

L'influence de l'absentéisme sur la performance du personnel médical sanitaire du Tchad

[The influence of absenteeism on the performance of medical personnel in Chad]

Lopiagoto Noudjihoudou Désiré¹, Douanla Jean², and NOHOTIO KENNE Jean Mathurin³

¹Doctorant, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Université de Dschang, Cameroon

²Professeur, H.E, de classe exceptionnelle, Université de Dschang, Cameroon

³Docteur, Université de Dschang, Cameroon

Copyright © 2023 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: This quantitative article aims to evaluate the influence of absenteeism on the performance of health care personnel in Chad. It is based on a sample of 399 subjects from the public service, civil servants, state contractuels and institutional contractuels, aged between 18 and 50 years, male and female, married, widowed, divorced or single. The data collection was done through a questionnaire and the structural equation analysis is the method used. The results show that absenteeism negatively influences the performance of health care personnel Chad.

KEYWORDS: Absenteeism, individual performance, intra and extra role, stress.

RESUME: Le présent article de nature quantitative vise à évaluer l'influence de l'absentéisme sur la performance du personnel médical sanitaire du Tchad. Il porte sur un échantillon de 399 sujets du service public, des fonctionnaires, les contractuels de l'état et les contractuels de l'institution, âgés de 18 à 50 ans, de genre masculin et féminin, mariés, veufs, divorcés ou célibataires. Le recueil des données s'est fait par un questionnaire et l'analyse des équations structurelles est la méthode utilisée. Les résultats montrent que l'absentéisme influence négativement la performance intra et extra rôle du personnel soignant du Tchad.

MOTS-CLEFS: Absentéisme, performance individuelle, intra et extra rôle, stress.

1 INTRODUCTION

L'efficacité du capital humain hospitalier est au cœur de la préoccupation des chercheurs en sciences de gestion et des organismes comme l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) compte tenu de l'importance de celui dans les structures sanitaires. Comme l'affirme Kervasdoué (2004), « [L'hôpital] on y naît, on y meurt ». Au Tchad, les hôpitaux publics font face à des nombreux dysfonctionnements à savoir: des longues files d'attentes observées, des attitudes peu avenantes des corps soignants, des lenteurs dans la prise en charge, le manque de disponibilité des médecins spécialistes, les non respects des horaires d'ouvertures de certains services. Le pays dispose d'un taux de mortalité maternelle très élevé. Selon une étude menée par Djongali et al. (2017), 971 décès maternels pour 29.740 naissances vivantes avaient été enregistrés soit un ratio de mortalité maternelle de 653 pour 100.000 naissances vivantes. Ces décès avaient touché principalement les femmes célibataires (33,26%), mariées (64,5%), multipares (59, 63%). Sur quatre principales étiologies rapportées sur ce taux de décès, les hémorragies génitales étaient de (43%), (Djongali et al. (2017). Une des causes de ses hémorragies est liée au manque du

personnel soignant expérimenté. Aussi aux retards dans les prises en charge des femmes à terme, absentéisme du personnel soignant: Ministre de la santé publique du Tchad, (2020). Plusieurs facteurs peuvent influencer ces genres de comportement au travail d'où l'absentéisme. L'approche des facteurs de l'absentéisme paraît importante pour la compréhension de la sous performance du personnel soignant médical. Le premier courant, au temps des précurseurs comme Mayo orientait déjà les pensées sur le lien entre l'absentéisme et les conditions de travail. Les travaux de Steers et Rhodes, (1978), Nicholson et *al.* (1976) ont évoqué la rémunération comme l'un des facteurs déclencheur du phénomène de l'absentéisme chez les employés. D'autres travaux (Atlen, 1981; Ashenfelter et Johnson, 1969; Beaupré, 1990; Leigh, 1985 et Rubin, 1986) liés aussi aux conditions de travail cités par Tremblay, (2007) estiment que la présence du syndicat aura une influence sur l'absentéisme. Les autres travaux sur le phénomène ont plutôt orienté le débat sur l'individu lui-même, plusieurs approches basées sur le genre; l'âge etc. Les débats sur le genre font référence aux travaux d'Ichino et Moretti (2009) qui estiment que la probabilité de s'absenter est très élevée chez les femmes que chez les hommes, comme cause principale serait la menstruation. En ce qui concerne l'âge, plusieurs travaux comme celui de Depardieu et Lollivier (1985) estiment que les employés qui ont atteint 40 ans ont un taux d'absentéisme plus élevé. On note que l'ensemble des facteurs de l'absentéisme évoqués par (Steers et Rhodes, 1978; Nicholson et *al.* 1976; Atlen, 1981; Ashenfelter et Johnson, 1969; Beaupré, 1990; Leigh, 1985 et Rubin, 1986; d'Ichino et Moretti, 2009; Depardieu et Lollivier, 1985) ont impacté négativement la performance individuelle. L'absentéisme des employés qui manifestent des mécontentements pour la rémunération, qui ont de problème de menstruation et ceux contraint par l'avancée de l'âge évoqué par Depardieu et Lollivier (1985) peuvent être des sources de frustration, entraînant des charges supplémentaires pour les employés assidus et cela va entraîner des effets négatifs sur leur performance, (Mowday et *al.* (1982). D'autres pensent que face à un tel phénomène, seules l'éthique et la déontologie seront la solution (Borman, Penner, Allen, Motowidlo (2001). Elles regroupent deux types de comportement (la performance extra rôle et la performance intra rôle). L'influence des facteurs de l'absentéisme est expliquée dans plusieurs modèles, quelques-uns ont été retenus. En premier lieu, nous faisons appel au modèle de Steers et Rhodes (1978) qui appréhende le phénomène de l'absentéisme sous deux formes (involontaire et volontaire). Le volontaire fait allusion aux absences causées par l'environnement du travail, quant aux absences involontaires sont celles qui sont causées par l'incapacité ex: maladie Barmby et *al.* (1994). En second, le modèle du déséquilibre « menace-ressources » de Lazarus et Folkman (2001) qui explique le phénomène de l'absentéisme comme une situation de non reconnaissance aux efforts fournis. En troisième lieu, le modèle multifactoriel de Campbell (1990). Ce modèle prend en compte huit facteurs ou exigences que les managers doivent mettre en place afin de faciliter la performance de l'employé. À l'état actuel des travaux, très peu ont étudié l'influence des facteurs de l'absentéisme sur la performance du personnel médical soignant dans le contexte Tchadien. Ce qui fait l'objet de cet article. En référence à toutes ces préoccupations susmentionnées, cet article se propose de répondre à un certain nombre de questions qu'il convient de présenter.

L'absentéisme influence négativement la performance intra et extra rôle ?

En d'autre terme:

Quel est l'effet de l'absentéisme sur la performance du personnel médical sanitaire du Tchad

2 CADRE CONCEPTUEL DE L'ETUDE

Ce paragraphe est consacré à la clarification des concepts de l'étude (l'absentéisme et la performance individuelle), puis les fondements des hypothèses de recherche.

2.1 CLARIFICATION DES CONCEPTS

Il s'agit ici de présenter les concepts de l'absentéisme et la performance individuelle au travail.

2.1.1 LE CONCEPT DE L'ABSENTÉISME

Selon le courant classique, l'absentéisme sera perçu comme « une tactique ouvrière » pour défier « la direction » ou comme « l'expression de conflits ou de stress propres à l'individu » Dubois (1977). Cette vision de Dubois de l'absentéisme n'est pas partagée par ces compères du courant classique comme Jones et Nicholson, (1982), pour eux, le phénomène serait lié aux salariés absents qui s'expriment par leur comportement à savoir leur non présence. Cette définition Jones et Nicholson est partagée par Behrend (1959), qui définit l'absentéisme comme le fait pour un employé de ne pas se présenter au travail sans raison valable ou tout simplement sans excuse. La vision classique de l'absentéisme est partagée par les auteurs du courant moderne à l'instar de Martocchio et Jimeno (2003), ils définissent le phénomène comme la non présence physique d'un individu à un endroit et un moment donné alors qu'on attend qu'il soit là.

2.1.2 APERÇU SUR LE CONCEPT DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE AU TRAVAIL

Les travaux ont émergé sur les analyses faites autour du concept de la performance individuelle au travail et sa définition. Plusieurs auteurs de temps modernes ont fait avancer le construit avec les nouvelles approches. Nous abordons le concept avec les plus récentes « La performance au travail est définie comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes comportementaux discrets qu'un individu effectue sur une période de temps donnée » (Motowildo, 2003). Une définition qui appréhende le concept dans son sens proprement dit « attente des résultats ». Cette définition n'inclue pas la responsabilité de l'organisation pour l'atteinte de cette performance. La définition de Campbell (1990) qui affirme que la « performance est ce que l'organisation recrute un individu pour faire et le faire bien ». Celle-ci englobe la responsabilité de l'organisation et celle de l'employé.

2.2 FORMULATION DES HYPOTHÈSES

La littérature montre plusieurs travaux de l'absentéisme qui ont un lien négatif sur la performance (Harrison et Martocchio, 1998; Gaudine et Saks, 2001). Selon les travaux de (Mowday et al. 1982), les employés absents vont laisser un vide que les autres collègues ne pourront pas combler. D'autres travaux ont montré que l'absentéisme révèle la mauvaise performance (Charles-Pauvers, Commeiras, Peyrat-Guillard, et Roussel, 2006), la baisse de l'implication (Martory et Crozet, 1998) ou le non engagement (Mowday et al. 1979; Loba, 2014).

L'absentéisme influence négativement la performance intra et extra rôle du personnel médical soignant tchadien



Fig. 1. Modèle de recherche

Source: auteur

3 MÉTHODOLOGIQUE

Nous présentons l'échantillon, les instruments de mesure des variables utilisées, les analyses factorielles et les validités des construits, puis enfin la méthode du test d'hypothèses.

3.1 L'ÉCHANTILLON DE L'ÉTUDE ET LA MESURE DES VARIABLES

La population de l'étude concerne l'ensemble des corps soignants en service dans les quatre (04) hôpitaux publics de références de N'Djamena et les vingt-deux (22) hôpitaux provinciaux, soit 26 hôpitaux choisis. La démarche a consisté à identifier les salariés des services les plus fréquentés. Nous avons choisi les absences la fin de l'année de 2022 (Novembre-Décembre) et le début de l'année 2023 (Janvier) comme période d'étude. Une collecte de données par questionnaire relatif aux deux concepts de l'étude (**performance intra et extra rôle** et **absentéisme**). La performance intra rôle, la version courte de l'échelle de William et Anderson (1991) traduit en français a été utilisée. Une échelle constituée de 11 items, et l'échelle de mesure de Podsakoff et al. (1990), un instrument de 14 items pour la performance extra rôle. L'absentéisme sera mesuré par le biais de deux indicateurs (Steel, 2003): la fréquence et la durée des absences. Les motifs de l'absence sont issus de l'instrument de mesure de l'absentéisme au travail de (Akibode, 1994). Ces questionnaires sont administrés de façon directe à 399 corps soignants. La taille de cet échantillon est bel et bien largement supérieure au nombre de paramètre à estimer comme le recommande Hair et al. (1998) pour la modélisation en équation structurelle cité par Douanla J. et al. (2020).

4 PRESENTATION DES RESULTATS

Nous présentons dans ce paragraphe les résultats de l'analyse factorielle (l'ACP, l'AFC); de test de l'hypothèse.

4.1 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ACP

Les AFE ont été réalisées de la manière suivantes (celles de la performance individuelle en trois itérations et celles de l'absentéisme en quatre itérations). Nous présentons les résultats issus de la dernière itération. Il ressort de l'ACP que toutes les corrélations anti images sont supérieures à 0,50 (0,526 à 0,702) la performance intra rôle; (829 à 876) la performance extra rôle; (0,565 et 0,716) l'absentéisme. Sur ces résultats, nous obtenons une structure satisfaisante à 100%. Tous les critères de validité de l'AFE sont respectés.

Les modèles issus de l'AFE sont ceux qui s'ajustent mieux aux données empiriques comme le montrent les différents indices d'ajustement présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1. La structure factorielle de la performance intra, extra rôle et l'absentéisme

Items restants au terme de l'AFE	Communautés	Contributions factorielles
PID137	0,711	0,843
PID128	0,668	0,817
PID136	0,219	0,568
Alpha de crombach 0, 540	KMO 0,540 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 53,264	
Centrai5	0,644	0,802
Centrai3	0,633	0,796
Centraid4	0,592	0,770
Centrai6	0,588	0,767
Centrai7	0,530	0,728
Alpha de crombach 0,831	KMO 0,844 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 59,738	
Abs17A	0, 930	0,964
Abs7A	0, 838	0,915
Abs6A	0,686	0,828
Alpha de crombach, 866	KMO 0,610 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 81,779	

Source: l'auteur dans SPSS

4.2 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE FACTORIELLE CONFIRMATOIRE (AFC)

Nous confrontons plusieurs modèles, celui issu de la littérature; le modèle uni dimensionne, modèle Tridimensionnel et le modèle issu de l'ACP. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau ci-dessous:

Tableau 2. Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire

Variables	Modèles comparés	Indices absolus		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie	
		AGFI	RMSEA	TLI	CFI	X ² /dll	AIC
		> 0.90	< 0.08	> 0.90	> 0.90	Le plus faible compris entre 1 et 5	Le plus faible possible
La performance intra rôle	Modèle Uni dimensionnel	0,893	0,086	793	0,834	3,958	218,131
	Modèle issu de l'ACP	0,993	0,000	0,907	1,000	0,701	10,701
La performance intra rôle	Modèle Uni dimensionnel	0,892	0,704	0,806	0,961	3,171	300,153
	Modèle issu de l'ACP	0,946	0,080	0,967	0,983	3,530	37,652
	Modèle Tridimensionnel	0,808	0,134	0,740	0,691	3,530	684,380
L'absentéisme	Modèle Uni dimensionnel	0,816	0,043	0,883	0,896	1,736	339,945
	Modèle issu de l'ACP	0,900	0,005	0,912	0,980	0,905	12,504

Source: l'auteur dans AMOS 4

4.3 LES RESULTATS DES TESTS DE L'HYPOTHESE

Nous présentons dans ce paragraphe le modèle structurel des effets de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle:

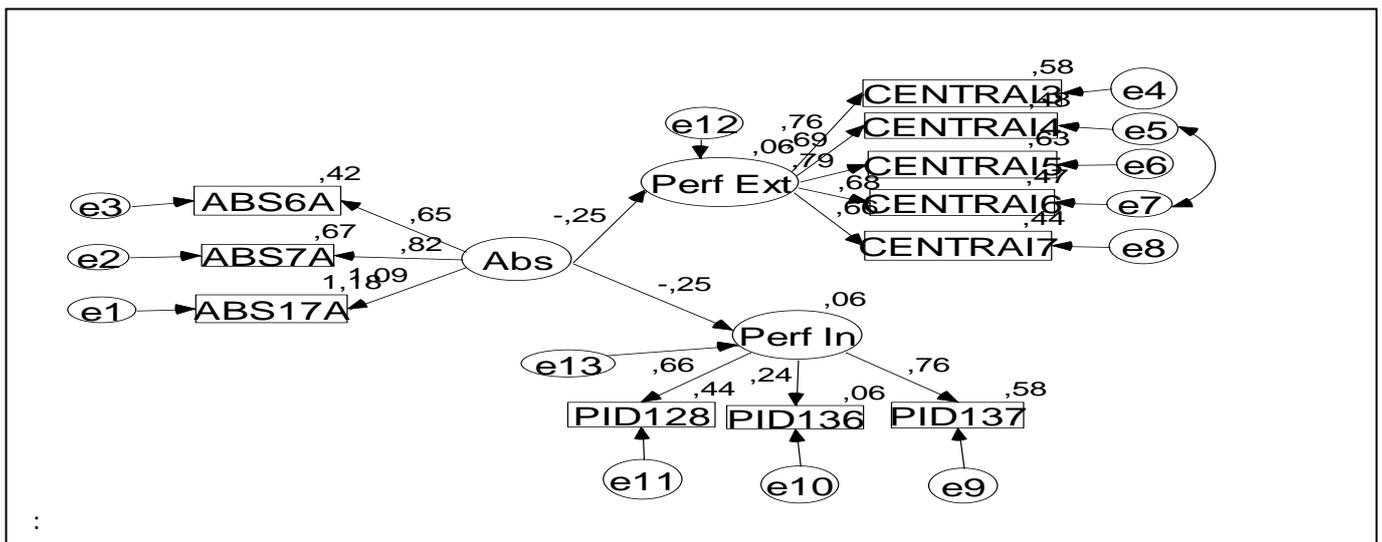


Fig. 2. Modèle structurel: effet de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle

Source: l'auteur dans AMOS 4

Nous présentons dans ce paragraphe les résultats de l'analyse factorielle (l'ACP, l'AFC); de test de l'hypothèse.

4.4 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ACP

Les AFE ont été réalisées de la manière suivantes (celles de la performance individuelle en trois itérations et celles de l'absentéisme en quatre itérations). Nous présentons les résultats issus de la dernière itération. Il ressort de l'ACP que toutes les corrélations anti images sont supérieures à 0,50 (0,526 à 0,702) la performance intra rôle; (829 à 876) la performance extra rôle; (0,565 et 0,716) l'absentéisme. Sur ces résultats, nous obtenons une structure satisfaisante à 100%. Tous les critères de validité de l'AFE sont respectés. Les modèles issus de l'AFE sont ceux qui s'ajustent mieux aux données empiriques comme le montrent les différents indices d'ajustement présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3. La structure factorielle de la performance intra, extra rôle et l'absentéisme

Items restants au terme de l'AFE	Communautés	Contributions factorielles
PID137	0,711	0,843
PID128	0,668	0,817
PID136	0,219	0,568
Alpha de crombach 0, 540	KMO 0,540 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 53,264	
Centrai5	0,644	0,802
Centrai3	0,633	0,796
Centraid4	0,592	0,770
Centrai6	0,588	0,767
Centrai7	0,530	0,728
Alpha de crombach 0,831	KMO 0,844 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 59,738	
Abs17A	0, 930	0,964
Abs7A	0, 838	0,915
Abs6A	0,686	0,828
Alpha de crombach, 866	KMO 0,610 Significativité du test Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 81,779	

Source: l'auteur dans SPSS

4.5 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE FACTORIELLE CONFIRMATOIRE (AFC)

Nous confrontons plusieurs modèles, celui issu de la littérature; le modèle uni dimensionne, modèle Tridimensionnel et le modèle issu de l'ACP. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau ci-dessous:

Tableau 4. Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire

Variables	Modèles comparés	Indices absolus		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie	
		AGFI	RMSEA	TLI	CFI	X ² /dII	AIC
		> 0.90	<0.08	>0.90	>0.90	Le plus faible compris entre 1 et 5	Le plus faible possible
La performance intra rôle	Modèle Uni dimensionnel	0,893	0,086	793	0,834	3,958	218,131
	Modèle issu de l'ACP	0,993	0,000	0,907	1,000	0,701	10,701
La performance intra rôle	Modèle Uni dimensionnel	0,892	0,704	0,806	0,961	3,171	300,153
	Modèle issu de l'ACP	0,946	0,080	0,967	0,983	3,530	37,652
	Modèle Tridimensionnel	0,808	0,134	0,740	0,691	3,530	684,380
L'absentéisme	Modèle Uni dimensionnel	0,816	0,043	0,883	0,896	1,736	339,945
	Modèle issu de l'ACP	0,900	0,005	0,912	0,980	0,905	12,504

Source: l'auteur dans AMOS 4

4.6 LES RÉSULTATS DES TESTS DE L'HYPOTHÈSE

Nous présentons dans ce paragraphe le modèle structurel des effets de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle:

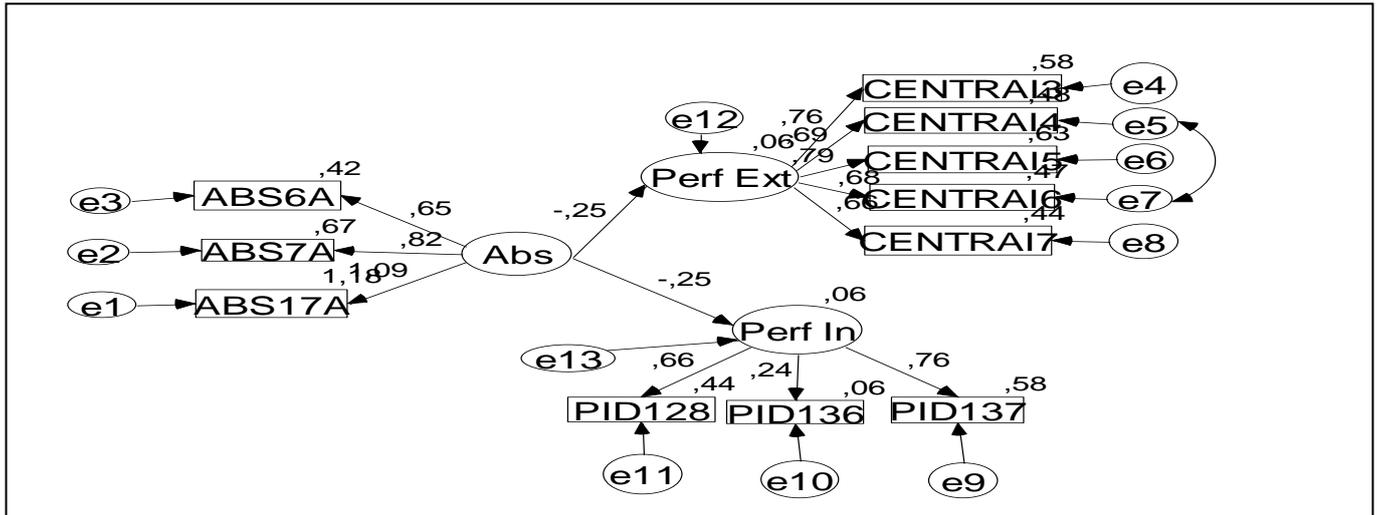


Fig. 3. Modèle structurel: effet de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle

Source: l'auteur dans AMOS 4

Tableau 5. Ajustement du modèle et paramètres estimés dans la phase maintien /retrait

Chi-square = 244.153; GFI= 0,921; AGFI=0,892; RMSEA=0,704
 Degrees of freedom = 77; TLI=0,806; CFI=0,961
 Probability level = 0.000; X²/df=3,171; AIC=300,153
 Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	p	Label	Estimate
CENTRAI1 <---- Perf Ext	1,000					0,671
CENTRAI2 <---- Perf Ext	0,916	0,093	9,873	0,090	par-1	0,538
CENTRAI3 <---- Perf Ext	1,102	0,086	12,859	0,200	par-2	0,721

Source: l'auteur dans AMOS 4

5 INTERPRETATIONS DISCUSSIONS

5.1 INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DES EFFETS DE L'ABSENTÉISME SUR LA PERFORMANCE INTRA ET EXTRA RÔLE

Les indices du modèle structurel des effets de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle montrent que le modèle s'ajuste bien aux données avec des valeurs (AGFI =0,915 >0.90; RMSEA=0,013 <0.08; TLI=0,916 >0.90; CFI=0,963 >0.90; X²/df= 8,212 > 5 et le GFI= 0,985 >0.90. Ces indices sont satisfaisants car ils respectent les conditions de validation de l'AFE. Le résultat est globalement acceptable, l'hypothèse **H1 (l'absentéisme a un effet négatif sur la performance individuelle au travail dans les hôpitaux publics du Tchad)** est confirmée. En ce qui concerne les résultats des effets de l'absentéisme sur la performance intra rôle, nous obtenons un coefficient structurel standardisé de -4,516 avec une significativité à - 0,247 et un coefficient de régression de 0.485. Ce résultat valide l'hypothèse (**H1a**) émise par rapport aux effets négatifs de l'absentéisme sur la performance intra rôle. A la suite à ce résultat, nous pouvons affirmer que l'absentéisme du personnel soignant des hôpitaux publics du Tchad influence négativement la performance intra rôle de ces derniers. Pour ce qui concerne la performance extra rôle (**H1b**), nous obtenons le coefficient structurel standardisé de -5,106 et celui de régression est 0,390, il aussi significatif - 0,249. Nous pouvons aussi affirmer que l'absentéisme influence négativement la performance intra rôle. En résumé, nous affirmons que l'absentéisme a un effet négatif sur la performance individuelle au travail dans les hôpitaux publics du Tchad.

5.2 DISCUSSION DES RÉSULTATS RELATIFS À L'INFLUENCE DE L'ABSENTÉISME SUR LA PERFORMANCE INTRA ET EXTRA RÔLE

Les analyses effectuées nous ont permis de conclure que l'absentéisme influence négativement la performance intra et extra rôle. Ces résultats rejoignent les travaux antérieurs sur les déterminants de l'absentéisme qui sont susceptibles d'influencer la performance au travail. L'absentéisme est considéré comme une absence volontaire ou involontaire autorisée ou non autorisée. Comme mentionné plus haut dans cet article, il s'agit de l'absentéisme non autorisé, l'influence de celui sur la performance intra et extra rôle se comprend aisément. On peut expliquer par le fait que les employés présent feront face à un cumul de tâches (celles des absents et les tiennes), sachant le surcharge peut engendrer le stress. Carswell, Clarke et Seales (2005), Krause, Scherzer et Rugulies (2005) ont montré que la surcharge peut entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des personnes. Par ailleurs, en psychologie expérimentale, la charge mentale de travail réfère à l'identification des limites cognitives ou mentales qui affectent les performances humaines à l'égard du traitement de l'information (Leplat, 2000; Morris et Leung, 2006). En d'autres termes, l'employé qui fait face aux surcharges serait incapable d'exécuter les tâches intra et extra rôle. Et dans une organisation comme les hôpitaux ou le personnel soignant fait face déjà à des menaces verbales, des pressions dans l'exécution des tâches, des confrontations brusque et quotidienne avec la souffrance morale et physique des patients, le déséquilibre entre la vie personnelle et professionnelle et les horaires atypiques (travail de nuit) et si à cela doit s'ajouter les tâches des collègues absents, il ne sera pas évident pour ce dernier d'être performant. D'autres auteurs ont trouvé que les employés réguliers qui font face à ce problème du stress dû aux surcharges seraient susceptibles de s'absenter (Marshal, 2006). Nous sommes en face d'un circuit de disfonctionnement qui peut atteindre plusieurs dimensions de l'organisation (les parties prenantes et l'entité elle-même) et dans une organisation hospitalière les conséquences de la sous performance sont fatales.

6 CONCLUSION

Cet article avait pour objet d'identifier les effets de l'absentéisme sur la performance intra et extra rôle chez le personnel soignant des hôpitaux publics du Tchad. Pour ce faire, une hypothèse a été émise et tester via l'analyse des équations structurelles. La validation de l'hypothèse procure les résultats suivants: l'absentéisme influence négativement la performance intra et extra rôle dans les hôpitaux publics du Tchad. Cependant, Cet article comporte certaine limite l'échantillon est certes représentatif mais sa taille est relativement faible. En dépit de cette limite, cette étude permettra aux dirigeants des ressources humaines de mieux gérer l'absentéisme de manière à diluer ses effets négatifs sur la performance au travail. Au-delà des Directeurs de Ressources Humaines (DRH), cette étude est aussi digne d'intérêt pour les patients en ce sens que la qualité des soins à leur apporter.

REFERENCES

- [1] Akibode-Pognon, L. (1994) Absentéisme professionnel et valeurs au travail: étude des déterminants sociodémographiques et attitudinaux du travail (le cas de la République du Bénin). Thèse de doctorat non publié, Université Paris X, Nanterre (France).
- [2] Barmby, T., Sessions, J. et Treble, J. (1994). « Absenteeism: efficiency wages and shirking », *Scandinavian Journal of Economics*, 96 (4), 561-566.
- [3] Behrend, H., « L'absentéisme dans l'industrie », *Revue Internationale du Travail*, fév. 1959.
- [4] Borman, W. c., et Penner, L. A. (2001). Citizenship performance: Its nature, antecedents, and motives. In B. W. Roberts et R. Hogan (Eds.), *Personality psychology in the workplace* (pp. 45-61). Washington, DC: American Psychological Association.
- [5] Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- [6] Carswell, C. Melody, Duncan Clarke et W. Brent Seales. 2005. « Assessing Mental Workload during Laparoscopic Surgery ». *Surgical Innovation*, 12 (1), 80-90.
- [7] Depardieu et Lollivier (1985). « les facteurs de l'absentéisme », *Economie et statistique*, n° 176; pp. 15-26.
- [8] Douanla J. et al. (2020) « L'influence du soutien social des collègues sur la fidélité et l'implication organisationnelle: cas des établissements de micro finance de la région de l'ouest Cameroun », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, Numéro 3: Volume 4, pp: 647- 664.
- [9] Dubois P. (1977), « L'Absentéisme ouvrier dans l'industrie », Groupe de Sociologie du travail/CNRS Paris VII.
- [10] Estry-Behar, Madeleine et Jean-Pierre Fouillot. 1990. « Étude de la charge physique du personnel soignant: analyse du travail des infirmières et aides-soignantes dans 10 services de soins ». *Documents pour le médecin du travail*.
- [11] Gaudine, A. et SAKS, M. 2001. « Effets on a absenteeism feedback intervention on employee absence behavior », *Journal of Organizational Behavior*, volume 22, numéro 1, pp. 15-29.
- [12] Harrison, D.A. et Martocchio, J.J. (1998). « Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes », *Journal of Management*, 24 (3), 305-350.

- [13] Ichino, A., et Moretti, E. (2009). « Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap », *American Economic Journal: Applied Economics* 2009, volume 1, numéro 1, pp. 183-218.
- [14] Johns, G., et Nicholson, N. (1982). The meanings of absence: New strategies for theory and research ». In Staw, B.M. et Cummings, L.L. (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 4, 127-172, Greenwich, JAI Press.
- [15] Leplat, Jacques. 2000. *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie: aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse: Octarès.
- [16] Marshal, K. (2006). En congé de maladie. L'emploi et le revenu en perspective (*Statistique Canada*), 7 (4), 16- 24.
- [17] Martocchio, J.J. et Jimeno, D.I. (2003). « Employee absenteeism as an affective event », *Human Resource Management Review*, 13, 227-241.
- [18] Motowidlo S. J. (2003), « Job performance », in Borman W. C., Ilgen D. R., Klimoski R. J., et Weiner I. B. (Eds.), *Handbook of psychology*, vol. 12, *Industrial and organizational psychology*, Hoboken, NJ: John Wiley et Sons.
- [19] Mowday, R. T., Porter, L. W., et Steers, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- [20] Nicholson, N., Brown, C. A., Chadwick-Jones, J. K. (1976). « Absence from Work and Job Satisfaction ». *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp. 319-327.
- [21] Steel, R.P. (2003), Methodological and operational issues in the construction of absence variables, *Human Resource Management Review*, 13 (2), 243-251.
- [22] Steers, R. M., et Rhodes, S. R. (1978). Major Influences On Employee Attendance: A Process Model. *Journal Of Applied Psychology*, 63 (4), 391-407.
- [23] Tremblay, H. (2007). « L'influence des caractéristiques de la main-d'oeuvre sur l'absentéisme au travail l'effet modérateur du contexte des ressources humaines ». Pp. 22-23.
- [24] Williams, J. et Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviours. *Journal of Management*, 17, 601-617.