Ziglôbitha,
Revue des Arts, Linguistique,
Littérature & Civilisations
Université Peleforo Gon Coulibaly - Korhogo

LEADERSHIP ET ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL SOUS CONTRÔLE GENRE ET NIVEAU D'ETUDES

Pitshou YADISADILA KIKA,
Bill BIATIAKANA LUMUENI,
Robert MENA LOKITA,
Département de Gestion des Entreprises et Organisation du Travail de L'Université de Kinshasa/ Kinshasa, CD.
pitshouyadisadila@gmail.com

Résumé : Cette recherche a pour objectif d'évaluer l'incidence du leadership sur l'engagement organisationnel sous contrôle des variables genre et niveau d'étude ; par une étude menée auprès des employés des petites et moyennes entreprises évoluant à Kinshasa. Pour ce faire, nous avons fait recours à la méthode d'enquête couplée de deux échelles (celle du leadership et celle d'engagement organisationnel) ; à partir d'un questionnaire administré. De prime à bord, le genre lié au leadership exerce une influence sur l'engagement organisationnel. Auxiliairement, quant à l'influence de la variable niveau d'études attachée au leadership sur l'engagement organisationnel, il y a une forte corrélation entre leadership et engagement organisationnel, pour ceux ayant un niveau d'études secondaire. Et, il y a également une forte corrélation entre le leadership et l'engagement organisationnel pour les employés ayant un niveau d'étude universitaire. Prise dans sa particularité, la variable niveau d'études liées au leadership, contribue à 23,5% dans l'engagement organisationnel.

Mots-clés : Leadership, engagement organisationnel, contrôle, genre, niveau d'études…

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT CONTROLLED BY GENDER AND LEVEL OF EDUCATION

Abstract : This research aimed to assess the impact of leadership on organizational commitment under the control of gender and education level variables; by a study conducted among employees of small and medium-sized enterprises operating in Kinshasa. To do this, we used the survey method coupled with two scales (that of leadership and that of organizational commitment); from an administered questionnaire. First of all, the gender related to leadership exerts an influence on organizational commitment. Auxiliary, as for the influence of the level of education variable attached to leadership on organizational commitment, there is a strong correlation between leadership and organizational commitment, for those with a secondary level of education. And, there is also a strong correlation between leadership and organizational commitment for employees with a university education. Taken in its particularity, the variable level of studies related to leadership, contributes to 23.5% in organizational commitment.

Keywords : Leadership, organizational commitment, control, gender, educational level...

Introduction

A l'ère actuelle, la notion du leadership occupe une place prépondérante dans des entreprises, et influence considérablement le comportement organisationnel des employés au travail. En effet, le succès d'une entreprise dépend essentiellement du style du leadership adopté ou plus des capacités de leader à motiver son équipe des salariés et à leur donner des moyens d'atteindre des sommets de performance. Dans cette perspective, nous comprenons que le leadership a de l'influence sur l'engagement organisationnel qui, de son coté, fait booster les rendements des travailleurs au profit de l'entreprise.

Les questions relatives à l'incidence du leadership sur l'engagement organisationnel dans les organisations revêtent une grande importance, tant au plan théorique que pratique. En effet, les changements qui affectent l'économie à l'heure actuelle accentuent la compétition entre les organisations, ce qui signifie qu'elles font face à de nombreux défis et menaces. Le leadership devient donc important, pour faire face à cette compétition (Eikenberry, 2007). Et dans notre environnement toujours marqué par de profondes mutations et innovations, il est important pour les entreprises d'améliorer leurs performances en vue de répondre aux attentes de plus en plus diversifiées de leur clientèle.

Par ailleurs, il est à remarquer de nos jours que, l'émergence des entreprises tant publiques que privées passe essentiellement par un bon style de leadership, pouvant faciliter le fonctionnement optimal de leur institution. Selon Houe cité par Jose Ababa Ekula (2007), le leadership constitue la capacité d'un individu à influencer, motiver et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès de l'organisation. De cette idée, s'ajoute celle de Richard L. DAFT, cité par Jose Ababa Ekula en (2007), qui souligne que : « le leadership est l'aptitude, le talent, l'art d'influencer les hommes vers l'atteinte des objectifs fixés ; il est l'activité des hommes ».

De ce point de vue, une entreprise qui se veut performante ne saurait être seulement celle qui dispose des technologies les plus performantes mais encore et surtout des hommes qui vont mettre tout leur enthousiasme, leur passion et toute leur énergie à atteindre les objectifs de l'entreprise. Ceci dénote de l'importance du leadership qui influe sur les ressources humaines, véritable clé du succès. Au sein des organisations congolaises en général et les PME en particulier, l'engagement organisationnel ne semble pas être trop perceptible, ce qui ne peut pas manquer d'avoir un impact sur les performances des membres du personnel de ces organisations.

Nous notons que les nombreux retards au travail, la flânerie systématique, le peu ou manque d'intérêt envers les tâches quotidiennes, les multiples grognes

sociales observées au sein du personnel en général laisse présager un problème d'engagement organisationnel de cette catégorie du personnel.

Il s'avère de ce fait indispensable, de s'arrêter un moment et d'évaluer l'incidence du leadership sur le niveau d'engagement organisationnel de ce personnel. Ainsi, notre préoccupation dans cette étude se résume à la question suivante : quelle est l'incidence du leadership sur l'engagement organisationnel des employés des PME ?

De cette question principale découlent des questions secondaires suivantes :

- Le leadership contrôlé par le sexe, influence-t-il l'engagement organisationnel des agents ?
- Le leadership contrôlé par le niveau d'études, influence-t-il l'engagement organisationnel du personnel ?

Au regard de la question soulevée ci-haut, nous formulons l'hypothèse principale de la manière suivante :

Le leadership détermine l'engagement organisationnel. Plus le chef applique un leadership efficace, plus l'employé manifeste un engagement supérieur à son entreprise, plus qu'il ferait preuve d'une performance individuelle supérieur. Plus claire encore, l'engagement organisationnel du personnel dépend de l'efficacité du leadership dont fait preuve le chef. De manière spécifique, nous émettons ce qui suit :

- Le genre lié au leadership, n'exercerait aucune influence sur l'engagement organisationnel.
- La variable niveau d'études attachée au leadership, n'exercerait aucune influence sur l'engagement organisationnel.

Intérêt de l'étude

La performance organisationnelle et la compétitivité d'une entreprise sont devenues les concepts d'ordre de toutes les organisations qui veulent encore survivre face à cette à un environnement de plus en plus imprévisible. Cette performance au niveau organisationnel est assise par le management stratégique qui prône le leadership dans le pilotage de toute organisation.

Le choix du sujet porte sur le fait que l'engagement organisationnel reste de nos jours, un facteur d'une importance capitale de la performance organisationnelle et de la pérennité des entreprises. Cette étude nous permet d'apporter une contribution significative dans la recherche du développement des entreprises congolaises en générale et des PME en particulier, et ; les conclusions de la présente recherche aideront à approfondir les connaissances sur l'influence du leadership à l'engagement organisationnel des employés.

1. Approche théorique

1.1. Notion de leadership

Le leadership réside dans les relations et les échanges qui s'établissent entre le leader et le groupe, et qui incitent le groupe à suivre l'orientation du leader. Le leadership est nécessaire au sein d'un groupe de personnes qui doivent travailler ensemble pour atteindre un but commun.

La notion même du leadership n'est pas facile à saisir. Un accord faisant l'unanimité est difficile à trouver sur sa définition même si la plupart des gens essayent de le définir. En d'autres termes, il n'y a pas une définition absolue du leadership, mais nous allons donner les traits communs qui caractérisent sa définition.

- Selon House (2005), le leadership est la capacité d'un individu à influencer, à motiver et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès de l'organisation ;
- D'après Daft (2006), le leadership est l'aptitude, le talent, l'art d'influencer les hommes vers l'atteinte des objectifs fixés. Il est l'activité des hommes ;
- Pour Castonguay, le leadership c'est avoir une vision et être capable de la transmettre aux autres membres de l'équipe ;
- Quant à Froman (1998) et Gourdon, le leadership est la capacité d'un dirigeant à s'engager personnellement et à entrainer avec lui tout le personnel ;
- Selon Terry, le leadership est l'habileté qu'une personne possède pour diriger et inciter les autres à travailler ensemble avec confiance et zèle sur la tache établie par le leader ;
- Knezevich (1975) pense, quant à lui, que le leadership est la capacité de diriger les ressources dans une structure organisationnelle vers **les** buts et standards de l'institution.

Le leadership va au-delà du management traditionnel et positionne l'homme au centre, pour qu'une fois motivé et écouté, qu'il mette la main à la patte pour l'atteinte des objectifs. En outre, il est à constater que le leadership est pour certains un statut, pour d'autres une place à légitimer ou alors, utilisé parfois en tant que synonyme d'autorité, de pouvoir, de commandement, avec les attributs qui l'accompagnent. Pour les uns, on naît leader et on le reste pour la vie, ce ne peut être qu'une question de gênes et donc primeraient les qualités innées ; pour d'autres, on peut devenir leader, en développant un ensemble de qualités (acquises donc) et un état pour lequel on pourrait être formé. Pour certains, le leadership ne fait appel qu'au quotient intellectuel ; pour d'autres, il

fait essentiellement appel à l'émotionnel, parfois au spirituel, voire à l'inexplicable.

Quid des questions sur les fondements du leadership : est-ce une manière de diriger, de convaincre, de mobiliser, de créer de nouveaux modèles ? Est-ce la capacité d'anticiper, de prévoir, de décider, de remettre en cause et de s'opposer ? Est-ce encore une ligne de conduite, de valeurs partagées, une « certaine » vision du monde ?

Le leadership est compris ici comme étant la capacité qu'a un individu à mobiliser un ensemble de personnes, et qui, tout en préservant l'efficacité collective vers un objectif commun, permet la créativité, l'initiative, la remise en cause. A ce titre, le leader crée du sens, mobilise des énergies et entraîne l'adhésion. Cette définition ne préjuge donc pas d'une autorité et d'une hiérarchie formelle, elle ne préjuge pas non plus de la durée ou de la généralisation sur toutes les facettes d'un individu. Un leader peut l'être dans un moment précis et sur un compartiment de sa vie et ne pas l'être par ailleurs ; elle ne présuppose pas de traits physiques ni de caractéristiques personnelles immuables. Elle considère néanmoins essentiel pour qu'il y ait leader, qu'il y ait mobilisation de suiveurs, persuasion et objectif apparent commun au préalable.

Compte tenu de l'importance, pour chaque individu de la connaissance, des aspects affectifs et comportementaux ainsi que des effets de perception, nous sommes convaincus que la dimension émotionnelle et symbolique joue un rôle inter relationnel primordial, particulièrement dans l'équation leader-suiveurs. Nous pensons que l'intelligence émotionnelle joue un rôle vital dans l'exercice du leadership (George, 2000 ; Caruso, Mayer et Salovey, 2000 ; Basse, 2008), plus que l'intelligence dans le sens classique du terme.

1.2. Notion d'engagement organisationnel

- Définition

L'engagement organisationnel est défini comme un processus à travers lequel, les intérêts de l'individu deviennent attachés à la mise en œuvre de modes des comportements socialement organisés qui sont accomplis dans l'intérêt de l'organisation (Kante, 1968).

Pour Kundi et Sarleh, (1993) l'engagement organisationnel se réfère à la prédisposition d'un travailleur à mettre de côté ses propres attentes et ses propres intérêts personnels et à promouvoir ceux de l'organisation (Johnson et Chang, 2006).

Bloom (2004) estime quant à lui que, le concept de l'engagement organisationnel est un état psychologique caractérisant le lien entre un individu et son organisation et ayant des implications directes sur la décision de l'employé

de rester ou de quitter son organisation (Meyer et Allen, 1997). A cet effet, tout comme Matthieu et Zajae (1990), Meyer et Allen (1997) considèrent qu'un individu peut avoir différents types d'engagements de façon simultanée et selon différents degrés pour chacune des composantes. Autrement dit, le sens qu'un individu trouve dans son emploi (plaises, réussite, utilité, éthique et autonomie) influence le type d'engagement organisationnel qu'il manifeste (affecte, normatif, continue). Un travailleur engagé est une personne qui se sent épanouie dans son travail (Partes, Hayer, 2002).

1.3. Composantes de l'engagement organisationnel

La conception tridimensionnelle de l'engagement organisationnel comprend trois composantes : affective, normative et de continuation (Meyer & Allen, 1991 ; 1997). Selon cette conception, ces trois composantes contribuent à constituer un état psychologique qui caractérise l'individu dans son rapport avec son organisation.

- Engagement affectif

II est basé sur l'approche de Porter et Coll. (1974) et se réfère à l'attachement émotif de l'individu d'une organisation. Selon Johnson et Chang (2006), les employés engagés affectivement envers leurs organisations, s'accrochent aux valeurs et à la culture de leurs organisations. Ainsi, peut-on dire que la personne engagée affectivement « est en amour avec son travail » ou plus spécifiquement, qu'elle présente une motivation intrinsèque. La dimension affective de l'engagement organisationnel provient des valeurs intrinsèques de l'individu (Meyer et Coll., 2004). On peut citer en exemple de facteurs intrinsèques, les responsabilités personnelles, l'utilisation de ses compétences, la satisfaction que le travailleur pense pour le travail en lui-même, le sentiment de reconnaissance, le sentiment d'avancement ou même le sentiment de réalisation. A cet effet, Mattaz (1988) atteste que ce sont principalement les facteurs intrinsèques qui déterminent l'attitude des employés envers leurs organisations.

Plusieurs auteurs disent que l'engagement affectif est corrélé positivement à la satisfaction au travail et à l'accomplissement personnel (baker & Baker, 1999 ; Carson, Kerry & Coll., 1999 ; Iterbach & olivier, 2006).

Cursute, Tae, Takagi, Ishida, Manida (1998) ont conclu que les employés qui percevaient positivement leurs relations avec leurs collègues, montraient de hauts niveaux d'engagement affectif envers leurs organisations.

- Engagement raisonné (continu)

L'engagement raisonné (continu) se réfère à l'envie de l'employé de rester avec l'organisation (Meyer et Coll., 2002). En fait, les employés qui ont l'assurance d'être reconnus par leurs organisations et ainsi d'y rester, auraient un degré

d'engagement raisonné plus élevé envers leurs compagnies. Par ailleurs, l'employé engagé de façon continue persiste dans son emploi pour les bénéfices (Johnson & Chang, 2006). En effet, un travailleur engagé de façon raisonnée tire la conclusion qu'il aurait beaucoup à perdre s'il changeait d'emploi. D'ailleurs, les éléments qui influencent un travailleur à démontrer un fort engagement raisonné pour son organisation sont les suivants : une grande sécurité d'emploi ; un soutien important de ses supervisions à des employés, un bas niveau de demandes relatives à l'emploi et un haut niveau d'application des compétences dans l'organisation Yamada, Sugisawa, Sugihana & SMbata, 2005).

Enfin, les résultats de recherches de Meyer et Coll. (2002), montrent une relation positive entre l'engagement raisonné (contenu) et la performance au :ravail, c'est-à-dire que plus un employé ressent les besoins de garder une relation d'emploi avec une entreprise (engagement continu), plus sa performance sera affecté positivement.

- Engagement normatif (moral)

L'engagement moral (normatif) défini en premier dans les travaux de Wiener (1982) reflète le sentiment d'obligation, soit celui qui se réfère au devoir de l'employé à continuer la relation d'emploi à la loyauté envers son organisation (Allen, 2003 ; Berman, 2006 ; Meyer 2002). En fait, on a pu remarquer dans la littérature que les employés asiatiques expriment un haut niveau d'engagement moral pour leurs organisations ; ainsi ils restent avec leurs organisations puisqu'ils considèrent qu'il est de leur devoir d'y rester (Su-Fen & Miao-Ching, 2006). L'entreprise est donc en quelque sorte, leur « deuxième famille ». Autrement dit, le samourai est chef d'entreprise et le travailleur est dévoué au « Seigneur de la guerre » (Bernier, 1972). Enfin, le dévouement fait partie des valeurs morales des employés asiatiques (Yamada et Coll. 2005).

En résumé, selon certains auteurs, la contribution que l'emploi apporte aux compétences et aux habilités des employés et l'emphase que met l'organisation sur la nécessité de bien faire le travail peut influencer le type d'engagement qu'un travailleur va avoir envers son organisation (Kantoghoghes & Bruyant, 2004).

2. Approche méthodologique

2.1. Population d'étude

La population d'étude comme le souligne Chekroun (2018), est constituée d'un ensemble des sujets (personnes, objets, etc.) sur lesquels on fait des observations statistiques. Pour cette étude, notre population est constituée des employés de quelques PME évoluant dans la ville de Kinshasa.

2.2. Échantillon d'étude

De Landsheere cité par Tungisa Kapela (2018), définit l'échantillon comme étant le choix d'un nombre limité d'individus, d'objets ou d'évènements dont l'observation permet de tirer les conclusions applicables à la population entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait.

Dans notre enquête, nous avons opté pour un échantillon occasionnel ou accidentel de 95 sujets pour des raisons liées à la réticence et à la disponibilité des agents. Nous avons dans cette étude retenu deux variables sociodémographiques : variable genre et variable niveau d'études.

2.3. Méthode

Pour mener à bien cette étude, nous avons recouru à la méthode d'enquête couplée de deux échelles (celle du leadership et celle de l'engagement organisationnel) ; à partir d'un questionnaire administré.

3. Présentation, analyse des données et interprétation des résultats

Dans ce point, nous présentons, analysons les données et interprétons les résultats obtenus à l'issue de l'enquête, en vue de vérifier nos hypothèses de recherche.

3.1. Présentation des résultats globaux

Les résultats de notre étude sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Présentation des résultats globaux

Échelles	N	Moyenne	**Ecart type**
Leadership	95	1,2821	0,71953
Engagement organisationnel	95	2,0083	0,71822

Source : notre enquête

La lecture de ce tableau nous indique que la qualité du leadership des chefs au travail a été appréciée à une moyenne de 1,2731 sur une possibilité allant jusqu'à 3 et rengagement organisationnel est apprécié à une moyenne de 2,0093 sur une possibilité de 3.

3.2. Analyse différentielle des résultats

Comme il est demandé dans une recherche scientifique qui utilise les données relevant de l'échelle d'intervalle, nous procédons ici au test deux de la normalité de la distribution et d'homogénéité des variances afin de déterminer la nature de tests statistiques à utiliser au niveau de l'analyse différentielle.

Il est impérieux de signifier que les résultats de ces tests seront interprétés selon les règles d'interprétation vouées à tous les tests statistiques que voici :
Si p >= 0,05 : Différence non significative (DNS)
Si p <= 0,05 : Différence significative (DS)
Si p <= 0,01 : Différence très significative (DTS)

3.3. Étude de la normalité des distributions

La littérature spécialisée en matière de tests statistiques distingue plusieurs tests éprouvant l'hypothèse de la normalité d'une distribution d'étude. Mais, en ce qui concerne cette recherche, nous avons opté pour le test de Kolmogorov Smirnov à cause de son caractère pratique et de sa facilité dans l'interprétation. Nous présentons dans le tableau suivant les indices statistiques se rapportant à l'étude de la normalité des distributions des résultats de notre étude via le test de Kolmogorov Smimov.

Tableau 2 : Etude de la normalité des distributions de l'étude p.0.05)

		Kolmogorov-Smirnov	
		Statistiques	Sig.
Engagement organisationnel	Masculin	0,128	0,07
	Féminin	0,215	0,20
Leadership	Masculin	0,127	0,09
	Féminin	0,248	0,30

Il ressort de ce tableau que, toutes les probabilités associées aux distributions des résultats de notre étude (0,07 ; 0,20 ; 0,09 et 0,30) se révèlent statistiquement supérieures à la probabilité critique (0,05).

Ainsi, nous acceptons l'hypothèse nulle de manque de différence entre ces distributions et une distribution théoriquement normale. Nous pouvons par conséquent nous conclure que nos échelles (Leadership et engagement organisationnel) ont des distributions normales.

3.4. Etude de l'homogénéité des variances

Pour tester l'homogénéité des variances considérées selon les variables intermédiaires de notre étude, nous avons recouru au test F de Levene. Les statistiques s'y rapportant sont présentées dans le tableau 2 .

Tableau 3 : Etude d'homogénéité des variances

	Statistiques de Levene	Sig.
Leadership	0,685	0,446
Engagement organisationnel	12,039	0,210

Les résultats contenus dans le tableau ci-dessus indiquent que, toutes les variances considérées en fonction de différentes échelles de notre étude respectent la condition d'homogénéité des variances car les probabilités y associées sont supérieures à la probabilité critique (0,05). Ainsi, le recours aux tests paramétriques à notre étude est justifié.

3.5. Analyses différentielles

Cette étape de notre recherche permet de soumettre nos résultats à des tests statistiques valables qui nous permettront de tirer des inférences statistiques pertinentes afin de vérifier nos hypothèses de recherche. Pour ce faire, nous faisons recours au test de la régression linéaire simple afin de voir la contribution du leadership dans l'engagement organisationnel des employés au travail.

Tableau 4 : Apport du leadership sur l'engagement organisationnel
Récapitulatif du modèle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	F	Sig.
1	0,528[a]	0,273	0,295	53,41	0,001**

a. Prédicteurs : (Constante), Leadership
b. Variable dépendante : engagement organisationnel

Il est important de retenir que, R explique la corrélation (relation) entre la variable indépendante (leadership) et la variable dépendante (engagement organisationnel). L'indice R- deux explique à son tour, la contribution de la variable indépendante (leadership) à la variable dépendante (Engagement organisationnel) et l'indice R-deux ajusté, explique la vraie contribution après ajustement. Le test F explique la significativité de cette contribution.

Nous comprenons donc à partir de ce tableau qu'il y a une forte corrélation (0,528) entre la variable indépendante (leadership) à la variable dépendante

(engagement organisationnel). De plus, Le leadership contribue à 29,5 % et cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

Tableau 5 : Apport du leadership sur l'engagement organisationnel contrôlé par la variable sexe

Récupération du modèle

Modèle	R		R-deux	R-deux ajusté	F	Sig.
	Masculin	Féminin				
1	,475	0,619	0,238	0,242	33,17	0,001**

a. Prédicteurs : (Constante), Leadership

b. Variable dépendante : engagement organisationnel

La lecture du tableau ci-dessus nous fait voir qu'il y a une forte corrélation (0,475) entre la variable indépendante leadership pour les hommes, et la variable dépendante engagement organisationnel. Et, il y a également une forte corrélation (0,619) entre le leadership (par rapport aux enquêtées femmes) et engagement organisationnel. Prise dans sa particularité, la variable sexe liée au leadership, contribue à 24,2% à l'engagement organisationnel. Le test F explique que cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

Tableau 6 : Apport du leadership sur l'engagement organisationnel contrôlé par la variable niveau d'études

Récupération du modèle

Modèle	R		R-deux	R-deux ajusté	F	Sig.
	Secondaire	Universitaire				
1	,452	0,519	0,235	0,216	18,95	0,001**

a. Prédicteurs : (Constante), leadership

b. Variable dépendante : engagement organisationnel

De ce tableau il y a lieu de constater qu'il y a une forte corrélation (0,452) entre le leadership pour ceux ayant un niveau d'études secondaire leur engagement organisationnel au travail. Il y a également une forte corrélation (0,519) entre leadership et engagement organisationnel au travail pour les enquêtés ayant un niveau universitaire.

Nous remarquons aussi que, prise dans sa particularité, la variable niveau d'études liée au leadership, contribue à 23,5% à l'engagement organisationnel au travail. Le test F explique que cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

4. Discussion et interprétation des résultats

La discussion des résultats est une étape très importante de la recherche scientifique qui permet de dégager le sens exact des résultats obtenus en confrontant nos résultats avec ceux des études menées par d'autres chercheurs.

Pour ce qui est de l'influence du leadership sur l'engagement organisationnel, les résultats indiquent une forte corrélation (0,528) entre la variable indépendante, leadership sur la variable dépendante, engagement organisationnel. Et, le leadership contribue à 29,5% et cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

Au vu de ce résultat, nous confirmons notre hypothèse principale qui stipule que le leadership détermine l'engagement organisationnel dans la mesure où, plus le leadership est efficace, plus le travailleur manifeste un engagement supérieur à son entreprise, plus il ferait preuve d'une performance individuelle supérieure qui amène à une performance globale de l'organisation. Plus claire encore, l'engagement organisationnel dépend de la qualité du style du leadership dont font preuve les dirigeants.

S'agissant du test de l'influence du leadership sur l'engagement organisationnel contrôlée par la variable sexe, les résultats font remarquer qu'il y a une forte corrélation (0,475) pour les hommes entre le leadership et l'engagement organisationnel. Tout comme il y a également une forte corrélation (0,619) pour les femmes entre le leadership et l'engagement organisationnel. Prise dans sa particularité, la variable sexe liée au leadership, contribue à 24,2% à l'engagement organisationnel. Le test F explique que cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

Au regard de ces résultats, nous infirmons notre première hypothèse secondaire selon laquelle le genre lié au leadership, n'exercerait aucune influence sur l'engagement organisationnel.

Concernant l'influence de la variable niveau d'études attachée à au leadership sur l'engagement organisationnel, les résultats nous révèlent qu'il y a une forte corrélation (0,452) entre leadership et engagement organisationnel pour ceux ayant un niveau d'études secondaire. Et, il y a également une forte corrélation (0,519) entre le leadership et l'engagement organisationnel pour les candidats ayant un niveau d'étude universitaire. Prise dans sa particularité, la

variable niveau d'études liées au leadership, contribue à 23,5% dans l'engagement organisationnel. Le test F explique que cette contribution est très significative dans la mesure où la probabilité associée (0,001**) est largement inférieure à la probabilité critique (0,05).

Au vu de ces résultats, notre deuxième hypothèse secondaire qui postule que la variable niveau d'études attachée au leadership, n'exercerait aucune influence sur l'engagement organisationnel est infirmée. Autrement dit, malgré l'efficacité du style du leadership pratiqué par les chefs, le niveau d'études ne sera pas un facteur d'influence de l'engagement organisationnel.

Conclusion

Cette étude a porté sur l'incidence du leadership sur l'engagement organisationnel sous contrôle des variables genre et niveau d'étude. Étude menée auprès des employés des PME évoluant dans la ville de Kinshasa. Notre préoccupation majeure s'est résumée au tour de la question principale suivante :

- quelle est l'incidence du leadership sur l'engagement organisationnel au sein des PME évoluant dans la ville de Kinshasa ?

De cette question principale étaient découlées des questions secondaires suivantes :

- ✓ À quel degré le leadership contrôlé par le sexe, influence-t-il l'engagement organisationnel des employés des PME évoluant dans la ville de Kinshasa ?
- ✓ À quel degré le leadership contrôlé par le niveau d'études, influence-t-il l'engagement organisationnel du personnel des PME évoluant dans la ville de Kinshasa ?

Relativement à nos questions de recherche, cette étude comporte une hypothèse principale et deux hypothèses secondaires que voici :

✓ Le leadership détermine l'engagement organisationnel dans la mesure où, plus le chef applique un leadership efficace, plus l'employé manifeste un engagement supérieur à son entreprise. Plus claire encore, l'engagement organisationnel du personnel dépend de l'efficacité du leadership dont fait preuve le chef.

✓ Le genre lié au leadership n'exercerait aucune influence sur l'engagement organisationnel.

✓ La variable niveau d'études attachée au leadership n'exercerai aucune influence sur l'engagement organisationnel.

Pour parvenir à mieux mener notre recherche, nous avons utilisé la méthode d'enquête accompagnée par deux échelles (Leadership et Engagement organisationnel) pour collecter les différentes informations qui, en suite aideront à tirer des conclusions pertinentes et profitables à la communauté scientifique et

à la population concernée. Par ailleurs, l'usage du logiciel statistique SPSS est pris en compte pour analyser les différentes informations récoltées en vue de les dénombrer, relever les grandes tendances et prendre des décisions finales issues des tests statistiques adéquats.

Cette recherche soulève, ainsi, une interpellation qui nécessite la prise en compte du levier leadership dans le management de toutes sortes d'organisations publiques comme privées pour plus de performance car l'engagement organisationnel et l'un des facteurs non négligeables de la performance d'une organisation.

Références bibliographiques

Bergeron et Pierre, G. (2006). « La théorie du continuum des styles de leadership », La gestion dynamique.

Bergeron, Pierre (2006). La gestion dynamique. Montréal : Gaëtan Morin, 653 p.

Carnegie, D. (SD). « Comment trouver le leader en vous ».

Collins, J. (SD). « De la performance à l'excellence ». Garcia, EJ. (2013). Le génie du leadership : mythes et défis de l'action managériale. Dunod.

Hariman, R. (2009). Le pouvoir est une question de style. Rhétoriques du politique, traduit de l'américain, Paris, Klincksieck.

Maxwell, J. (2002*).“The 21 Irrefutable Laws of Leadership (Follow Them and People Will Follow You)”.*

Omar Aktouf. (SD). Le management entre tradition et renouvellement, 3eédition.

Plane, JM. (2015). *Théories du leadership : Modèles classiques et contemporains,* Dunod.

Psychologie du travail et comportement organisationnel, 2007, Les Éditions de la Chenelière inc., 3e édition 2007.

« Naît-on ou devient-on leader ? L'étonnante réponse », Destination Leadership, 8 janvier 2018.

Salazar,PJ.(2009). L'Hyper politique, technologies rhétoriques de la domination, Paris.

Tannenbaum, R. et Schmidt, W. (2011). « How to Choose a Leadership Pattern », Harvard Business Review, U of Ottawa Business Source Complete Network, Ontario.