

Justice sociale et comportements de citoyenneté sociale en France

Ornella Nkawiri Rogombé¹, Bernard Gangloff²

Résumé. La psychologie des organisations examine le lien entre justice organisationnelle et comportements de citoyenneté organisationnelle. Ce lien n'a pas, selon nous, été établi dans le contexte social. C'est notre objectif. L'hypothèse est que la manifestation des conduites sociales dépend de la justice perçue par les citoyens. Un questionnaire de 43 items adapté à la vie courante a été administré à 269 hommes et femmes : 21 items de justice organisationnelle (Colquitt, 2001), 16 de citoyenneté organisationnelle (Charbonnier, Silva & Roussel, 2007) auxquels nous avons ajouté 6 items de déviance pour l'occasion. Les résultats montrent que la justice sociale influence bien les conduites sociales.

Mots-clés : Justice sociale, justice organisationnelle, comportements de citoyenneté sociale et organisationnelle

Introduction

Les médias se font régulièrement l'écho de conduites sociales contestataires (*cf.* les gilets jaunes) avec, comme l'une des causes potentielles, un manque de justice sociale. Pour autant, ce lien causal n'a pas, à notre connaissance, été scientifiquement établi. Cela peut notamment provenir de la difficulté à circonscrire de manière opérationnelle ce que l'on entend par justice sociale et par conduite sociale contestataire. Une façon de surmonter cette difficulté nous semble être de prendre appui sur certains des travaux menés dans le domaine de la psychologie des organisations qui, en spécifiant les différentes dimensions constitutives tant de la justice organisationnelle que de ce que l'on appelle les comportements de citoyenneté organisationnelle, et en les opérationnalisant dans des questionnaires, mettent en évidence leur relation causale. La présente étude a pour objectif, en adaptant ces questionnaires aux situations civiles, d'examiner les liens entre justice sociale et comportements de citoyenneté sociale (le terme de citoyenneté étant pris dans son sens

1. Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Nanterre, France ; nkawiriornella@gmail.com
2. Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Nanterre, France ; bernard.gangloff@univ-rouen.fr

premier, c'est-à-dire comme définissant les droits et devoirs d'un individu en fonction de son appartenance à une nation).

Cadre théorique

La justice organisationnelle

De nombreuses études menées dans le cadre de la recherche en sciences sociales portent sur la justice organisationnelle. Elle est définie comme le champ de l'enquête psychologique qui s'intéresse à la perception de l'équité sur le lieu de travail (Byrne & Cropanzano, 2001). La perception de justice organisationnelle réfère à la nature et la qualité du traitement que reçoit chaque salarié comparativement à ses collègues ou groupes dans le milieu de travail (Colquitt *et al.*, 2001). Caractérisée par sa multifonctionnalité, la justice organisationnelle est composée de quatre dimensions (Colquitt, 2001) considérées comme indispensables pour la réussite des entreprises. (1) *La justice procédurale* concerne le jugement des salariés par rapport aux procédures appliquées lors de la prise de décisions des supérieurs hiérarchiques (*cf.* Lind & Tyler, 1988). (2) *La justice distributive* fait référence au sentiment de justice perçue en termes de distribution des ressources (*cf.* Adams, 1965). (3) *La justice informationnelle* renvoie à la manière dont les individus au travail perçoivent les explications et les informations qui leur sont transmises (*cf.* Bobocel & Zdaniuk, 2005). (4) Enfin, *la justice interpersonnelle* fait référence à la qualité de traitement offerte aux salariés par leur hiérarchie : respect, honnêteté, courtoisie, politesse (*cf.* Folger & Cropanzano, 1998).

La justice sociale

Beitone et Hemdane (2008, 25) entendent par justice sociale «un idéal au regard duquel on juge de la situation existante en ce qui concerne la répartition du pouvoir, du prestige, du revenu, du patrimoine, etc. : est juste ce qui est égal et la justice sociale est donc un principe qui conduit à privilégier et à promouvoir l'égalité». Langlois (2014) indique qu'une société idéale assure une protection contre les aléas de la vie (par exemple en cas d'accident, de maladie, de chômage) et offre des services tels que le réseau routier, la protection des consommateurs,... l'ensemble de ces éléments contribuant au bien-être des personnes. Staerklé, Roux Delay et Gianettono (2003) évoquent les pensions de retraite, l'assurance maladie, la politique familiale (assurance maternité, gratuité des crèches), les aides sociales (*e.g.* un revenu minimum), les droits collectifs (*e.g.* l'accès des personnes handicapées aux bâtiments publics), et examinent les critères selon lesquels ces éléments de politique sociale sont considérés comme légitimes ; c'est-à-dire les critères de légitimité d'un Etat social. Forsé (2014) identifie plus précisément trois critères de cette justice sociale distributive : la satisfaction des besoins élémentaires de chaque citoyen, l'équité, c'est-à-dire la proportionnalité entre les efforts de chacun et les rétributions dans ce qu'ils doivent recevoir collectivement et enfin, l'égalité dans la répartition des biens entre les citoyens. Dubet (2009, 19) note que domine aujourd'hui, dans nos sociétés occidentales, l'idée selon laquelle «tous les individus sont fondamentalement égaux [au niveau de leurs droits] et qu'ils doivent donc occuper des positions sociales inégales en fonction de leur seul mérite», c'est-à-dire en fonction de leurs efforts, de leurs aptitudes, de leurs talents. De même, Forsé et Parodi (2016) indiquent que, selon l'enquête Dynegal de 2013, une majorité de français considère

que «des différences de revenus sont acceptables lorsqu'elles rémunèrent des mérites différents» (79), si ce mérite est conditionné par une égalité des chances. Mais la justice distributive n'est pas la dimension à pouvoir être ainsi tant dans le domaine organisationnel que dans la vie sociale. C'est également le cas pour les trois autres formes de justice (procédurale, de l'informationnelle ou de l'interpersonnelle). Songeons par exemple aux décisions et actions gouvernementales destinées à simplifier les démarches et procédures administratives (*cf.* les travaux de la Direction Interministérielle à la Transformation Publique), ou aux diverses Conventions Citoyennes permettant aux administrés de faire entendre leur voix (Convention Citoyenne sur le climat, sur la fin de vie, ...). Songeons également, lorsqu'une proposition de réforme est socialement mal perçue (par exemple sur les retraites), aux récurrents appels à davantage d'informations, d'explications (Eric Woerth, ancien ministre du travail, déclarait sur une radio française, le 24.01.2020 : «Les gens ne comprennent pas exactement ce qu'il y a derrière ce texte», «le gouvernement doit mieux expliquer». Le 08.12.2002, François Bayrou, membre de la majorité présidentielle, parlait «d'un manque de pédagogie», de la nécessité «d'éclairer les Français sur le besoin de réforme»). Quant aux revendications en matière de justice interpersonnelle, il est possible de reprendre certains des propos de Mercier (2020) concernant la crise des gilets jaunes : «A coups de petites phrases offensantes à destination des Français [...], l'action du président E. Macron est perçue comme une politique d'humiliation à l'égard de ceux qui disent connaître «la galère», au profit des «premiers de cordée» (expression utilisée par E. Macron pour la première fois le 15 octobre 2017 lors d'un entretien sur TF1)».

Les comportements de citoyenneté organisationnelle

Les comportements de citoyenneté organisationnelle, également connus sous le nom de spontanéité organisationnelle (George & Brief, 1992), de comportements prosociaux (Brief & Motowidlo, 1986), de comportements extra-rôle (Bateman & Organ, 1983), ou encore de comportements de performance contextuelle (Motowidlo & Van Scotter, 1994) renvoient à des «conduites individuelles de types discrétionnaires, non directement ou explicitement reconnues par le système formel de récompense contribuant au bon fonctionnement générale de l'organisation, qui ne relèvent pas du rôle ou des tâches prescrites de l'emploi occupé, c'est-à-dire des termes spécifiques du contrat passé entre un employé et son organisation ; ces comportements relèvent plutôt d'un choix personnel, de sorte que leur omission n'implique pas de sanction» (Organ, 1988, 4). Il s'agit de conduites non réglementées dans le contrat de travail mais valorisées par l'organisation, ces conduites ayant ainsi le statut de normes organisationnelles (Gangloff, 2016).

Pour Organ (1988) les comportements de citoyenneté organisationnelle regroupent cinq dimensions : l'altruisme (aide ou soutien apporté aux collègues dans la réalisation des tâches) ; la loyauté (vanter les mérites de l'entreprise même en l'absence de cette dernière) ; la conformité (respect des règles et procédures) ; la coopération (participer par exemple aux activités de groupes au sein de l'entreprise) ; l'esprit sportif (supporter les difficultés liées au travail ou aux conditions de travail sans se plaindre).

Les comportements de citoyenneté sociale

Le concept de comportement de citoyenneté hors organisation est un concept complexe. Chanel (1999, 69) le définit un «ensemble de valeurs citoyennes (Égalité, Liberté et aussi Responsabilité, qui apparaît comme la contrepartie nécessaire de la liberté) [qui] va alors s'incarner dans un ensemble de normes concrètes qui concernent les droits et les devoirs des citoyens». Pour Schnapper (2000, 14) «la citoyenneté symbolise le respect des droits et devoirs de citoyen dans un état. Chaque citoyen exerce à sa façon la citoyenneté telle qu'elle est établie par les lois et intégrée dans l'ensemble des mœurs de la société à laquelle il appartient. La citoyenneté est aussi une composante du lien social. C'est en particulier l'égalité des droits et de devoirs associés à la citoyenneté qui fonde le lien social». Comme le note N'Zovot (2019), être citoyen, c'est-à-dire (Pitseys, 2017) «avoir le droit de cité dans la communauté politique dont il fait partie» suppose certaines conditions. D'où par exemple la mise en place, en Belgique wallonne, d'ateliers de formation à la citoyenneté dans le cadre du parcours d'intégration des primo-arrivants. Examinant le contenu du référentiel de cette formation, N'Zovot (43) note ainsi le sens du civisme, c'est-à-dire l'adhésion aux valeurs communes de la société d'accueil, aux règles de savoir-vivre de la société d'accueil, ce qui se traduit de façon pratique dans la vie de tous les jours dans les gestes et comportements qui promeuvent le vivre ensemble, le respect mutuel dans la différence des uns et des autres.

On peut observer de nombreuses similitudes entre les comportements citoyens dans et hors organisations, qu'il s'agisse de leur configuration ou de leurs concrétisations. Ainsi, comme dans les organisations, les comportements de citoyenneté hors organisation sont des conduites profitables à la société, mais qui ne résultent pas des lois ou des règles formelles ; ils correspondent à des choix de l'individu et leur absence n'entraîne aucune conséquence négative, de même que leur adoption ne conduit à aucune récompense. Sur le plan empirique, on peut aussi retrouver les cinq comportements de citoyenneté mentionnés par Organ (1988). Pour l'altruisme, on peut penser aux aidants informels qui prennent de leur temps pour aider les personnes qui le nécessitent. La loyauté peut se traduire par le fait de représenter dignement son pays lorsque l'on séjourne à l'étranger, ou par la sincérité dans la déclaration de ses revenus (Grazziani, 2016). La conformité, c'est-à-dire le respect des règles et procédures peut se traduire par l'adoption des conduites normatives. Le fait de faire partie d'un groupe coopératif (c'est-à-dire d'un groupe convivial citoyen : cf. Dutoit, 2010) ou de voter au moment des élections peuvent être mis en rapport avec la coopération organisationnelle. Enfin, l'esprit sportif peut renvoyer à l'acceptation des contraintes et restrictions imposées par la vie en société.

Les liens entre la justice organisationnelle et les comportements de citoyenneté organisationnelle

De nombreux travaux soulignent l'impact positif de la justice organisationnelle sur les comportements de citoyenneté au travail (e.g. Uwa, 2022, dans une étude menée au Nigéria). Si, pour Nabil et Moussa (2018), la justice procédurale semble peu intervenir dans l'explication de la variance des CCO, par contre, la plupart des travaux mettent au contraire en évidence l'importance de son rôle (e.g. Masterson, Lewis, Goldman & Taylor, 2000). D'autres travaux (e.g. Niehoff & Moorman, 1993) constatent plus globalement que chacune des quatre formes de justice organisationnelle entretient des liens positifs avec les comportements de citoyenneté

organisationnelle. Les méta-analyses de Colquitt et *al.* (2001) soutiennent cette position. Cette relation peut être expliquée par la théorie de l'échange social de Blau (1964) : El Akremi *et al.* (2006, 76) soulignent que les salariés modulent leur degré de comportements citoyens en fonction de la manière dont ils se sentent traités. Dans une étude menée auprès de 160 salariés du secteur public gabonais, Rogombé et Gangloff (2022) ont ainsi mis en évidence que chacune des quatre formes de justice organisationnelle influence au moins l'une des cinq dimensions des comportements de citoyenneté organisationnelle. Ces auteurs montrent par exemple, que pour favoriser la coopération, il faut mettre l'accent sur la justice informationnelle, ou que pour augmenter la sportivité, il faut plutôt se pencher sur l'aspect distributif.

Problématique et hypothèse

Les études que nous venons de citer mettent en évidence l'existence de nombreuses relations entre la justice organisationnelle et les comportements de citoyenneté organisationnelle. Elles confirment qu'une justice organisationnelle satisfaisante conduit les salariés à l'adoption de comportements organisationnels citoyens (comportements qui favoriseront la performance des entreprises). Nous considérons que ce type de lien peut aussi s'observer dans le domaine social hors organisation. Rawls (1971) souligne ainsi les conséquences néfastes d'un manque de justice sociale. Il considère que la justice est une obligation morale de toute société et précise que la plupart des maux de la société découlent en partie d'imperfections de justice sociale, notamment d'une mauvaise répartition des ressources disponibles (revenus, moyens médicaux, insertion sociale, etc.) : les individus adaptent leurs conduites dans la société en fonction de la manière dont ils perçoivent les distributions, la prise de décisions à leur égard et le niveau de traitement interpersonnel dont ils sont l'objet de la part des dirigeants ou des institutions sociales. Nasr, El Akremi et Vandenberghe (2009, 5) rappellent également que lorsqu'une personne présente des services de qualité à une autre, cette dernière développe généralement un sentiment d'obligation de réciprocité. Cela nous conduit à penser que si un citoyen perçoit que la société est juste à son égard, il cherchera à y répondre par l'adoption de conduites sociales positives. La possibilité d'observer ce type de lien hors organisation nous semble d'autant plus étayée que lorsque l'on parle de justice organisationnelle et de comportements de citoyenneté organisationnelle, on ne fait que transférer dans le domaine des organisations des termes initialement affectés à la vie quotidienne (le concept de justice a été appliqué à la vie quotidienne avant de l'être au domaine organisationnel, et il en est de même pour celui de citoyenneté). Or la littérature ne semble pas s'être intéressée aux éventuels liens entre justice et comportements citoyens dans ce domaine du quotidien ; hors milieu de travail. Notre objectif est donc d'examiner si nous pouvons y observer des résultats similaires à ceux obtenus au niveau organisationnel.

Sur la base de la littérature montrant que la justice organisationnelle influence les comportements de citoyenneté organisationnelle, nous nous attendons à ce que la justice sociale influence les comportements de citoyenneté sociale. Mais s'agissant d'une première étude sur ce thème, nous n'établirons qu'une large hypothèse : nous nous attendons à ce que la justice sociale favorise, par au minimum l'une quelconque de ses dimensions (distributive, procédurale, informationnelle ou interpersonnelle), la manifestation des comportements de citoyenneté sociale, qu'il s'agisse de l'altruisme, de la loyauté, de la conformité, de la coopération, ou de l'esprit sportif, dimensions auxquelles nous avons ajouté une échelle d'incivilité.

Méthode

Participants

La justice sociale et les comportements de citoyenneté sociale touchant tout un chacun, notre étude a été réalisée sur un échantillon tout-venant de la population française. Afin de mieux situer nos analyses, nous avons mesuré cinq variables socio démographiques : le sexe, l'âge, le niveau des revenus, la situation professionnelle et le lieu de résidence.

Notre échantillon était ainsi composé de 269 participants dont 112 hommes (41.6%) et 157 femmes (58.4%). La tranche d'âge de 18-25 était la plus importante (24.9%), suivie des 36-45 ans (20.4%), l'âge global moyen étant de 38,42 ans. La tranche de revenus la plus représentée était 1200-2000 (38.3%). La catégorie socio-professionnelle la plus représentée est celle des employés (38.7%), suivie des étudiants (21.9%), des cadres (14.9%), des retraités (11.2%), des ouvriers (7.4%) et des sans-emploi (5.9%). Les personnes vivant en zone urbaine étaient plus nombreuses (61.3%) que celles vivant en zone rurale (38.7%). Le tableau 1 détaille ces données.

Mesures

Nous avons utilisé un questionnaire constitué de l'échelle de justice sociale et une échelle mesurant les comportements de citoyenneté sociale. Chaque échelle était de type Likert en quatre points : 1 (tout à fait d'accord) ; 2 (d'accord) ; 3 (pas d'accord) ; 4 (tout à fait en désaccord). Pour mesurer la justice sociale, nous sommes partis du questionnaire de justice organisationnelle de Colquitt (2001) composé de 20 items mesurant quatre dimensions (justice procédurale, distributive, interpersonnelle et informationnelle). Le choix de cet instrument vient du fait qu'il présente de bonnes qualités psychométriques et qu'il constitue l'instrument le plus utilisé pour mesurer la justice organisationnelle (Camerman, Cropanzano & Vandenberghe, 2007). Nous avons ensuite adapté ce questionnaire pour l'extraire du domaine organisationnel et en transférer son contenu au domaine de la vie sociale quotidienne. Nous avons enfin réalisé une pré-enquête auprès de 30 participants afin de vérifier la bonne compréhension de chaque item et, en cas de nécessité, de parfaire notre instrument. Voici quelques exemples des adaptations auxquelles nous avons procédé.

- Pour la justice procédurale, l'item initial «les procédures utilisées permettent d'exprimer vos opinions et sentiments durant la prise de décision» est devenu «lorsque les responsables politiques prennent des décisions, on a l'occasion d'exprimer nos opinions et nos sentiments».
- Pour la justice distributive, l'item «votre rémunération est appropriée au travail que vous avez accompli.» a été transformé en «la politique des revenus (salaires, aides sociales, pensions) est équitable.».
- Pour la justice interpersonnelle, l'item «les responsables hiérarchiques vous traitent avec respect» est devenu «les responsables politiques traitent les citoyens avec respect et considération».
- Enfin, pour la justice informationnelle, l'item «les responsables hiérarchiques ont une communication franche avec vous» est devenu «les responsables politiques ont une communication transparente avec la population».

Pour mesurer les comportements de citoyenneté sociale, nous nous sommes inspirés des cinq dimensions de comportements de citoyenneté organisationnelle d'Organ (1988) que nous avons appliqué à la vie de tous les jours : l'altruisme consistera à aider les autres citoyens au quotidien, la loyauté envers la société se traduira par le fait de valoriser la société, en dire du bien, la conformité sociale consistera à respecter les règles et principes moraux de la société, la coopération signifiera participer à des associations, des rencontres organisées dans le but d'aider la société, et l'esprit sportif consistera à tolérer les contraintes et les conditions de vie sans se plaindre.

Nous avons plus précisément eu recours à l'échelle de Charbonnier, Silva et Roussel (2007), en reprenant 16 de ses 19 items¹. Nous avons ajouté une sixième dimension, d'incivilité, créée pour l'occasion et correspondant à des conduites inciviles régulièrement évoquées dans la vie quotidienne. Par exemple : «Avez-vous déjà été tenté de prendre des transports en commun sans ticket?». Les items de Charbonnier et al. (2007), tout comme ceux des questionnaires habituels de citoyenneté organisationnelle, ne proposant en effet que des conduites citoyennes, négligeant les conduites déviantes (*e.g.* le travail en perruque -utiliser son temps de travail ou les outils du travail à des fins personnelles, le sabotage, ...). Notre échelle définitive comporte ainsi 22 items.

Procédure

Nos participants ont été sollicités de manière individuelle et aléatoire à travers toute la France, sur la base du volontariat. Nous avons utilisé la technique d'échantillonnage en boule-de-neige (*cf.* Buton, Lehingue, Mariot & Rozier, 2016) et contacté nos participants en mettant notre questionnaire en ligne *via* le logiciel d'administration d'enquêtes «Google Forms». Les participants avaient comme consigne de cocher face à chaque item de façon honnête, leur degré d'accord par rapport à la façon dont ils percevaient la justice sociale et l'impact que cette perception pouvait avoir dans leur vie de tous les jours.

Résultats

Afin de tester l'ajustement de notre modèle de mesure, nous avons réalisé une analyse factorielle confirmatoire. Nous nous basons sur les travaux de Byrne (2012) pour retenir Comparative Fit Index (CFI), Comparative Fit Index (TLI), Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) et Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Nos résultats présentent une qualité d'ajustement acceptable des données de notre modèle théorique et correspondent aux valeurs recommandées (Hu & Bentler, 1999) : p est inférieur à .001, donc significatif, CFI et TLI sont respectivement .94 et .91 et dépassent la valeur admise (.90), RMSEA est satisfaisant dans la mesure où il est égal à .07 (donc inférieur à .08, seuil recommandé), enfin, SRMR est de .04 (dont inférieur à la valeur admise de 05).

1. «Nous avons supprimé un item de Conformité hors champ («je termine toujours dans les délais le travail qui m'est confié») et deux items redondants, l'un de Conformité («je respecte toujours les règles et les procédures de mon entreprise»), le second de Coopération («participer à des réunions d'équipe ou des activités de groupe m'ennuie»).»

Tableau 1. *Qualité d'ajustement du modèle théorique*

χ^2	df	P	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
97.4	14	.001	.94	.91	.07	.04

Notes : χ^2 : Khi-deux ; **df**: degré de liberté ; **P**: P value ; **CFI**: Comparative Fit Index ; **TLI**: Tucher-Lewis ; **RMSEA**: Root Mean Squared Error of Approximation ; **SRMR**: Standardized Root Mean Square Residual

Dans le but de vérifier la fiabilité et la consistance interne de nos échelles de mesure, nous avons procédé à la vérification de l'alpha de Cronbach (tableau 3). Nous nous appuyons sur les indications préconisées par Nunnally (1967), considérées par de nombreux auteurs (e.g. Cho & Kim, 2015) comme des références reconnues, et considérons la valeur minimum de α acceptable à partir de .60 et la valeur maximale tout à fait acceptable à partir de .90. Nos échelles ont une fiabilité de cohérence interne acceptable avec .73 pour la justice sociale et .68 pour les comportements de citoyenneté sociale. Concernant les scores des différentes dimensions de nos échelles, les alphas de Cronbach varient entre .64 et .86 (tableau 3), ce qui est également acceptable. Ces résultats attestent donc d'une fiabilité satisfaisante de nos échelles.

Nous remarquons aussi (tableau 3) que les comparaisons des moyennes effectives des quatre formes de justice sociale sont toutes significativement supérieures à la moyenne théorique (égale à 2). Cela peut montrer que les participants sont majoritairement en accord avec les questions qui leur ont été posées. La justice informationnelle présente la moyenne la plus élevée ($M = 3.22$, $ET = .53$, $t = 56.74$, $p = .000$), suivie de la justice distributive ($M = 3.14$, $ET = .58$, $t = 56.74$, $p = .000$), de la justice procédurale ($M = 2.84$, $ET = .50$, $t = .60$, $p = .000$) et enfin de la justice interpersonnelle ($M = 2.69$, $ET = .59$, $t = 48.34$, $p = .000$). Pour les comportements de citoyenneté sociale, l'incivilité ($M = 3.30$, $ET = .60$, $t = .58$, $p = .000$) a la moyenne la plus élevée par rapport à la moyenne théorique (égale à 3), suivie de la loyauté ($M = 2.95$, $ET = .71$, $t = 43.32$, $p = .000$), de la coopération ($M = 2.72$, $ET = .55$, $t = .51$, $p = .000$), de l'esprit sportif ($M = 2.58$, $ET = .44$, $t = .60$, $p = .000$), de la conformité ($M = 1.78$, $ET = .71$, $t = 26.07$, $p = .000$), l'altruisme venant en dernière position ($M = 1.82$, $ET = .44$, $t = 43.12$, $p = .000$).

Nous remarquons également (tableau 3) que les corrélations significatives se situent entre .19 et .64. Notre échantillon ne présente donc aucun problème de la multicollinéarité, car il ne dépasse pas le seuil de .75 (Chen & Francesco, 2003). Il en ressort que les quatre formes de justice sociale sont significativement et positivement corrélées avec la loyauté : justice procédurale ($r = .55$; $p = .000$), justice informationnelle ($r = .49$; $p = .000$), justice distributive ($r = .45$; $p = .000$), et justice interpersonnelle ($r = .36$; $p = .000$). Nous pouvons donc dire que plus la justice sociale est perçue comme satisfaisante (qu'elle soit procédurale, informationnelle, distributive, ou interpersonnelle), plus les citoyens vont manifester des comportements de loyauté envers la société. On note également que les justices procédurale et distributive sont corrélées à la conformité : procédurale et conformité donne $r = .25$; $p = .000$, et distributive avec conformité donne $r = .20$; $p = .000$. On remarque enfin que les quatre formes de justice sociale sont corrélées de manière significative et négative à l'incivilité : justice procédurale (avec $r = -.25$; $p = .000$), justice distributive ($r = -.23$; $p = .000$), justice informationnelle ($r = -.26$; $p = .000$) et justice interpersonnelle ($r = -.21$; $p = .000$).

Tableau 2. Moyennes, écart-type, intercorrélations entre les différentes variables, fiabilité, t de student et p value

Variables	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Justice procédurale	2.84	.50	(.69)									
2. Justice informationnelle	.322	.53	.63**	(.75)								
3. Justice distributive	3.14	.58	.57**	.62**	(.81)							
4. Justice interpersonnelle	2.69	.59	.46**	.56**	.55**	(.64)						
5. Altruisme	1.82	.44	-.01	-.06	-.06	.01	(.78)					
6. Loyauté	2.95	.71	.55**	.49**	.45**	.36**	.05	(.86)				
7. Conformité	1.78	.71	.25*	.20*	.17	.13	.04	.33**	(.81)			
8. Coopération	2.72	.55	-.03	.04*	.02	.13	.12	.11	.03	(.65)		
9. Esprit sportif	2.58	.44	-.16	-.15	-.10	-.08	-.05	-.02	-.20*	.09	(.60)	
10. Incivilité	3.30	.60	-.25*	-.26*	-.23*	-.21*	.17	-.32*	-.60*	.03	.19*	(.76)
T			60	64.88	56.74	48.34	43.12	43.32	26.07	51	60	58
P			.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00

Notes : les alphas de Cronbach correspondent aux nombres entre parenthèses. *p < .05, **p < .01

Les résultats de l'analyse de régression multiple (tableau 4) montrent que parmi les quatre formes de justice sociale, seule la justice procédurale présente un lien significatif et positif avec la loyauté ($\beta = .36, t = 3.40, p < .001$). Cela nous laisse penser que plus les citoyens considèrent les procédures de la société justes à leur égard plus ils sont loyaux vis-à-vis d'elle.

Tableau 3. Relations entre les mesures de la justice sociale (VI) et les comportements de citoyenneté sociale (VD)

VD	VI	B	T	P	R ²
ALT	JD	-.11	-.85	.39	.007
	JP	.003	.02	.98	
	JINF	.04	.29	.77	
	JINT	.39	.31	.75	
LOY	JD	.12	1.16	.24	.335
	JP	.36***	3.40	.001	
	JINF	.16	1.40	.16	
	JINT	-.03	-.31	.75	
CONF	JD	.30	.22	.82	.068
	JP	.19	1.55	.12	
	JINF	.06	.49	.62	
	JINT	-.01	-.13	-.89	
COOP	JD	-.03	-.22	-.82	.33
	JP	-.13	1.00	.31	
	JINF	.03	.21	.83	
	JINT	.19	1.61	.11	
ESP	JD	.01	.13	.89	.031
	JP	-.11	-.90	.36	
	JINF	-.09	-.68	.49	
	JINT	.01	.13	.89	
INCIV	JD	-.62	-.47	.63	.087
	JP	-.12	-.95	.34	
	JINF	-.10	-.79	.43	
	JINT	-.06	-.53	.59	

Notes : * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. **ALT** : altruisme ; **LOY** : loyauté ; **CONF** : conformité ; **COOP** : coopération ; **ESP** : esprit sportif ; **INCIV** : incivilité

Nous avons réalisé une analyse de régression hiérarchique (cf. tableau 5) afin de vérifier l'importance de chaque dimension des comportements de citoyenneté sociale dans l'explication de la variance totale. Nous avons commencé par insérer chaque dimension des comportements de citoyenneté sociale que nous avons ensuite associé à chaque dimension de la justice sociale. Les résultats indiquent que la perception de justice procédurale explique respectivement 3.1% ($R^2 = .31, \beta = .55, F < .000$) de la variance de la loyauté, 6.4% ($R^2 = .064, \beta = .25, F < .007$) de la variance de la conformité, 2.7% ($R^2 = .027, \beta = -.16, F < .08$) de la variance de l'esprit sportif et 6.5% ($R^2 = .065, \beta = -.25, F < .007$) de la variance de l'incivilité.

Tableau 4. Régression hiérarchique sur les comportements de citoyenneté sociale

VD	VI	R ²	β	Sig.F	Durbin-Watson
ALT	JP	.000	-.01	.85	2.18
	JINF	.000	.01	.95	
	JD	.006	-1	.42	
	JINT	.001	.03	.75	
LOY	JP	.31***	.55	.000	2.02
	JINF	.03	.23	.02	
	JD	.01	.13	.18	
	JINT	.001	.03	.75	
CONF	JP	.064***	.25	.007	1.54
	JINF	.003	.07	.53	
	JD	.000	.02	.84	
	JINT	.000	-.01	.89	
COOP	JP	.001	-.03	.70	2.26
	JINF	.007	.10	.39	
	JD	.001	.03	.79	
	JINT	.02	.19	.11	
ESP	JP	.027*	-.16	.08	2.16
	JINF	.004	-.08	.50	
	JD	.000	.02	.85	
	JINT	.000	-.01	.89	
INCIV	JP	-0.65**	-.25	.007	1.67
	JINF	-.12	-.16	.17	
	JD	.004	-.08	.50	
	JINT	.002	-06	.59	

Notes : * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Signalons, pour terminer, que les résultats des comparaisons des moyennes de justice sociale en fonction du sexe (tableau 6) indiquent l'absence de différence significative entre les hommes ($t_{(267)} = -.20, p = .84$). Similairement, les résultats des comparaisons des moyennes de justice sociale en fonction des revenus (tableau 7) montrent que cette variable n'a pas d'effet ($F_{(268)} = 2.05, p = 1.31$). Ces absences d'effet nous permettent de conclure à la bonne homogénéité de notre échantillon.

Tableau 5. T de student relatif à la comparaison des moyennes de justice sociale en fonction du sexe

Variable	M	SD	t	ddl	P value
Sexe	Hommes	2.88	-.20	267	.84
	Femmes	2.89			

Note : **M** = Moyenne ; **SD** = Écart-Type ; **ddl** = Degré de liberté ; * $p < .05$

Tableau 6. Comparaison des moyennes globales de justice sociale selon les revenus

Variabes	N	M	SD	ddl	F	P
Catégorie de revenus						
-1200	78	2.83	49			
1201-2000	103	2.96	47			
2001 et plus	88	2.85	47			
				268	2.05	1.31

Note: N= Nombre de participants ; M=Moyenne ; SD=Écart-Type ; ddl=Degré de liberté ; *p < .05

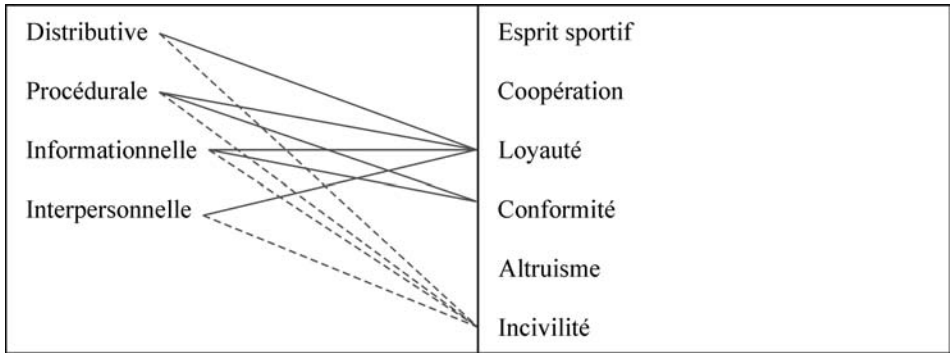
Discussion

Les résultats des tests de Student (tableau 3) révèlent que la justice informationnelle est davantage mise en avant que la justice distributive et que cette dernière devance les justices procédurale et interpersonnelle. Nous constatons également que les quatre formes de justice sont toutes en intercorrélation et que chacune d'elle a un score supérieur à la moyenne théorique : les Français semblent donc globalement davantage satisfaits qu'insatisfaits de leur société et ils la trouvent plutôt juste. Cela peut sembler contradictoire avec les résultats de l'enquête PISJ (Académie des Sciences Morales et Politiques, 2009) qui révélait que 60% de la population française trouvait la France de 2009 plutôt injuste. Mais cette contradiction n'est peut-être qu'illusoire différence de résultats ; elle ne signifie pas nécessairement une évolution des points de vue des français et n'est peut-être due qu'à des différences quant à la formulation des questions. Comparativement à la formulation de nos items (qui portent généralement sur la perception d'une situation, sans évocation d'une potentielle aspiration à l'amélioration de cette situation : cf. supra la partie «mesures»), celle des questions de l'enquête PISJ porte fréquemment sur l'évaluation d'une situation. On peut en prendre comme exemple la question 2 de cette enquête («En France, les rémunérations devraient dépendre davantage des résultats obtenus dans le travail»), qui aboutit à 88% de réponses «tout à fait ou plutôt d'accord».

Pour ce qui est des comportements de citoyenneté sociale, on remarque que l'incivilité obtient un score plus élevé que la loyauté, la coopération, l'esprit sportif, l'altruisme et la conformité qui vient dernière position. On constate également que seule l'incivilité se voit attribuer un score supérieur à la moyenne théorique, les autres dimensions ayant toutes un score inférieur à la moyenne théorique. On observe en outre deux corrélations positives inter comportements de citoyenneté : entre la loyauté et la conformité et entre l'esprit sportif et l'incivilité. Cette seconde corrélation signifie qu'en cas d'insatisfactions sur la justice, on passe tout de suite à des comportements antisociaux, à une forme de rétablissement personnel de la justice (cf. Adams, 1965), sans passer par des plaintes, souvent jugées inefficaces (pensons, à titre d'illustration, au fort taux d'abstention dans les élections et à la diminution de la syndicalisation au profit des gilets jaunes). Enfin, trois corrélations négatives sont constatées : incivilité et loyauté, incivilité et conformité, conformité et esprit sportif.

La matrice des corrélations entre la justice sociale et les comportements de citoyenneté sociale montre que les quatre dimensions de la justice sociale sont corrélées aux comportements de citoyenneté sociale *via* la loyauté. On note aussi que les justices procédurale et informationnelle sont en lien avec la conformité. Ces résultats concordent avec les travaux de Colquitt (2001) dans le contexte organisationnel indiquant que la justice organisationnelle est bien positivement reliée aux comportements de citoyenneté organisationnelle. En revanche,

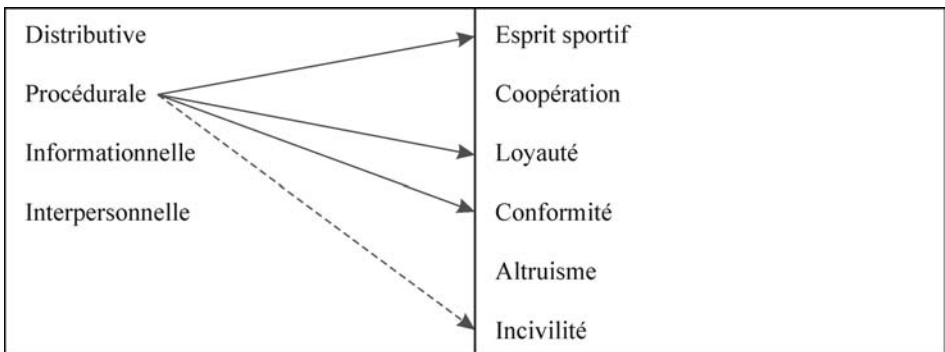
chacune des quatre formes de justice est négativement corrélée à l'incivilité. Nous pouvons illustrer nos propos dans la figure 1 ci-dessous :



Note : = relation négative

Figure 1. Illustration des corrélations à partir des dimensions de justice

D'après les résultats de l'analyse de régression hiérarchique qui avait pour but de montrer l'apport des différentes variables à l'explication de la variance totale, nous constatons que la justice procédurale est (parmi les quatre dimensions de justice) la variable la plus explicative de la variance totale des comportements de citoyenneté sociale *via* la loyauté, la conformité, l'esprit sportif et l'incivilité. Ce résultat corrobore les travaux de Desrumaux et *al.* (2012) qui montrent, dans la sphère professionnelle, que la justice procédurale est la dimension qui prédit le mieux les comportements prosociaux (comparativement aux trois autres formes de justice). Ainsi, lorsque les procédures permettent aux individus de s'exprimer, de donner leurs points de vue lors des prises de décisions les concernant et ainsi de participer potentiellement à ces dernières, les individus sont enclins à rester loyaux, à respecter les règles, à tolérer les contraintes liées à leurs conditions de vie sans se plaindre et à se détourner des comportements déviant. Ce résultat, que nous illustrons (figure 2), et qui valide donc notre hypothèse 1, va dans le même sens que ceux observés dans le domaine organisationnel (*cf.* Cohen-Charash & Spector, 2001 ; Moorman, Blakely & Niehoff, 1998).



Note : = relation négative

Figure 2. Illustration des régressions hiérarchiques à partir des dimensions de citoyenneté sociale

Conclusion

Colquitt et al. (2001), et plus récemment de Rogombé et Gangloff (2022), ont observé que la justice organisationnelle influence les comportements de citoyenneté organisationnelle. Nous appuyant sur ces travaux, nous avons voulu examiner si les liens entre justice et comportements de citoyenneté étaient similaires hors milieu de travail. Nos résultats soutiennent ce parallélisme. Notre matrice de corrélation révèle en effet l'existence de relations significatives et positives des quatre formes de justice avec la loyauté. L'analyse de régression hiérarchique montre quant à elle que la perception d'une justice procédurale satisfaisante favorise la loyauté envers la société, le respect des règles, l'acceptation des contraintes sans se plaindre, et qu'elle diminue la tentation d'adopter des comportements incivils. La prédominance de la justice procédurale rejoint ainsi plusieurs travaux menés dans le domaine organisationnel, comme ceux de Cropanzano et al. (2002), montrant que lorsque le processus décisionnel est juste, notamment en permettant aux salariés de s'y exprimer, les individus acceptent mieux les décisions qui leur sont transmises ; ou encore de Cohen-Charash et Spector (2001), de Colquitt (2001), indiquant plus précisément que, parmi les quatre formes de justice, c'était principalement la justice procédurale qui favorisait les comportements de citoyenneté. Nous constatons cependant qu'une justice procédurale satisfaisante ne joue ni sur l'altruisme ni sur la coopération. Cela souligne l'importance de ne pas examiner la relation entre la justice sociale et les comportements de citoyenneté sociale de manière seulement générale, mais aussi dimension par dimension.

Notre recherche contribue ainsi à enrichir la littérature sur les liens entre justice perçue et comportements citoyens : ils sont en effet, à notre connaissance, les premiers à avoir été menés dans le contexte social. Mais cette absence de travaux antérieurs génère aussi des limites. La principale est de ne pas nous avoir permis de formuler d'hypothèses plus précises. D'où des restrictions quant à l'interprétation de certains de nos résultats. Il conviendra donc, dans de futures recherches complémentaires, d'associer des entretiens qualitatifs aux échelles quantitatives, ce qui permettra d'introduire de nouveaux items (notamment de déviance) et nouvelles variables potentiellement explicatives.

Abstract. Organizational psychology examines the link between organizational justice and behaviors of organizational citizenship. This link has not, in our view, been established in the social context. This is our goal. The hypothesis is that the manifestation of social behavior depends on the perceived justice of citizens. A 43 items questionnaire adapted to everyday life was administered to 269 men and women : 21 items of organizational justice (Colquitt, 2001), 16 of organizational citizenship (Charbonnier, Silva & Roussel, 2007) to which we added six items of deviance for the occasion. The results show that social justice does influence social behavior.

Keywords : social justice, organizational justice, behaviors of social and organizational citizenship

Rezumat. Psihologia organizațională examinează legătura dintre justiția organizațională și comportamentele civice organizaționale. Această legătură nu a fost stabilită în opinia noastră, în context social. Acesta este scopul nostru. Ipoteza este că manifestarea comportamentului social depinde de dreptatea percepută a cetățenilor. Un chestionar de 43 de itemi, adaptat vieții de zi cu zi, a fost administrat la 269 de bărbați și femei : 21 de itemi de justiție organizațională (Colquitt, 2001), 16 itemi de civism organizațional (Charbonnier, Silva & Roussel, 2007) la care am adăugat șase itemi privitori la devianță. Rezultatele arată că justiția socială influențează comportamentul social.

Cuvinte-cheie : dreptate socială, dreptate organizațională, comportamente de cetățenie socială și organizațională

Références

- Académie des Sciences Morales et Politiques (2009). *Perception des Inégalités et Sentiments de Justice*. Paris : Progedo-Adisp. doi : 10.13144/lil-0731
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* (vol. 2). New York : Academic Press, 267-299.
- Beitone, A., & Hemdane, E. (2008). Le concept de justice sociale dans le programme et les manuels de SES de terminale ES : Une nouvelle énigme didactique. *Socios-logos. Revue de l'association française de sociologie*, (3). <https://doi.org/10.4000/socio-logos.1172>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York : Wiley.
- Bobocel, D.R., & Zdaniuk, A. (2005). How explanations can be used to foster organizational justice. In J. Greenberg & J.A. Colquitt (Eds). *Handbook of organizational justice* (pp. 329-354). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Brief, A.P., & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725. <http://doi.org/10.2307/258391>
- Buton, F., Lehingue, P., Mariot, N., & Rozier, S. (2016). *L'ordinaire du politique. Enquêtes sur les rapports profanes au politique*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.
- Byrne, B.M. (2012). *Une introduction de LISREL : Applications de base et programmation pour les modèles d'analyse factorielle de confirmation*. Springer Science & Business Media.
- Byrne, Z.S., & Cropanzano, R. (2001). L'histoire de la justice organisationnelle : Les fondateurs parlent. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice en milieu de travail* 2(1), 3-26. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. (2007). Les avantages de la justice pour les travailleurs temporaires. *Gestion des groupes et de l'organisation*, 32(2), 176-207. <https://doi.org/10.1177/1059601102287112>
- Chanel, A. (1999). Citoyenneté et civilité aujourd'hui : quelques éclaircissements. <http://www.ac-grenoble.fr/ecjs/ecjs2/citoyennete.htm>
- Charbonnier, A., Silva, C.A., & Roussel, P. (2007). Vers une mesure de la performance contextuelle au travail de l'individu : une étude exploratoire. *XVIIIème congrès de l'AGRH*. https://philoma.org/wp-content/uploads/docs/2010/Mesure_explo_de_la_performance_au_travail-Charbonnier-Silva-Roussel.pdf
- Chen, Z.X., & Francesco, A.M. (2003). La relation entre les trois composantes de l'engagement et de la performance des employés en Chine. *Journal du comportement professionnel*, 62(3), 490-510. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach's coefficient alpha : Well-known but poorly understood. *Organizational research methods*, 18(2), 207-230. doi.org/10.1177/1094428114555994
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations : A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01199389/document>
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organisational Justice : A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), pp. 386-400. doi : 10.1037/0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium : A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. doi : 1037/0021-9010.86.3.425
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351. doi : 10.1177/1059601102027003002
- Desrumaux, P., Léoni, V., Bernaud, J-L., & Defrancq, C. (2012). Les comportements pro et anti-sociaux au travail : validation de deux échelles de mesure et liens avec des inducteurs organisationnels et individuels. *Le travail humain*, 75(1), 55-87. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01199389/document>

- Dubet, F. (2009). Quelle justice scolaire : dimensions et enjeux. *Ethique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 11(1). <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.1352>
- Dutoit, M. (2010). Une autre idée de la coopération : l'exemple des groupes d'entraide mutuelle. *Vie sociale*, (1), pp. 165-170. <https://doi.org/10.3917/vsoc.101.0165>
- El Akremi, A., Nasr, M. I., & Camerman, J. (2006). Justice organisationnelle : Un modèle intégrateur des antécédents et des conséquences. In A. El Akremi, S. Guerrero & J-P. Neveu (Eds.), *Comportement organisationnel* (pp. 47-90), vol. 2, Louvain-La Neuve : Editions De Boeck.
- Folger, R.G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (vol. 7). CA : Sage Publications.
- Forsé, M. (2014). Une comparaison internationale à propos des principes de justice sociale. *Inégalités et justice sociale*, 108-129. doi.org/10.3917/dec.dubet.2014.01.0108
- Forsé, M., & Parodi, M. (2016). Comment les français perçoivent-ils l'égalité des chances ? *Revue de l'OFCE*, (2), 67-88. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2016-2-page-67.htm>
- Gangloff, B. (2016). Le statut normatif de citoyenneté organisationnelle. *Question(s) de management*, (4), 43-55. <https://doi.org/10.3917/qdm.164.0043>
- George, J.M., & Brief, A.P. (1992). «Se sentir bien. Une analyse conceptuelle de la relation d'humeur au travail-spontanéité organisationnelle», *Bulletin psychologique*, 112(2), 310. [doi : 10.1037/0033-2909.112.2.310](https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310)
- Grazziani, M. (2016). *Le devoir de loyauté : contrainte ou opportunité*. Centre de ressources en économie-gestion, novembre. <https://creg.ac-versailles.fr/le-devoir-de-loyauté-contrainte-ou-opportunité>
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling : a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Langlois, S. (2014). Bonheur, bien-être subjectif et sentiment de justice sociale au Québec. *L'Année sociologique*, 64(2), 389-420.
- Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer Science & Business Media.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., & Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange : The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management journal*, 43(4), 738-748. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02341224>
- Mercier, A. (2020). Gilets jaunes. *Publictionnaire. Dictionnaire encyclopédique et critique des publics*, En-ligne. <http://publictionnaire.huma-num.fr/notice/gilets-jaunes/>
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior ? *Academy of Management journal*, 41(3), 351-357. [doi : 10.3917/grhu.074.0003](https://doi.org/10.3917/grhu.074.0003)
- Motowidlo, S.J., & Van Scotter, J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475-480. [http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475](https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475)
- Nabil, B., & Moussa, C. (2018). L'impact de justice organisationnelle perçue sur les comportements de citoyenneté organisationnelle. *ASJP*, 1(9), 404-416. [doi : 10.35658/1445-000-018-029](https://doi.org/10.35658/1445-000-018-029)
- Nasr, M.I., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2009). Justice organisationnelle, confiance et comportements de citoyenneté : test d'un modèle multi-sources multi-cibles de l'échange social au travail. *Revue de gestion des ressources humaines*, (74), 3-23. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02341224>
- Niehoff, B.P., & Moorman, R. H. (1993). La justice en tant que médiateur de la relation entre les méthodes de surveillance et le comportement de citoyenneté organisationnelle. *Revue Academy of Management*, 36(3), 527-556. [doi : 10.1006/obhd.2001.2958](https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958)
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- N'Zovot, F. (2019). *L'impact de la formation à la citoyenneté dans le cadre du parcours d'intégration sur la construction de la citoyenneté des primo-arrivants en Belgique*. Faculté des sciences

économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain.
<https://hdl.handle.net/2078.1/thesis:22596>

Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.

Pitseys, J. (2017). *Démocratie et citoyenneté*. Bruxelles, CRISP, Dossier N°88.

Rawls, A. (1987). *Théories de la justice sociale*. Paris, Le Seuil.

Rogombé, O.N., & Gangloff, B. (2022). Perception de justice organisationnelle et comportements de citoyenneté organisationnelle chez les salariés du secteur public gabonais. *Psychologie du Travail et des Organisations*. <https://doi.org/10.16/j.pto.2022.02.001>

Schnapper, D.S., & Bachelier, C. (2000). *Qu'est-ce que la citoyenneté ?* Paris : Gallimard.

Staerklé, C., Roux, P., Delay, C., & Gianettono, L. (2003). Droits et appartenances dans une société fragilisée : analyse de la légitimité populaire de l'état social suisse. *Rapport de recherche final pour le Fond National Suisse pour la recherche scientifique*, PNR, 45. https://www.snf.ch/media/en/raXtfyzbTK8UhGV/NFP45_staerкле_SB.pdf

Uwa, K.L. (2022). Organizational Fairness and Organizational Citizenship Behaviour : A study of selected fast food industries in Uyo metropolis, Akwa Ibom State, Nigeria. *International Journal of Business and Management Review*, 10(2), 33-43. <https://tudr.org/id/eprint/80>

