

Annexe 1 et 2

1. tableau récapitulatif des théories de la motivation

Catégorie	Théorie	Développeurs	Principes Clés
Théories des besoins – mobiles – valeurs	Théorie de la hiérarchie des besoins	Abraham Maslow (1943)	Les besoins sont hiérarchiques, de physiologiques à l'auto-actualisation. Satisfait les besoins inférieurs avant les supérieurs.
	Théorie bifactorielle (ou théorie de la motivation-hygiène)	Frederick Herzberg (1959)	Sépare les besoins en facteurs de motivation (intrinsèques) et facteurs d'hygiène (extrinsèques). Les facteurs de motivation améliorent la satisfaction, tandis que les facteurs d'hygiène préviennent l'insatisfaction.
	Théorie des besoins d'accomplissement	David McClelland (années 1960)	Identifie trois besoins principaux : accomplissement, pouvoir, et affiliation. Les individus sont motivés selon leurs besoins dominants.
	Théorie des besoins fondamentaux (ERG)	Clayton Alderfer (1969)	Reformule la hiérarchie de Maslow en trois catégories : existence, relation, et croissance. Les besoins ne sont pas strictement hiérarchiques.
	Théorie de l'évaluation cognitive	Deci et Ryan (1971, 1975, 1985)	La motivation intrinsèque est influencée par les besoins de compétence et d'autodétermination. L'autonomie et le feedback positif augmentent la motivation.
	Théorie des caractéristiques de l'emploi	Hackman et Oldham (1975, 1980)	Cinq caractéristiques du travail influencent la motivation : variété des compétences, identité de la tâche, sens de la tâche, autonomie, et feedback.

Catégorie	Théorie	Développeurs	Principes Clés
	Théorie de l'équité	John Stacey Adams (1962)	La motivation dépend de la perception d'équité entre les contributions et les récompenses comparées à celles des autres.
	Justice organisationnelle	Greenberg (1987, 1990)	Inclut la justice distributive (équité des récompenses) et la justice procédurale (équité des processus décisionnels).
Théories du choix cognitif	Théorie VIE (Valence-Instrumentalité-Expectations)	Victor Vroom (1964)	La motivation découle de la perception des attentes, de l'instrumentalité (relation entre effort et récompense), et de la valence (attrait des récompenses).
	Modèle de Porter-Lawler	Porter et Lawler (1968)	Décrit le processus motivationnel comme une série de croyances liées aux efforts, performances, résultats, et satisfaction.
	Modèle de Nadler-Lawler	Nadler et Lawler (1977)	Décrit la motivation comme un enchaînement causal entre effort, performance, récompenses, et satisfaction.
Théories de l'autorégulation	Théorie de la fixation d'objectifs	Edwin Locke et Gary Latham (années 1960)	Les objectifs spécifiques et difficiles mènent à une meilleure performance. Les objectifs doivent être clairs et acceptés.
	Théorie de l'échange social	Peter Blau (1964)	Les relations sociales reposent sur des échanges réciproques. L'équilibre entre contributions et bénéfices influence la motivation.
	Théorie du contrôle	Charles Carver et Michael Scheier (1981)	Les individus ajustent leur comportement pour réduire les écarts entre leur état actuel et leurs objectifs.
	Théorie du feedback	Avraham Kluger et Angelo DeNisi (1996)	Le feedback spécifique et constructif améliore la performance et la motivation, tandis que le

Catégorie	Théorie	Développeurs	Principes Clés
			feedback critique peut la diminuer.
	Théorie de l'autodétermination	Deci et Ryan (années 1980)	Distinction entre motivation autonome (intrinsèque et identifiée) et motivation contrôlée (introjectée et extrinsèque). L'amotivation représente un désengagement général.

2. Mise en relation des théories sur la motivation avec les caractéristiques de l'engagement affectif

De nombreuses théories sur la motivation correspondent avec les caractéristiques de l'engagement affectif : théorie des attentes, théorie des besoins (Maslow), théorie de l'équité (Adams), théorie des besoins (Alderfer), théorie des besoins (McClelland), théorie de l'autodétermination, théorie de la fixation d'objectifs, théorie de l'échange social, et théorie du feedback. En effet, elles touchent aux aspects de la satisfaction des besoins, de la reconnaissance, de la clarté des objectifs, de l'équité et de la motivation intrinsèque et extrinsèque, qui sont cruciaux pour l'attachement émotionnel à l'organisation.

Théorie de motivation	Description	Variables clés	Correspondance avec l'engagement affectif
Théorie des attentes (Vroom)	Les individus sont motivés à travailler en fonction des attentes de résultats et des récompenses.	Expectatives : croyance en la relation entre effort et performance Instrumentalité : croyance en la relation entre performance et	Oui , car la théorie des attentes souligne l'importance de la perception de la relation entre les efforts fournis et les résultats attendus, ce qui est essentiel pour

Théorie de motivation	Description	Variables clés	Correspondance avec l'engagement affectif
		récompenses Valence : importance des récompenses	la manière dont les individus s'engagent émotionnellement envers leur travail. L'alignement des récompenses avec les valeurs personnelles peut renforcer l'engagement affectif.
Théorie des besoins (Maslow)	La motivation humaine est hiérarchisée en niveaux de besoins, allant des besoins physiologiques aux besoins d'accomplissement.	Besoins physiologiques Besoins de sécurité Besoins sociaux Besoins d'estime Besoins d'accomplissement	Oui , l'engagement affectif peut se développer lorsqu'un emploi ou une organisation satisfait les besoins d'accomplissement et d'estime des individus. L'identification personnelle avec les valeurs et les objectifs de l'organisation est renforcée lorsque les besoins supérieurs sont comblés.
Théorie de l'équité (Adams)	Les individus sont motivés par la	Perception d'équité : comparaison des	Oui , la perception d'équité joue un rôle

Théorie de motivation	Description	Variables clés	Correspondance avec l'engagement affectif
	recherche de l'équité entre leurs contributions et leurs récompenses.	contributions et des récompenses Réactions à l'inéquité : ajustement du comportement pour rétablir l'équité	crucial dans l'engagement affectif. Les individus sont plus susceptibles de s'engager émotionnellement lorsque les récompenses et les opportunités sont perçues comme équitables par rapport à leurs efforts.
Théorie des besoins (Alderfer)	Les besoins sont hiérarchisés en trois catégories : existence, relations, et croissance. Les individus peuvent être motivés par plusieurs besoins simultanément.	Besoins d'existence : sécurité et besoins physiologiques Besoins de relation : connexion sociale Besoins de croissance : développement personnel	Oui , l'engagement affectif est renforcé lorsque les besoins de relation et de croissance sont satisfaits, ce qui contribue à l'identification personnelle avec l'organisation.
Théorie des besoins (McClelland)	Motivation basée sur les besoins d'accomplissement, de pouvoir, et d'affiliation.	Besoin d'accomplissement : succès et maîtrise Besoin de pouvoir : influence sur les autres	Oui , l'engagement affectif est influencé par la satisfaction des besoins d'accomplissement et d'affiliation, ainsi que

Théorie de motivation	Description	Variables clés	Correspondance avec l'engagement affectif
		Besoin d'affiliation : relations positives	par la reconnaissance du pouvoir et de l'influence au sein de l'organisation.
Théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan)	La motivation est influencée par le degré d'autonomie, de compétence, et de connexion sociale.	Motivation intrinsèque : plaisir et satisfaction personnelle Motivation identifiée : alignement avec les valeurs personnelles Motivation introjectée : pression interne Motivation extrinsèque : récompenses externes	Oui , l'engagement affectif est favorisé par la motivation intrinsèque et identifiée, où les individus s'engagent émotionnellement en raison de la satisfaction personnelle et de l'alignement avec les valeurs de l'organisation.
Théorie de la fixation d'objectifs (Locke et Latham)	Les objectifs spécifiques et difficiles mènent à une meilleure performance lorsque les objectifs sont clairs et acceptés.	Clarté des objectifs : spécificité et précision Difficulté des objectifs : niveau de défi Acceptation des objectifs :	Oui , des objectifs clairs et acceptés peuvent renforcer l'engagement affectif en fournissant une direction précise et en stimulant un sentiment de

Théorie de motivation	Description	Variables clés	Correspondance avec l'engagement affectif
		adhésion aux objectifs fixés	réalisation et d'accomplissement.
Théorie de l'échange social (Blau)	Les relations sociales reposent sur des échanges réciproques, influençant la motivation par l'équilibre entre contributions et bénéfices.	Équilibre des échanges : perception de réciprocité équitable Bénéfices reçus : satisfaction des attentes Contributions fournies : effort et ressources investis	Oui , l'engagement affectif est renforcé lorsque les employés perçoivent un équilibre équitable entre leurs contributions et les bénéfices reçus, favorisant un lien émotionnel avec l'organisation.
Théorie du feedback (Kluger et DeNisi)	Le feedback spécifique et constructif améliore la performance et la motivation ; le feedback critique peut la diminuer.	Qualité du feedback : clarté et constructivité Influence sur la performance : effet du feedback sur l'amélioration Réaction au feedback : adaptation basée sur les commentaires reçus	Oui , un feedback constructif contribue à renforcer l'engagement affectif en validant les efforts et en favorisant une meilleure performance et satisfaction au travail.