachement aux valeurs de l'organisation comme déterminant de l'implication organisationnelle des cadres de santé (Agonhossou et Godonou, 2011). Les nombreuses divergences dont la littérature témoigne (Iglesias *et al.*, 2010) sur l'intensité et le sens des relations de l'implication organisationnelle avec d'autres facteurs nous amènent à la plus grande prudence quant à l'identification des déterminants de celle-ci. Ce constat nous conduit donc à définir des questions de recherche qui soient neutres s'agissant de l'intensité et du sens des relations entre l'implication organisationnelle et ses déterminants.

Par conséquent, notre recherche vise à répondre à deux questions principales. La première question consiste à vérifier l'existence d'une relation significative entre l'attachement aux valeurs de l'organisation et les dimensions de l'implication organisationnelle des personnels de santé. La seconde question vise à savoir s'il y a une relation significative entre l'attachement au lieu de vie exprimé par les personnels de santé et leur implication au sein de leur organisation.

Chacune des questions exposées fait référence à une série d'hypothèses sur l'existence d'un lien significatif entre les différents concepts que nous cherchons à vérifier. Ce qui nous conduit à vouloir vérifier les hypothèses suivantes :

H1 : il existe un lien significatif entre l'attachement aux valeurs de l'organisation et l'implication affective.

H2 : il existe un lien significatif entre l'attachement aux valeurs de l'organisation et l'implication calculée.

H3 : il existe un lien significatif entre l'attachement aux valeurs de l'organisation et l'implication normative.

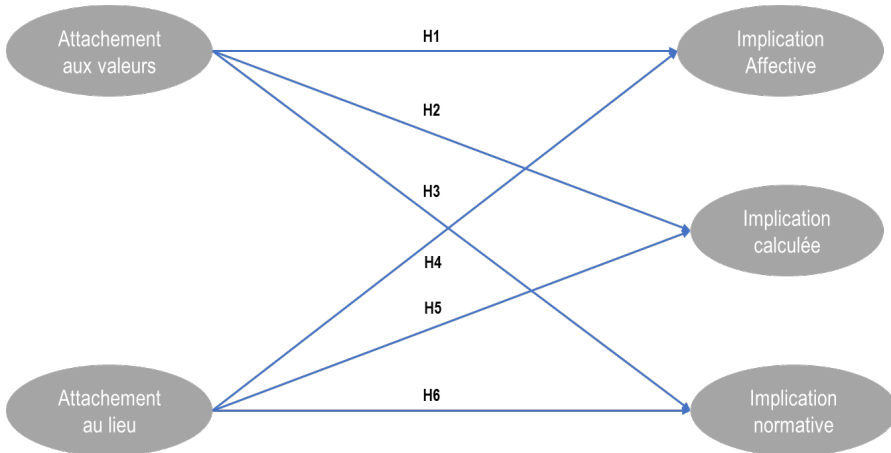
H4 : il existe un lien significatif entre l'attachement au lieu de vie et l'implication affective.

H5 : il existe un lien significatif entre l'attachement au lieu de vie et l'implication calculée.

H6 : il existe un lien significatif entre l'attachement au lieu de vie et l'implication normative.

Tenant compte des différentes dimensions constitutives des concepts de notre modèle, le modèle de structure que nous souhaitons estimer peut donc être illustré par la figure suivante :

Figure 1 : Modèle conceptuel des déterminants de l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé



2. MÉTHODOLOGIE

› 2.1. Collecte des données

Les données ont été collectées entre avril et juin 2018 par le biais d'un questionnaire envoyé à la totalité des personnels des deux établissements de santé. Afin d'estimer l'influence de l'attachement au lieu de vie, les deux structures de santé ont été choisies selon leur appartenance à deux régions : la région Auvergne-Rhône-Alpes et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les deux établissements remplissent des missions de service public.

Centre hospitalier Région Provence-Alpes-Côte d'Azur	Centre de lutte contre le cancer ² Région Auvergne Rhône Alpes
1 292 employés (personnel médical et non médical) 406 lits	724 employés (personnel médical et non médical) 157 lits

Source : rapport d'activité 2017 des établissements.

Le questionnaire administré en ligne demandait de répondre à un ensemble de questions structurées en 4 axes :

- Un ensemble de question sur les caractéristiques socio-professionnelles des répondants.
- Un ensemble de questions portant sur l'implication organisationnelles des répondants au sein de leur établissement.
- Un ensemble de questions portant sur l'attachement des répondants aux valeurs de leur établissement.
- Un ensemble de questions portant sur l'attachement des répondants à leur territoire d'habitation et de travail.

Au terme de la mise en ligne du questionnaire, 142 personnes avaient répondu au questionnaire de manière complète et exploitable. Les caractéristiques de l'échantillon des répondants sont exposées dans le tableau suivant :

[2] Les centres de lutte contre le cancer sont des établissements entièrement dédiés à la prévention et la prise en charge des cancers ; de caractère hospitalo-universitaire, ils contribuent aux missions de service public.

Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon

Sexe des répondants	Homme : 27 % Femme : 73 %
Age	18-25 ans : 1 % 26-35 ans : 18 % 36-50 ans : 37 % 51-65 ans : 43 %
Type de structure	Privée : 22 % Publique : 78 %
Localisation géographique	Auvergne-Rhône-Alpes : 32 % Provence-Alpes-Côte d'Azur : 68 %
Fonction	Médecin : 6 % Personnel de direction : 4 % Personnel de services support (logistique, informatique, secrétariat médical, etc.) : 21 % Personnel d'encadrement de service : 23 % Personnel soignant : 30 % Autre fonction : 16 %
Ancienneté	0-4 ans : 18 % 5-10 ans : 27 % 11-15 ans : 15 % 16-20 ans : 13 % 21 ans et plus : 27 %

› 2.2. Spécification et opérationnalisation des concepts

Afin d'opérationnaliser chacun des construits du modèle, les instruments de mesure présentés dans le tableau 2 issus de recherches antérieures ont été mobilisés après une adaptation et une contextualisation à notre terrain de recherche.

Ce choix a été effectué après une procédure s'appuyant sur les recommandations de Rossiter (2002) et de Picot-Coupey (2009) :

- Une analyse synthétique de la littérature a été réalisée afin de s'assurer du contenu de chaque concept intégré dans le modèle.
- La nature de la relation épistémique entre chaque construit du modèle et ses items a été établie en suivant les critères de décision de Jarvis, MacKenzie et Podsakoff (2003). L'application de ces critères de décision aux construits du modèle nous conduit à conclure à leur nature réflexive.
- Les instruments de mesure issus de la littérature ont été adaptés aux établissements de santé et à la thématique territoriale.
- Une reformulation des items des différents instruments de mesure a été réalisée en se fondant sur un pré-test auprès de 4 experts du secteur de la santé.

Tableau 2 : Echelles de mesure mobilisées

Construit et sa nature	Source de l'instrument de mesure et type d'instrument de mesure	Dimensions de l'échelle
Attachement aux valeurs-construit réflexif	Echelle adaptée de O'Reilly et Chatman (1986). 5 items mesurés sur une échelle de Likert en 5 points	• Unidimensionnelle
Attachement au lieu de vie-construit réflexif	Echelle adaptée de Frisou (2012). 3 items mesurés sur une échelle de Likert en 5 points	• Unidimensionnelle
Implication organisationnelle-construit réflexif	Echelle adaptée de Meyer <i>et al.</i> (1993). 18 items mesurés sur une échelle de Likert en 5 points	• Implication affective • Implication calculée • Implication normative

› 2.3. Méthodologie d'analyse des données

Pour vérifier l'ensemble des hypothèses, un modèle d'équations structurelles testé par l'approche PLS (Partial Least Square) (Wold, 1982 ; Wold, 1985) est mobilisé. Ce choix méthodologique se justifie d'abord par le caractère singulier du modèle théorique proposé, c'est-à-dire par le fait qu'il soit conceptuellement faiblement établi. L'estimation du modèle par l'approche selon les moindres carrés partiels (PLS) se justifie par le fait qu'elle est plus appropriée à l'objectif et aux contraintes de l'estimation de notre modèle que l'approche LISREL reposant sur une estimation du maximum de vraisemblance :

- Notre modèle s'inscrit dans une approche exploratoire et non confirmatoire (Fornell & Bookstein, 1982 ; Esposito Vinzi, Chin, Henseler, & Wang, 2010) ;
- Notre échantillon est de petite taille, ce qui induit l'usage de l'approche PLS (LISREL conseillé pour des échantillons limités (Fernandes, 2012 ; Picot-Coupey, 2009).

Après avoir procédé à la vérification du caractère factorisable des données, la méthodologie de validation du modèle externe et du modèle interne repose sur trois types d'estimation. Cette procédure d'estimation du modèle selon l'approche PLS prend appui sur les recommandations de la littérature (Fornell & Larcker, 1981 ; Fornell & Bookstein, 1982 ; Tenenhaus *et al.*, 2004 ; Jarvis *et al.*, 2003 ; Crié, 2005 ; Picot-Coupey, 2009 ; Sosik *et al.*, 2009 ; Esposito Vinzi *et al.*, 2010 ; Bollen, 2011 ; Lacroux, 2011 ; Fernandes, 2012) qui distinguent trois types d'estimation :

- L'estimation de la qualité du modèle de mesure et des échelles de mesure (Iacobucci & Churchill, 2015) fondée sur la fiabilité (cohérence interne), la validité convergente (unidimensionnalité) et la validité discriminante.
- L'estimation de la qualité du modèle structurel par l'analyse du coefficient de détermination (R^2) de chaque variable latente dépendante et du niveau de la significativité des coefficients des relations causales évaluée par une procédure de *bootstrap*.

- L'estimation de la qualité globale d'ajustement du modèle par le Goodness of Fit (GoF) qui représente la moyenne géométrique de la communalité moyenne et du R^2 moyen (Tenenhaus *et al.*, 2004).

3. PRINCIPAUX RÉSULTATS

3.1. Test du modèle de mesure

Avant de tester nos échelles de mesure dans un modèle d'équations structurelles avec l'approche PLS, des analyses factorielles exploratoires ont été réalisées. Ces analyses ont été effectuées dans le but d'éliminer les items de mesure ayant à la fois une saturation factorielle inférieure à 0,5 et une mauvaise qualité de représentation avec une communauté inférieure à 0,4 m. Ainsi, deux items de mesure de l'implication affective, deux items de mesure de l'implication calculée et un item de mesure de l'implication normative ont été retirés ; l'échelle de mesure de l'attachement aux valeurs et celle de l'attachement au lieu de vie n'ont fait l'objet d'aucun retrait. Puis, le modèle d'équations structurelles estimé selon l'approche PLS a été testé à l'aide du logiciel XLSTAT (version 2019). Le modèle a été évalué avec les paramètres d'estimation précisés dans le tableau 3.

Tableau 3 : Paramètres d'estimation du modèle sous XLSTAT

Estimation du Modèle de mesure	Variable réflexive : Mode A Traitement des variables manifestes : VM d'origine Poids initiaux : valeurs du 1 ^{er} vecteur propre
Estimation du Modèle structurel	Estimation des variables latentes : Schéma structurel (path weighting scheme)
Validation du Modèle	Rééchantillonnages (Bootstrap) : ✓ 5 000 retirages ✓ Intervalle de confiance de 95 %

Les résultats présentés dans les tableaux 4, 5 et 6 permettent de valider la fiabilité des échelles de mesure mobilisées dans notre recherche.

Tableau 4 : Fiabilité des échelles de mesure

Variable latente	Alpha de Cronbach	Rhô de Dillon-Goldstein
Attachement aux valeurs	0,911	0,934
Attachement au lieu	0,823	0,896
Implication affective	0,745	0,840
Implication calculée	0,720	0,828
Implication normative	0,767	0,844

Tableau 5 : Validité convergente des échelles de mesure

Contributions Croisées (Cross Loadings)	Attachement aux valeurs	Attachement au lieu	Implication Affective	Implication calculée	Implication normative
Attach Valeurs 1	0,820	0,153	0,546	0,109	0,451
Attach Valeurs 2	0,828	0,193	0,444	0,081	0,504
Attach Valeurs 3	0,914	0,298	0,586	0,095	0,550
Attach Valeurs 4	0,916	0,258	0,585	0,096	0,502
Attach Valeurs 5	0,813	0,429	0,629	0,148	0,664
Attachement au lieu_1	0,297	0,918	0,333	0,303	0,391
Attachement au lieu_2	0,112	0,717	0,115	0,267	0,301
Attachement au lieu_3	0,359	0,925	0,465	0,295	0,517
Implic_affective1	0,576	0,290	0,735	0,175	0,408
Implic_affective4	0,449	0,343	0,771	0,076	0,432
Implic_affective5	0,415	0,328	0,701	0,198	0,560
Implic_affective6	0,515	0,215	0,800	-0,001	0,431
Implic_calculée1	0,163	0,234	0,180	0,738	0,286
Implic_calculée2	0,102	0,340	0,142	0,912	0,293
Implic_calculée4	-0,043	0,039	-0,117	0,578	0,056
Implic_calculée5	0,025	0,169	0,020	0,590	0,156
Implic_normative2	0,462	0,358	0,389	0,171	0,764
Implic_normative3	0,382	0,343	0,377	0,143	0,703
Implic_normative4	0,601	0,423	0,615	0,272	0,753
Implic_normative5	0,288	0,226	0,264	0,206	0,684
Implic_normative6	0,428	0,331	0,406	0,351	0,671
Variance moyenne extraite (AVE)	0,739	0,738	0,566	0,515	0,513

Tableau 6 : Validité discriminante des construits du modèle

	Attachement aux valeurs	Attachement au lieu	Implication Affective	Implication calculée	Implication normative
Attachement aux valeurs	0,860*	0,322	0,657	0,126	0,631
Attachement au lieu	0,322	0,859*	0,389	0,333	0,485
Implication Affective	0,657	0,389	0,753*	0,150	0,603
Implication calculée	0,126	0,333	0,150	0,717*	0,324
Implication normative	0,631	0,485	0,603	0,324	0,716*

*racine carré de la variance moyenne extraite des construits.

› 3.2. Test du modèle structurel

Après avoir estimé la fiabilité et les validités convergente et discriminante des instruments de mesure de notre modèle, les résultats du test du modèle structurel ont été analysés (cf. Tableau 10). Le pourcentage de variance expliquée pour chacune des variables dépendantes du modèle est satisfaisant (46.7 %, 11.1 % et 48.7 %) : la moyenne de la variance expliquée du modèle est de 35,5 %.

Tableau 7 : Impact et contribution des variables pour la variable « Implication affective »

	Attachement aux valeurs	Attachement au lieu
Corrélation	0,657	0,389
Path coefficient	0,594	0,197
Corrélation * coefficient	0,390	0,077
Contribution au R ² (%)	83,568	16,432

Tableau 8 : Impact et contribution des variables pour la variable « Implication calculée »

	Attachement au lieu	Attachement aux valeurs
Corrélation	0,333	0,126
Path coefficient	0,326	0,021
Corrélation * coefficient	0,108	0,003
Contribution au R ² (%)	97,629	2,371

Tableau 9 : Impact et contribution des variables pour la variable « Implication normative »

	Attachement aux valeurs	Attachement au lieu
Corrélation	0,631	0,485
Path coefficient	0,529	0,315
Corrélation * coefficient	0,334	0,153
Contribution au R ² (%)	68,599	31,401

Sur les six hypothèses testées, cinq sont validées. Ces résultats indiquent qu'il existe un lien significatif positif, d'une part, entre l'attachement aux valeurs de l'organisation et les dimensions affective et normative de l'implication organisationnelle, et, d'autre part, entre l'attachement au lieu de vie et toutes les dimensions de l'implication organisationnelle.

Tableau 10 : Résultats sur les déterminants de l'implication organisationnelle des personnels du secteur de la santé

Hypothèses	R ²	Coefficient du chemin	Significativité (Valeur de t)	Pr > t	Valeur du f2 de Cohen	Conclusion sur l'hypothèse
Influence sur l'implication affective :	0,467					
• De l'attachement aux valeurs de l'organisation (H1)		0,594	9,073**	0,000	0,592	Validée
• De l'attachement au lieu de vie (H4)		0,197	3,017*	0,003	0,065	Validée
Influence sur l'implication calculée :	0,111					
• De l'attachement aux valeurs de l'organisation (H2)		0,021	0,248	0,805	0,000	Non validée
• De l'attachement au lieu de vie (H5)		0,326	3,859**	0,000	0,107	Validée
Influence sur l'implication normative :	0,487					
• De l'attachement aux valeurs de l'organisation (H3)		0,529	8,246**	0,000	0,489	Validée
• De l'attachement au lieu de vie (H6)		0,315	4,905**	0,000	0,173	Validée

*p < .01 ; **p < .001

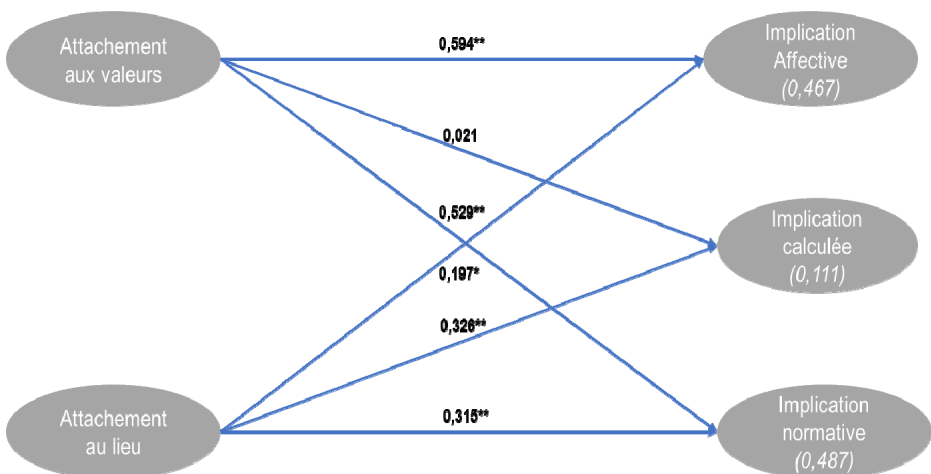
L'approche PLS ne propose pas d'indice permettant d'estimer la qualité globale du modèle (Tenenhaus *et al.*, 2004 ; Fernandes, 2012). Dans ces conditions, Tenenhaus *et al.* (2004) ont conçu un indicateur de la qualité globale d'ajustement d'un modèle (le Goodness of Fit (GoF)) fondé sur la moyenne géométrique de la communalité moyenne et du R² moyen. Les résultats obtenus pour les différents indices GoF de notre modèle indiquent une qualité d'ajustement satisfaisante avec un GoF Absolu proche de 0,5 (Wetzels *et al.* (2009) préconisent une valeur de 0.36). De même, la stabilité de la qualité globale d'ajustement du modèle est satisfaisante étant donné la faible différence des scores des indices GoF avant et après *Bootstrap*.

Tableau 11 : Qualité de l'ajustement du modèle des déterminants de l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé

	GoF	GoF (Bootstrap)	Erreur standard
Absolu	0,465	0,473	0,037
Relatif	0,869	0,822	0,043
Modèle externe	0,987	0,977	0,028
Modèle interne	0,880	0,841	0,032

Les résultats du test du modèle structurel des déterminants de l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé sont représentés par la Figure 2.

Figure 2 : Résultats du modèle structurel des déterminants de l'implication organisationnelle des personnels des établissements de santé



*p < .01 ; **p < .001. (R2)

› 3.3. Discussion des résultats

L'analyse détaillée des résultats du test du modèle permet de tirer les principaux enseignements suivants :

L'attachement aux valeurs organisationnelles influence positivement l'implication affective des personnels de santé ($H1 : \beta = ,594, p < 0,001$). Ce qui signifie que l'attachement aux valeurs de l'organisation des personnels de santé a un effet positif sur leur attachement émotionnel et leur identification à leur établissement. Ce résultat précise les travaux antérieurs (Blau et Boal, 1987 ; Falkenburg et Schnys, 2007 ; Péoc'h et Ceaux, 2012 ; Steers et Rhodes, 1978) en faisant de l'attachement aux valeurs un antécédent de l'implication affective des personnels des établissements de santé. Par ailleurs, ils démontrent l'existence d'une influence statistiquement significative de l'attachement au lieu de vie des personnels du secteur de la santé sur leur implication affective ($H4 : \beta = ,197, p < 0,01$). Ce résultat démontre l'existence d'un effet du *place affect* (Halpenny, 2010) sur l'implication organisationnelle. Ce qui signifie donc que la disposition par laquelle le personnel de santé ressent un attachement à son lieu de vie possède un effet sur son implication affective envers l'établissement.

L'attachement aux valeurs organisationnelles n'influence pas l'implication calculée des personnels de santé ($H2 : \beta = ,021$). Ce résultat traduit le fait que, pour un individu, l'attachement aux valeurs de son établissement n'a aucun effet sur la compréhension et la connaissance des coûts associés à son départ de l'établissement. Autrement dit, l'attachement aux valeurs organisationnelles conduit les individus à ne pas choisir de rester ou de quitter leur établissement de manière raisonnée, c'est-à-dire en tenant compte rationnellement des avantages et des inconvénients (coûts) qu'induirait leur départ de l'établissement. A contrario, l'attachement au lieu de vie des personnels des établissements de santé possède une influence positive statistiquement significative sur leur implication calculée envers leur organisation ($H5 : \beta = ,326, p < 0,001$). Ce résultat peut signifier que les personnels des établissements de santé intègrent leur attachement à leur territoire dans le raisonnement les conduisant à être fidèles ou à quitter leur établissement. Ainsi, l'attachement au territoire présente un effet sur l'implication calculée. Ce résultat ne permet pas de dire si l'attachement au territoire est appréhendé par le répondant dans sa dimension cognitive, fonctionnelle, affective ou sociale mais il révèle la présence d'une appropriation spatiale et de son intégration à travers le comportement organisationnel des personnels de santé, un processus décrit sur une population étudiante par Félonneau (1997).

L'attachement aux valeurs de leur organisation influence positivement l'implication normative des personnels de santé ($H3 : \beta = ,529, p < 0,001$). Ce résultat signifie que l'internalisation ou l'adoption des valeurs, buts et normes de leur organisation possède une influence positive sur le sentiment d'obligation des personnels de rester dans leur organisation par souci du devoir moral, par loyauté, ou encore pour achever un projet

dans lequel ils sont engagés. Ce résultat corrobore les travaux qui s'inscrivent dans la veine de ceux de Perry et Wise (1990) sur la motivation de service public. L'attachement au lieu de vie influence positivement l'implication normative des personnels des établissements de santé ($H6 : \beta = ,315, p < 0,001$). La disposition affective envers le lieu de vie a un effet positif sur le sentiment d'obligation développé par les personnels des établissements de santé de rester dans leur organisation par devoir moral, par loyauté, ou pour finir un projet au sein duquel ils sont engagés. Ce qui signifie que la relation affective que les personnels des établissements de santé entretiennent avec leur territoire influence positivement le sentiment d'obligation de fidélité qu'ils vont développer à l'égard de leur établissement. Cela est probablement révélateur d'une forme de dépendance au lieu (*place dependence*).

› 3.4. Simulations prédictives basées sur l'IPMA

Afin d'évaluer l'importance et la performance des variables latentes explicatives, nous avons effectué une analyse matricielle importance-performance (IPMA). L'IPMA³ permet de visualiser l'importance et la performance de variables latentes sur une variable cible, donc d'identifier les leviers d'amélioration potentiels d'une variable cible (Ringle et Sarstedt, 2016 ; Streukens *et al.*, 2017). Nous avons donc réalisé, dans un premier temps, une analyse par l'IPMA de l'implication affective, de l'implication calculée et de l'implication normative (cf. Figures 3, 4 et 5).

L'IPMA pour l'implication affective (Cf. Figure 3) permet d'identifier que l'attachement aux valeurs organisationnelles est la variable la plus intéressante en termes d'impact potentiel sur l'implication affective en raison de son importance et de la marge d'amélioration de sa performance. De la même façon, l'IPMA appliquée à l'implication calculée (cf. Figure 4) montre que l'attachement au lieu de vie constitue la variable possédant l'impact potentiel le plus important sur l'implication calculée du fait de son importance. L'IPMA appliquée à l'implication normative (cf. Figure 5) met en évidence que l'attachement aux valeurs organisationnelles constitue la variable la plus intéressante en termes d'impact potentiel sur l'implication normative compte tenu de son importance associée à la marge d'amélioration de sa performance.

[3] A la suite du test de notre modèle, nous mobilisons une analyse matricielle importance-performance ou *importance-performance matrix analysis* (IPMA) pour approfondir les résultats en considérant les performances de chaque variable latente. Pour une variable latente cible, l'IPMA présente les effets totaux du modèle structurel (importance) sur l'axe des abscisses et les valeurs moyennes du score de chaque variable latente (performance) sur l'axe des ordonnées.

Figure 3 : Importance performance matrix analysis (IPMA) : variable latente cible « Implication affective »

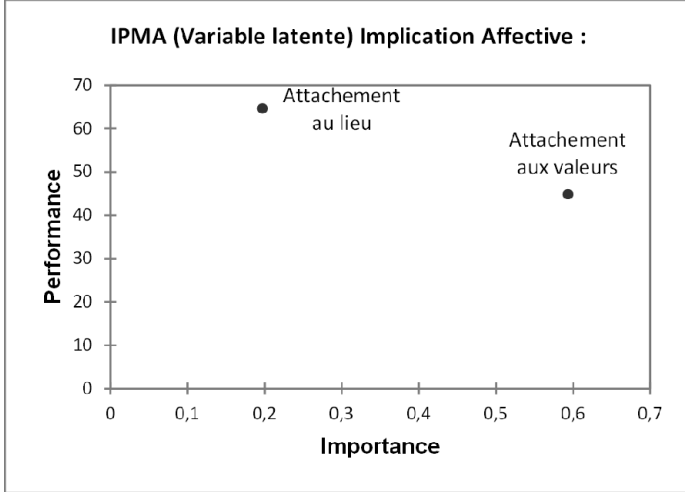


Figure 4 : Importance performance matrix analysis (IPMA) : variable latente cible « Implication calculée »

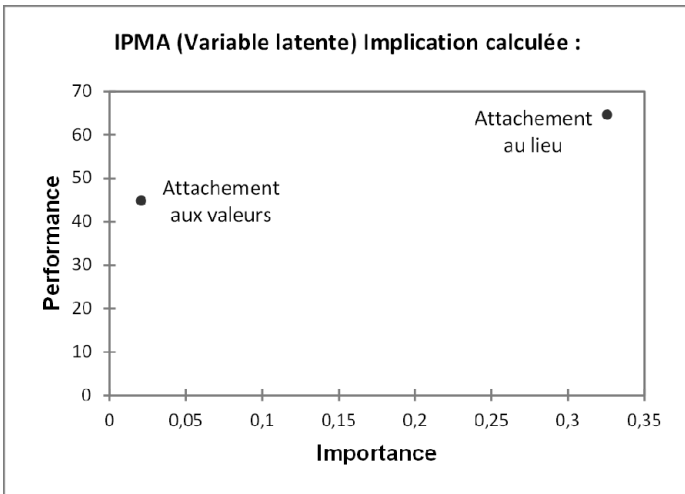
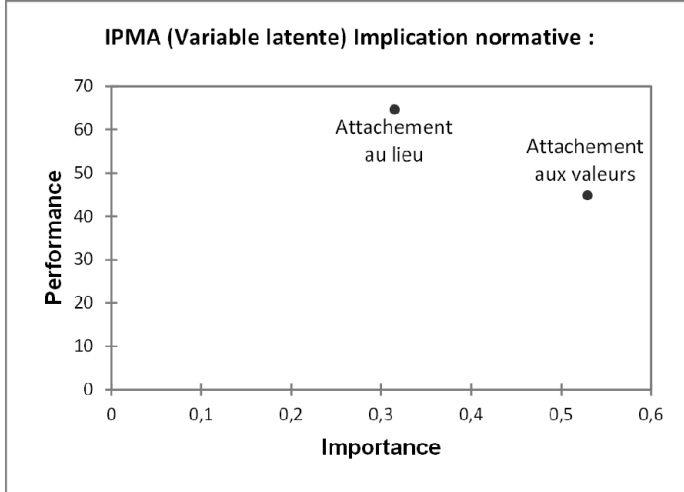


Figure 5 : Importance performance matrix analysis (IPMA) : variable latente cible « implication normative »

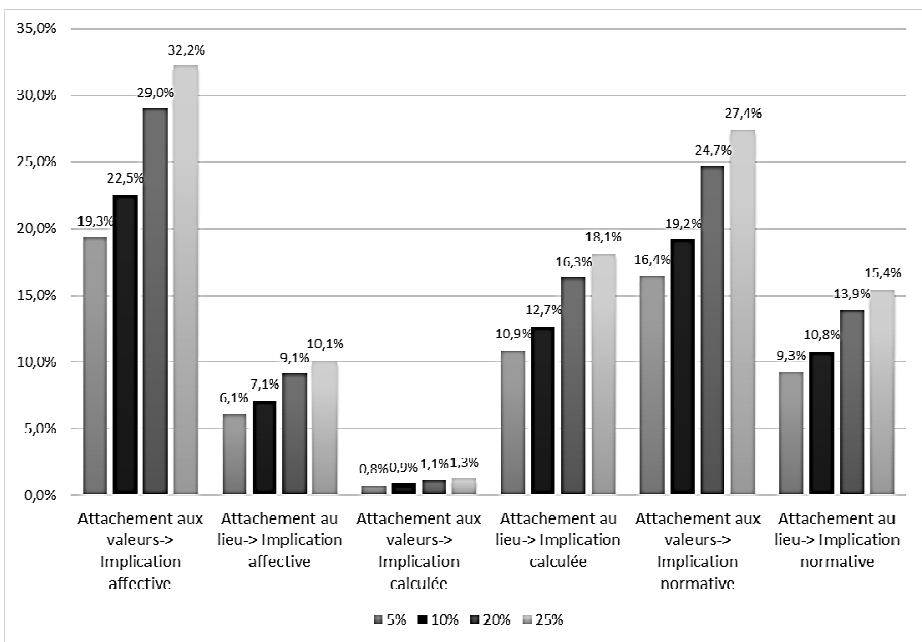


Afin de tester les qualités prédictives du modèle, nous avons ensuite effectué une simulation d'une augmentation de 5, 10, 20 et 25 % du score moyen des variables explicatives (attachement aux valeurs organisationnelles et attachement au lieu de vie) afin d'en mesurer l'impact sur les variables latentes expliquées (cf. Figure 6). Ces simulations permettent d'identifier concrètement quelles sont les variables constituant les leviers d'amélioration des trois variables expliquées :

- Une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement aux valeurs organisationnelles aura pour effet une hausse de 19,3 % et 32,2 % du score moyen de l'implication affective ; une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement au lieu de vie aura pour effet une hausse de 6,1 % et 10,1 % du score moyen de l'implication affective : l'attachement aux valeurs organisationnelles est donc le premier levier d'amélioration de l'implication affective des personnels de santé.
- Une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement aux valeurs organisationnelles aura pour effet une hausse de 0,8 % et 1,3 % du score moyen de l'implication calculée ; une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement au lieu de vie aura pour effet une hausse de 10,9 % et 18,1 % du score moyen de l'implication calculée : l'attachement au lieu de vie s'avère être le premier levier d'amélioration de l'implication calculée des personnels de santé.
- Une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement aux valeurs organisationnelles aura pour effet une hausse de 16,4 % et 27,4 % du score moyen de

l'implication normative ; une hausse de 5 et 25 % du score moyen de l'attachement au lieu de vie aura pour effet une hausse de 9,3 % et 15,4 % du score moyen de l'implication normative : l'attachement aux valeurs organisationnelles constitue donc le premier levier d'amélioration de l'implication normative des personnels de santé.

Figure 6 : Simulation de l'effet d'une augmentation de 5, 10, 20 et 25 % du score moyen des variables explicatives sur la moyenne des variables expliquées



Les résultats et les simulations prédictives viennent compléter les connaissances sur l'implication organisationnelle. Malgré les transformations profondes que connaît le secteur de la santé et l'évolution des valeurs publiques (Bozeman, 2007a ; O'Flynn, 2007 ; Rochette, 2015) l'attachement aux valeurs organisationnelles reste le premier levier d'amélioration de l'implication affective et de l'implication normative des personnels de santé, montrant la persistance importante de motivations de service public (Perry et Wise, 1990). Le lieu de vie peut être assimilé à un capital précieux que l'individu entend conserver. Aussi, l'attachement au lieu de vie joue sur l'implication calculée et constitue probablement un moyen de se prémunir d'une mobilité géographique.

CONCLUSION, IMPLICATIONS MANAGÉRIALES ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

L'objectif de cette recherche était de tester l'influence de l'attachement aux valeurs organisationnelles et au lieu de vie sur les différentes formes d'implications organisationnelles (affective, calculée et normative) des personnels du secteur de la santé. Nos résultats corroborent ceux des recherches antérieures (l'attachement aux valeurs organisationnelles a une influence positive sur l'implication affective et l'implication normative). Ils permettent par ailleurs de mettre en évidence les effets nuancés, mais non neutres de l'attitude envers le lieu de vie sur l'implication organisationnelle. Ainsi, il ressort que l'attachement au lieu de vie influence positivement l'implication calculée, ceci pourrait aussi constituer un élément explicatif de la résistance à la mobilité des personnels, il en est de même pour l'implication normative exprimant une forme de loyauté de l'individu à son territoire de vie. En revanche, la solidarité envers le lieu de vie est sans effet sur les différentes dimensions de l'implication, une hypothèse pourrait être que la dimension politique associée à la solidarité s'exprime en dehors du périmètre professionnel. L'apport de notre travail se situe sur le plan théorique dans l'intégration de l'attitude envers le territoire comme déterminant de l'implication organisationnelle calculée ou normative.

Ces résultats permettent de formuler des pistes de réflexion en vue de l'action pour les cadres dirigeants des structures hospitalières. Une des premières recommandations concerne la nécessité d'identifier les caractéristiques d'attachement et d'identification au lieu de vie conduisant le salarié à développer une implication calculée en termes de coûts/avantages (s'agit-il de facteurs économiques, psychologiques, sociaux ?) afin d'encourager ou accompagner la mobilité des personnels et identifier les leviers actionnables. Par ailleurs, le sentiment de devoir et de loyauté de l'implication normative trouve ses racines dans l'attachement au lieu de vie et dans celui aux valeurs. Elle exprime l'action située évoquée précédemment qui donne sens à travers une forme de devoir : celui de remplir une mission à destination des gens qui vivent sur ce territoire. Il pourrait être pertinent de renforcer ce lien au territoire en mettant en place au sein des hôpitaux des projets destinés à renforcer les liens horizontaux entre les personnels des organisations de santé œuvrant sur un territoire donné. Ceci constitue un enjeu majeur de notre système de santé. En effet, une des recommandations des autorités de santé est de décroïsonner les organisations médicosociales pour en renforcer la coopération. Nous constatons au vu des résultats qu'il est possible de s'appuyer sur les personnels pour y parvenir. Ainsi, si les relations personnelles entre les professionnels de santé sont régulièrement activées lors de la prise en charge des patients. La collaboration s'appuie encore très souvent sur une connaissance parcellaire des ressources d'un territoire. Le développement des liens avec l'ensemble des acteurs de la santé d'un territoire doit constituer un objectif à la fois individuel et institutionnel pour une prise en charge des

patients territorialisée de qualité. Le développement de liens institutionnels est aussi une histoire de personnes partageant une même vision, en cela notre travail complète l'approche théorique dominante des réseaux de santé en montrant l'intérêt d'investir l'approche *bottom up*. Pour ceux dont l'attachement et l'identification au territoire sont notables, les bénéfices perçus de leur implication pourraient être un puissant facteur de mobilisation. On pourrait aussi suggérer d'investir dans des actions d'animation du lien au territoire. L'hôpital est encore trop souvent une organisation fermée qui gagnerait à s'ouvrir en tant que partie prenante de l'animation et la dynamique territoriale. L'organisation de rencontres avec les usagers du système de santé pour les informer, les « éduquer » aux comportements préventifs, participer à des événements festifs tels que des courses pour récolter des fonds pour diverses causes pourraient permettre de renforcer le lien des personnels au territoire et probablement développer le *place affect*. Dans cette recherche, nous n'avons pas procédé à une distinction des résultats selon les catégories de personnels étant donné le nombre limité de répondants pour certaines catégories. Aussi, serait-il intéressant dans un travail complémentaire d'estimer les variations éventuelles des résultats selon la catégorie des personnels (soignants, médecins, personnels administratifs, etc.) selon la classification de Glouberman et Mintzberg (2001). Ceci constitue une des limites de notre travail et une piste pour s'appuyer sur les travaux portant sur les professions soignantes et médicales. Ceux-ci ont mis en évidence l'existence de spécificités des corps professionnels œuvrant à l'hôpital en termes de valeurs et de formes d'implications organisationnelles (Sainsaulieu, 2012). Ces éléments nous invitent, à poursuivre nos travaux pour intégrer les possibles particularités d'attachement que présentent les différents corps professionnels, à accroître la taille de notre échantillon, mais aussi à compléter notre travail par une série d'entretiens semi-directifs afin d'explorer plus avant la compréhension du lien entre l'attitude envers de lieu de vie et l'engagement organisationnel. Ce travail ouvre la voie à une exploration plus poussée de l'attachement au territoire comme une possible nouvelle dimension de la motivation des services publics fortement ancrés dans les territoires.

RÉFÉRENCES

AGONHOSSOU, D. K., & GODONOU, C. K. (2011). Implication organisationnelle et performance au travail chez les infirmières et infirmiers diplômés d'Etat au Bénin. *Management & Avenir*, 50(10), 105-121.

AINSWORTH M. D. (1985). Attachments across the life span. *Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 61(9), 792-812.

- ALLEN, N. J., & MEYER, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- ANTON, C. E., & LAWRENCE, C. (2014). Home is where the heart is: The effect of place of residence on place attachment and community participation. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 451-461.
- BARET, C. (2002). Hôpital : Le temps de travail sous tension. Une comparaison Belgique, Italie, France, Grande-Bretagne, Pays-Bas et Suède. *Sciences Sociales et Santé*, 20(3), 75-107.
- BECKER H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- BELGHITI-MAHUT, S., & BRIOLE, A. (2004). L'implication organisationnelle et les femmes cadres : Une interrogation autour de la validation de l'échelle de Allen et Meyer (1996). [Organizational commitment and gender: Some questions stating from Allen and Meyer's scale.]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10(2), 145-164.
- BLAU, G. J., & BOAL, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, 12(2), 288-300.
- BOLLEN, K. A. (2011). Evaluating Effect, Composite, and Causal Indicators in Structural Equation Models. *MIS Quarterly*, 35(2), 359-372.
- BOWLBY, J. (1958). The nature of the child's tie to his mother. *International Journal of Psychoanalysis*, 39, 350-373.
- BOWLBY, J. (1979). *The Making and Breaking of Affectional Bonds*. London: Tavistock.
- BOYNE, G. A. (2002). Public and private management: what's the difference? *Journal of management studies*, 39(1), 97-122.
- BOZEMAN, B. (2007a). *Public Values and Public Interest: Counterbalancing Economic Individualism*. Georgetown University Press.
- BOZEMAN, B. (2007b). La publicité normative: comment concilier valeurs publiques et valeurs du marché. *Politiques et Management Public*, 25(4), 179-211.
- BREWER, G. A., & SELDEN, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service : New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413-440.
- BROWN, G., RAYMOND, C. M., & CORCORAN, J. (2015). Mapping and measuring place attachment. *Applied Geography*, 57, 42-53.
- CARRIER VERNHET, A., COMMEIRAS, N., & DESMARAIS, C. (2014). Organizational commitment: In sickness and in health? The results of a qualitative study. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 94(4), 3-25.

CHANLAT, J.-F. (2003). Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle. *Travailler*, 9(1), 113-132.

CHATMAN, J. A. (1989, August). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In *Academy of Management proceedings* (Vol. 1989, No. 1, pp. 199-203). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

COLLINS, J. C., & PORRAS, J. I. (1996). Building Your Company's Vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 65-77.

COLON, M., & GUÉRIN-SCHNEIDER, L. (2015). Réforme de Nouveau Management Public et création de valeurs publiques : Des processus compatibles ? Une exploration empirique dans le service public de l'eau. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, Vol. 81(2), 279-295.

CRIÉ, D. (2005). De l'usage des modèles de mesure réflexifs ou formatifs dans les modèles d'équations structurelles. *Recherche et Applications en Marketing*, 20(2), 5-27.

DE GEUS, A. (1997). *The living company: Habits for survival in a turbulent business environment*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

DESMARAIS, C., & GAMASSOU, C. E. (2014). Tous motivés par le service public ? Les liens entre position hiérarchique et motivation de service public. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 80(1), 133-152.

DI MÉO, G. (2001). *Géographie sociale et territoires*. Paris: Nathan.

DRUCKER-GODARD, C., FOUQUE, T., GOLLETTY, M., & LE FLANCHEC, A. (2013). Le resenti des enseignants-chercheurs : Un conflit de valeurs. *Gestion et management public*, 1(4), 4-22.

ESPOSITO VINZI, V., CHIN, W. W., HENSELER, J., & WANG, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. Springer Science & Business Media.

FALKENBURG, K. et SCHYNS, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30 (10), 708-723.

FÉLONNEAU, M. L. (1997). *L'étudiant dans la ville: territorialités étudiantes et symbolique urbaine*. Paris: L'Harmattan.

FERNANDES, V. (2012). En quoi l'approche PLS est-elle une méthode a (re)-découvrir pour les chercheurs en management ? *M@n@gement*, 15(1), 102-123.

FINEGAN, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.

FORNELL, C., & BOOKSTEIN, F. L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440-452.

- FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- FORNES, S. L., & ROCCO, T. S. (2013). A typology of workplace commitment elements and antecedents affecting organizational effectiveness
- FORTIER, I. (2013). Ethos public et quête de sens dans cette ère de réforme : Le NMP, ses critiques et les luttes pour la reconnaissance d'une spécificité du secteur public. @GRH, 9(4), 157-198.
- FRIED, M. (1963). Grieving for a lost home. In: Duhl L.J. (Ed.), *The urban condition: People and policy in the metropolis*. New York : Basic Books, p. 124-152.
- FRISOU, J. (2012). Le lieu peut-il affermir le lien dans les relations commerciales ? Le cas des programmes de fidélisation éco-localistes. *Revue Française du Marketing*, (237/238), 27-42.
- GERSON, K., STUEVE, A., & FISCHER, C. S. (1977). Attachment to place. In *Networks and places: Social relations in the urban setting*. NY: The Free Press.
- GIULIANI, Maria Vittoria. (2003). Theory of Attachment and Place Attachment. In: Bonnes M., Lee T., Bonaiuto M. (Eds.), *Psychological theories for environmental issues*. Aldershot: Ashgate, p. 137-170.
- GIULIANI, M. V., & FELDMAN, R. (1993). Place attachment in a developmental and cultural context. *Journal of Environmental Psychology*, 13(3), 267-274.
- GLOUBERMAN, S., & MINTZBERG, H. (2001). Managing the care of health and the cure of disease--Part I: Differentiation. *Health care management review*, 26(1), 56-69.
- GOULET, L. R., & FRANK, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for-profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210.
- GUSTAFSON, P. (2009). Mobility and territorial belonging. *Environment and Behavior*, 41(4), 490-508.
- GUSTAFSON, P. (2014). Place attachment in an age of mobility. In: L. C. Manzo & P. Dewine-Wright, *Place Attachment: Advances in Theory, Methods and Applications*, London: Routledge, 37-48.
- GUTIÉRREZ-MARTÍNEZ, I. (2006). L'implication organisationnelle des professionnels de TI, Organizational commitment of IT professionals. *Revue française de gestion*, (168-169), 143-156.
- HALPENNY, E. A. (2010). Pro-environmental behaviours and park visitors: The effect of place attachment. *Journal of environmental psychology*, 30(4), 409-421.
- HERNÁNDEZ, B., HIDALGO, M. C., SALAZAR-LAPLACE, M. E., & HESS, S. (2007). Place attachment and place identity in natives and non-natives. *Journal of Environmental Psychology*, 27(4), 310-319.

- HONDEGHEM, A., & VANDENABEELE, W. (2005). Valeurs et motivations dans le service public. *Revue française d'administration publique*, 115(3), 463-479.
- IACOBUCCI, D., & CHURCHILL, G. A. (2015). *Marketing Research: Methodological Foundations*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- IGLESIAS, K., RENAUD, O., & TSCHAN, F. (2010). La satisfaction au travail. *Revue internationale de psychosociologie*, 16(40), 245-270.
- JARVIS, C. B., MACKENZIE, S. B., & PODSAKOFF, P. M. (2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of consumer research*, 30(2), 199-218.
- JØRGENSEN, T. B., & BOZEMAN, B. (2007). Public values: An inventory. *Administration & Society*, 39(3), 354-381.
- KLEIT, R. G., & MANZO, L. C. (2006). To move or not to move: Relationships to place and relocation choices in HOPE VI. *Housing Policy Debate*, 17(2), 271-308.
- KOUADIO, A. B., & EMERY, Y. (2017). Employés publics dans les environnements hybrides : quelles ancrs d'engagement et quelles pratiques de GRH? *Gestion et Management Public*, 6(4), 9-35.
- LACROUX, A. (2011). Les avantages et les limites de la méthode « Partial Least Square » (PLS) : Une illustration empirique dans le domaine de la GRH. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 2(80), 45-64.
- LARAT, F., & CHAUVIGNÉ, C. (2017). Dépasser les tensions entre valeurs : Un défi pour les cadres de services publics français et leurs écoles de formation. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 83(3), 475-492.
- LEWICKA, M. (2011). Place attachment: How far have we come in the last 40 years? *Journal of Environmental Psychology*, 31(3), 207-230.
- LÓPEZ-MOSQUERA, N., & SÁNCHEZ, M. (2013). Direct and indirect effects of received benefits and place attachment in willingness to pay and loyalty in suburban natural areas. *Journal of Environmental Psychology*, 34(1), 27-35.
- MAES, B., FONTANAUD, N., & PRONOST, A.-M. (2010). Effet de la mise en place d'un instrument d'évaluation continue de la qualité des soins infirmiers sur la satisfaction au travail des soignants et sur leur implication affective. *Recherche en soins infirmiers*, 102(3), 42-49.
- MATHIEU, J.E. et ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- MCDONALD, P., & GANDZ, J. (1991). Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management*, 30(2), 217-236.

- MÉRIADE, L., ROCHETTE, C., & TALBOT, D. (2018). La confiance interpersonnelle en milieu hospitalier: une proposition de lecture par la Proximité. *Gestion et Management Public*, 7(3), 31-52.
- MÉRIADE, L., ROCHETTE, C. & TALBOT, D. (2019). Vers un management des tensions de gouvernance publique dans les établissements de santé : Une proposition de réponse par l'analyse des proximités. *Innovations*, 60(3), 169-199.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: SAGE.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J., & SMITH, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- MEYER, J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L., & TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- MICHOT, F., LAUNOIS, B., BERTRAND, D., BRINGER, J., DEGOS, L., OLIE, J. P., & THUILLEZ, C. (2019). Rapport 19-02. L'hôpital public en crise: origines et propositions. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 203(3-4), 109-121.
- MOYNIHAN, D. P., & PANDEY, S. K. (2008). The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227.
- O'FLYNN, J. (2007). From new public management to public value: Paradigmatic change and managerial implications. *Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353-366.
- O'REILLY, C. A., & 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.
- PAILLÉ, P. (2005). Engagement organisationnel et modes d'identification. Dimensions conceptuelle et empirique. *Bulletin de psychologie*, 480(6), 705-711.
- PASQUIER, D., & VALÉAU, P. (2011). Implication organisationnelle, anxiété et états affectifs au travail. *Revue internationale de psychologie sociale*, 24(1), 5-36.
- PENNAFORTE, A. (2015). Le développement de liens d'implication multi-cibles en formation-emploi : Le rôle des soutiens organisationnels, du supérieur, et des collègues de travail. *Gestion 2000*, 32(4), 15-35.
- PÉOC'H, N., & CEAUX, C. (2012). Les valeurs professionnelles, une composante de la stratégie d'implication organisationnelle des professionnels de santé... : L'apport

compréhensif d'une recherche décisionnelle menée au CHU de Toulouse. *Recherche en soins infirmiers*, 108(1), 53-66.

PERRY, J.L. (1996). Measuring Public Service Motivation : An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.

PERRY, JAMES L., HONDEGHEM, A., & WISE, L. R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *Public Administration Review*, 70(5), 681-690.

PERRY, J. L., & VANDENABEELE, W. (2015). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, 75(5), 692-699.

PERRY, James L., & WISE, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.

PICOT-COUCPEY, K. (2009). Déterminants du choix d'un mode d'expansion internationale par un distributeur : Modèle conceptuel et validation empirique. *Recherche et Applications en Marketing*, 24(4), 23-55.

PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T., & BOULIAN, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

POSNER, B. Z., KOUZES, J. M., & SCHMIDT, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24(3), 293-309.

PROSHANSKY, H. M. (1978). The city and self-identity. *Environment and Behavior*, 10(2), 147-169.

RAINEY, H. G. (1989). Public management: Recent research on the political context and managerial roles, structures, and behaviors. *Journal of Management*, 15(2), 229-250.

RAINEY, H. G., & STEINBAUER, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 9(1), 1-32.

REICHERS, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.

REICHERS, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508-514.

RELPH, E. (1976). *Place and Placelessness*. London: Pion.

RINGLE, C.M., & SARSTEDT, M. (2016). Gain more insight from your PLS-SEM results: The importance-performance map analysis. *Industrial Management & Data Systems*, 116 (9), 1865-1886.

- RIOUX, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail : Une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 38(4), 325.
- RIVIÈRE, A., COMMEIRAS, N., & LOUBÈS, A. (2019). Nouveau Management Public, tensions de rôle et stress professionnel chez les cadres de santé. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 112(2), 3-20.
- ROCHETTE, C. (2015). La marque publique entre nouvelles pratiques et valeurs publiques. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 81(2), 341-359.
- ROSSITER, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International journal of research in marketing*, 19(4), 305-335.
- SAINSAULIEU, I. (2012). La mobilisation collective à l'hôpital : Contestataire ou consensuelle ? *Revue française de sociologie*, 53(3), 461-492.
- SCANNELL, L., & GIFFORD, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 1-10.
- SCHWARTZ, S. H., & BARDI, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32(3), 268-290.
- SCOTT, C. R. (1999). The impact of physical and discursive anonymity on group members' multiple identifications during computer-supported decision making. *Western Journal of Communication*, 63(4), 456-487.
- SEBASTIEN, L. (2016). L'attachement au lieu, vecteur de mobilisation collective ?. Étude de cinq territoires ruraux. *Norois. Environnement, aménagement, société*, (238-239), 23-41.
- SHAYKH-BAYGLOO, R. (2020). A multifaceted study of place attachment and its influences on civic involvement and place loyalty in Baharestan new town, Iran. *Cities*, 96, 102473.
- SOSIK, J. J., KAHAI, S. S., & PIOVOSO, M. J. (2009). Silver Bullet or Voodoo Statistics?: A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization Research. *Group & Organization Management*, 34(1), 5-36.
- STEERS, R. M., & RHODES, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.
- STEIJN, B., & LEISINK, P. (2011). L'engagement organisationnel du personnel du secteur public néerlandais, Organizational commitment among Dutch public sector employees. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 72(2), 195-211.
- STREUKENS, S., LEROI-WERELDS, S., & WILLEMS, K. (2017). Dealing with Nonlinearity in Importance-Performance Map Analysis (IPMA): An Integrative Framework in a PLS-SEM Context. In: Latan H., Noonan R. (eds), *Partial Least Squares Path Modeling*. Springer, p. 367-403.

- SUNG MIN PARK, & RAINEY, H. G. (2007). Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment: Empirical Tests of Commitment Effects in Federal Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 197-226.
- TENENHAUS, M., AMATO, S., & ESPOSITO VINZI, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting* (Vol. 1, p. 739-742). Consulté avril 2, 2017, à l'adresse <http://old.sis-statistica.org/files/pdf/atti/RSBa2004p739-742.pdf>
- THÉVENET M. (1992). *Impliquer les personnes dans l'entreprise*, Paris, Éditions Liaisons.
- TSAUR, S. H., LIANG, Y. W., & WENG, S. C. (2014). Recreationist-environment fit and place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 421-429.
- TUAN, Y. (1974). *Topophilia: a study of environmental perception, attitudes, and values*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- VANDENABEELE, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organisational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM-performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.
- WETZELS, M., ODEKERKEN-SCHRÖDER, G., & VAN OPPEN, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- WIENER, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- WIENER, Y., & VARDI, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96.
- WILLIAMS, D. R., & PATTERSON, M. E. (1999). Environmental psychology: Mapping landscape meanings for ecosystem management. In: Cordell, HK; Bergstrom, JC, eds. *Integrating social sciences and ecosystem management: Human dimensions in assessment, policy and management*. Champaign, IL: Sagamore Press. p. 141-160.
- WOLD, H. O. (1982). Soft modeling: The basic design and some extensions. *Systems under indirect observation: Causality, structure, prediction* (Vol. 2, p. 1-54). Amsterdam: North-Holland.
- WOLD, H. O. (1985). Partial least squares. In: Kotz S. & Johnson N.L. (Éd.), *Encyclopedia of statistical sciences* (Vol. 6., p. 581-591). New York : Wiley.
- WOODS, S. A., POOLE, R., & ZIBARRAS, L. D. (2012). Employee absence and organizational commitment: Moderation effects of age. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 199-203.

ANNEXES

› Annexe 1 : questionnaire administré

ÉTUDE de l'implication et du sentiment d'appartenance TERRITORIALE

I – MIEUX VOUS CONNAÎTRE

Avant de commencer le questionnaire, merci de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

Vous êtes :

- Une femme
- Un homme

Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous :

- 18-25 ans
- 26-35 ans
- 36-50 ans
- 51-65 ans
- 65 et plus

Votre fonction au sein de votre établissement est :

- Médecin
- Personnel soignant
- Personnel d'encadrement de service
- Personnel de direction
- Personnel de services support
- (logistique, informatique, secrétariat médical, etc.)
- Autre fonction, précisez

Quelle est votre ancienneté au sein de cet établissement :

- 0-4 ans
- 5-10 ans
- 11-15 ans
- 16-20 ans
- 21 ans et plus

Votre établissement est une structure :

- Privée
- Publique

II – VOTRE IMPLICATION AU TRAVAIL

Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer votre jugement en le qualifiant sur une échelle allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

	1	2	3	4	5
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait pas d'accord
Je passerais bien volontiers le reste de ma vie professionnelle dans cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il serait très difficile pour moi de quitter cet établissement en ce moment, même si je le voulais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne ressens aucune obligation de rester dans cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ressens vraiment les problèmes de cet établissement comme s'ils étaient les miens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beaucoup trop de choses seraient dérangées dans ma vie si je me décidais à quitter cet établissement maintenant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Même si c'était à mon avantage, je ne me sentirais pas le droit de quitter cet établissement maintenant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne me considère pas comme un « membre de la famille » dans cet établissement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ce moment, rester dans cet établissement est un problème	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui relève autant de la nécessité que du désir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne me sens pas « affectivement » attaché à cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je pense avoir trop peu de possibilités pour envisager de quitter cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'éprouverais de la culpabilité si je quittais cet établissement maintenant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cet établissement a pour moi beaucoup de signification personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une des conséquences négatives de mon départ de cet établissement serait le manque de solutions de rechange possibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cet établissement mérite ma loyauté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si je n'avais pas tant donné de moi-même à cet établissement, j'aurais pu envisager de travailler ailleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne quitte pas cet établissement pour le moment car j'éprouve un sentiment d'obligation envers les gens qui en font partie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je dois beaucoup à cet établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Echelle de mesure de l'implication organisationnelle adaptée de Meyer *et al.* (1993).

III – VOTRE ATTACHEMENT AUX VALEURS DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer votre jugement en le qualifiant sur une échelle allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

	1	2	3	4	5
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait pas d'accord
Si les valeurs de cet établissement étaient différentes, je n'y serais pas aussi attaché	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Depuis que j'ai rejoint cet établissement, mes valeurs personnelles et celles de l'établissement sont devenues plus similaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La raison pour laquelle je préfère cet établissement aux autres s'explique par ce qu'il représente, par ses valeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon attachement à cet établissement est essentiellement basé sur la similitude de mes valeurs avec celles qui le caractérisent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ce que cet établissement représente est important pour moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Echelle de mesure de l'attachement aux valeurs organisationnelles adaptée de O'Reilly et Chatman (1986).

IV – VOTRE ATTACHEMENT A VOTRE TERRITOIRE

Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer votre jugement en le qualifiant sur une échelle allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

	1	2	3	4	5
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait pas d'accord
Je suis très attaché(e) à ce territoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sentirais déraciné(e) si je devais partir loin de ce territoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quand je m'absente de ce territoire, je suis heureux(se) d'y revenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Echelle de mesure de l'attachement au territoire adaptée de Frisou (2012).

Ma région est :

	Oui	Non
Je suis originaire de ce territoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>