

European Scientific Journal, *ESJ*

September 2022

European Scientific Institute, ESI

The content is peer reviewed

ESJ Social Sciences

September 2022 edition vol. 18, No. 28

The content of this journal do not necessarily reflect the opinion or position of the European Scientific Institute. Neither the European Scientific Institute nor any person acting on its behalf is responsible for the use of the information contained in this publication.

ISSN: 1857-7431 (Online)

ISSN: 1857-7881 (Print)

Generativity is a Core Value of the ESJ: A Decade of Growth

Erik Erikson (1902-1994) was one of the great psychologists of the 20th century¹. He explored the nature of personal human identity. Originally named Erik Homberger after his adoptive father, Dr. Theodore Homberger, he re-imagined his identity and re-named himself Erik Erikson (literally Erik son of Erik). Ironically, he rejected his adoptive father's wish to become a physician, never obtained a college degree, pursued independent studies under Anna Freud, and then taught at Harvard Medical School after emigrating from Germany to the United States. Erickson visualized human psychosocial development as eight successive life-cycle challenges. Each challenge was framed as a struggle between two outcomes, one desirable and one undesirable. The first two early development challenges were 'trust' versus 'mistrust' followed by 'autonomy' versus 'shame.' Importantly, he held that we face the challenge of **generativity** versus **stagnation in middle life**. This challenge concerns the desire to give back to society and leave a mark on the world. It is about the transition from acquiring and accumulating to providing and mentoring.

Founded in 2010, the European Scientific Journal is just reaching young adulthood. Nonetheless, **generativity** is one of our core values. As a Journal, we reject stagnation and continue to evolve to meet the needs of our contributors, our reviewers, and the academic community. We seek to innovate to meet the challenges of open-access academic publishing. For us,

¹ Hopkins, J. R. (1995). Erik Homburger Erikson (1902–1994). *American Psychologist*, 50(9), 796-797. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.50.9.796>

generativity has a special meaning. We acknowledge an obligation to give back to the academic community, which has supported us over the past decade and made our initial growth possible. As part of our commitment to generativity, we are re-doubling our efforts in several key areas. First, we are committed to keeping our article processing fees as low as possible to make the ESJ affordable to scholars from all countries. Second, we remain committed to fair and agile peer review and are making further changes to shorten the time between submission and publication of worthy contributions. Third, we are looking actively at ways to eliminate the article processing charges for scholars coming from low GDP countries through a system of subsidies. Fourth, we are examining ways to create and strengthen partnerships with various academic institutions that will mutually benefit those institutions and the ESJ. Finally, through our commitment to publishing excellence, we reaffirm our membership in an open-access academic publishing community that actively contributes to the vitality of scholarship worldwide.

Sincerely,

Daniel B. Hier, MD

European Scientific Journal (ESJ) Natural/Life/Medical Sciences

Editor in Chief

International Editorial Board

Jose Noronha Rodrigues,
University of the Azores, Portugal

Nino Kemertelidze,
Grigol Robakidze University, Georgia

Jacques de Vos Malan,
University of Melbourne, Australia

Franz-Rudolf Herber,
University of Saarland, Germany

Annalisa Zanola,
University of Brescia, Italy

Robert Szucs,
Szolnok University College, Hungary

Dragica Vujadinovic,
University of Belgrade, Serbia

Pawel Rozga,
Technical University of Lodz, Poland

Mahmoud Sabri Al-Asal,
Jadara University, Irbid-Jordan

Rashmirekha Sahoo,
Melaka-Manipal Medical College, Malaysia

Georgios Vousinas,
University of Athens, Greece

Asif Jamil,
Gomal University DIKhan, KPK, Pakistan

Faranak Seyyedi,
Azad University of Arak, Iran

Abe N'Doumy Noel,
International University of Social Sciences Hampate-Ba (IUSS-HB) Abidjan RCI, Ivory
Coast

Majid Said Al Busafi,
Sultan Qaboos University- Sultanate of Oman

Dejan Marolov,
European Scientific Institute, ESI

Noor Alam,
Universiti Sains Malaysia, Malaysia

Rashad A. Al-Jawfi,
Ibb University, Yemen

Muntean Edward Ioan,
University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine (USAMV) Cluj-Napoca,
Romania

Hans W. Giessen,
Saarland University, Saarbrucken, Germany

Frank Bezzina,
University of Malta, Malta

Monika Bolek,
University of Lodz, Poland

Robert N. Diotalevi,
Florida Gulf Coast University, USA

Daiva Jureviciene,
Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania

Anita Lidaka,
Liepaja University, Latvia

Rania Zayed,
Cairo University, Egypt

Louis Valentin Mballa,
Autonomous University of San Luis Potosi, Mexico

Lydia Ferrara,
University of Naples, Italy

Byron A Brown,
Botswana Accountancy College, Botswana

Grazia Angeloni,
University “G. d’Annunzio” in Chieti, Italy

Chandrasekhar Putcha,
California State University, Fullerton, CA, USA

Cinaria Tarik Albadri,
Trinity College Dublin University, Ireland

Mahammad A. Nurmamedov,
State Pedagogical University, Azerbaijan

Henryk J. Barton,
Jagiellonian University, Poland

Assem El-Shazly,
Zagazig University, Egypt

Saltanat Meiramova,
S.Seifullin AgroTechnical University, Kazakhstan

Rajasekhar Kali Venkata,
University of Hyderabad, India

Ruzica Loncaric,
Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Croatia

Stefan Vladutescu,
University of Craiova, Romania

Anna Zelenkova,
Matej Bel University, Slovakia

Billy Adamsen,
University of Southern Denmark, Denmark

Marinella Lorinzi,
University of Cagliari, Italy

Giuseppe Cataldi,
University of Naples “L’Orientale”, Italy

N. K. Rathee,
Delaware State University, USA

Michael Ba Banutu-Gomez,
Rowan University, USA

Adil Jamil,
Amman University, Jordan

Habib Kazzi,
Lebanese University, Lebanon

Valentina Manoiu,
University of Bucharest, Romania

Henry J. Grubb,
University of Dubuque, USA

Daniela Brevenikova,
University of Economics, Slovakia

Genute Gedviliene,
Vytautas Magnus University, Lithuania

Vasilika Kume,
University of Tirana, Albania

Mohammed Kerbouche,
University of Mascara, Algeria

Adriana Gherbon,
University of Medicine and Pharmacy Timisoara, Romania

Pablo Alejandro Olavegogeochea,
National University of Comahue, Argentina

Raul Rocha Romero,
Autonomous National University of Mexico, Mexico

Driss Bouyahya,
University Moulay Ismail, Morocco

William P. Fox,
Naval Postgraduate School, USA

Rania Mohamed Hassan,
University of Montreal, Canada

Tirso Javier Hernandez Gracia,
Autonomous University of Hidalgo State, Mexico

Tilahun Achaw Messaria,
Addis Ababa University, Ethiopia

George Chiladze,
University of Georgia, Georgia

Elisa Rancati,
University of Milano-Bicocca, Italy

Alessandro Merendino,
University of Ferrara, Italy

David L. la Red Martinez,
Northeastern National University, Argentina

Anastassios Gentzoglani,
University of Sherbrooke, Canada

Awoniyi Samuel Adebayo,
Solusi University, Zimbabwe

Milan Radosevic,
Faculty Of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia

Berenyi Laszlo,
University of Miskolc, Hungary

Hisham S Ibrahim Al-Shaikhli,
Auckland University of Technology, New Zeland

Omar Arturo Dominguez Ramirez,
Hidalgo State University, Mexico

Bupinder Zutshi,
Jawaharlal Nehru University, India

Pavel Krpalek,
University of Economics in Prague, Czech Republic

Mondira Dutta,
Jawaharlal Nehru University, India

Evelio Velis,
Barry University, USA

Mahbubul Haque,
Daffodil International University, Bangladesh

Diego Enrique Baez Zarabanda,
Autonomous University of Bucaramanga, Colombia

Juan Antonio Lopez Nunez,
University of Granada, Spain

Nouh Ibrahim Saleh Alguzo,
Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University, Saudi Arabia

Ashgar Ali Ali Mohamed,
International Islamic University, Malaysia

A. Zahoor Khan,
International Islamic University Islamabad, Pakistan

Valentina Manoiu,
University of Bucharest, Romania

Andrzej Palinski,
AGH University of Science and Technology, Poland

Jose Carlos Teixeira,
University of British Columbia Okanagan, Canada

Enkeleint - Aggelos Mechili,
National and Kapodistrian University of Athens, Greece

Anita Auzina,
Latvia University of Agriculture, Latvia

Martin Gomez-Ullate,
University of Extremadura, Spain

Nicholas Samaras,
Technological Educational Institute of Larissa, Greece

Emrah Cengiz,
Istanbul University, Turkey

Francisco Raso Sanchez,
University of Granada, Spain

Simone T. Hashiguti,
Federal University of Uberlandia, Brazil

Tayeb Boutbouqalt,
University, Abdelmalek Essaadi, Morocco

Maurizio Di Paolo Emilio,
University of L'Aquila, Italy

Ismail Ipek,
Istanbul Aydin University, Turkey

Olena Kovalchuk,
National Technical University of Ukraine, Ukraine

Oscar Garcia Gaitero,
University of La Rioja, Spain

Alfonso Conde,
University of Granada, Spain

Jose Antonio Pineda-Alfonso,
University of Sevilla, Spain

Jingshun Zhang,
Florida Gulf Coast University, USA

Rodrigue V. Cao Diogo,
University of Parakou, Benin

Olena Ivanova,
Kharkiv National University, Ukraine

Marco Mele,
Unint University, Italy

Okyay Ucan,
Omer Halisdemir University, Turkey

Arun N. Ghosh,
West Texas A&M University, USA

Matti Raudjarv,
University of Tartu, Estonia

Cosimo Magazzino,
Roma Tre University, Italy

Susana Sousa Machado,
Polytechnic Institute of Porto, Portugal

Jelena Zascerinska,
University of Latvia, Latvia

Umman Tugba Simsek Gursoy,
Istanbul University, Turkey

Zoltan Veres,
University of Pannonia, Hungary

Vera Komarova,
Daugavpils University, Latvia

Salloom A. Al-Juboori,
Muta'h University, Jordan

Stephane Zingue,
University of Maroua, Cameroon

Pierluigi Passaro,
University of Bari Aldo Moro, Italy

Georges Kpazai,
Laurentian University, Canada

Claus W. Turtur,
University of Applied Sciences Ostfalia, Germany

Natalia Sizochenko,
Dartmouth College, USA

Michele Russo,
University of Catanzaro, Italy

Nikolett Deutsch,
Corvinus University of Budapest, Hungary

Andrea Baranovska,
University of st. Cyrill and Methodius Trnava, Slovakia

Brian Sloboda,
University of Maryland, USA

Murtaz Kvirкваia,
Grigol Robakidze University, Georgia

Yassen Al Foteih,
Canadian University Dubai, UAE

Marisa Cecilia Tumino,
Adventista del Plata University, Argentina

Luca Scaini,
Al Akhawayn University, Morocco

Aelita Skarbaliene,
Klaipeda University, Lithuania

Oxana Bayer,
Dnipropetrovsk Oles Honchar University, Ukraine

Onyeka Uche Ofili,
International School of Management, France

Aurela Saliaj,
University of Vlora, Albania

Maria Garbelli,
Milano Bicocca University, Italy

Josephus van der Maesen,
Wageningen University, Netherlands

Claudia M. Dellafiore,
National University of Rio Cuarto, Argentina

Francisco Gonzalez Garcia,
University of Granada, Spain

Mahgoub El-Tigani Mahmoud,
Tennessee State University, USA

Miriam Agreda Montoro,
University of La Rioja, Spain

Daniel Federico Morla,
National University of Rio Cuarto, Argentina

Valeria Autran,
National University of Rio Cuarto, Argentina

Muhammad Hasmi Abu Hassan Asaari,
Universiti Sains, Malaysia

Angelo Viglianisi Ferraro,
Mediterranean University of Reggio Calabria, Italy

Roberto Di Maria,
University of Palermo, Italy

Delia Magherescu,
State University of Moldova, Moldova

Paul Waithaka Mahinge,
Kenyatta University, Kenya

Aicha El Alaoui,
Sultan My Slimane University, Morocco

Marija Brajčić,
University of Split, Croatia

Monica Monea,
University of Medicine and Pharmacy of Tirgu Mures, Romania

Belen Martinez-Ferrer,
Univeristy Pablo Olavide, Spain

Rachid Zammar,
University Mohammed 5, Morocco

Fatma Koc,
Gazi University, Turkey

Calina Nicoleta,
University of Craiova, Romania

Shadaan Abid,
UT Southwestern Medical Center, USA

Sadik Madani Alaoui,
Sidi Mohamed Ben Abdellah University, Morocco

Patrizia Gazzola,
University of Insubria, Italy

Krisztina Szegedi,
University of Miskolc, Hungary

Liliana Esther Mayoral,
National University of Cuyo, Argentina

Amarjit Singh,
Kurukshetra University, India

Oscar Casanova Lopez,
University of Zaragoza, Spain

Emina Jerkovic,
University of Josip Juraj Strossmayer, Croatia

Carlos M. Azcoitia,
National Louis University, USA

Rokia Sanogo,
University USTTB, Mali

Bertrand Lemennicier,
University of Paris Sorbonne, France

Lahcen Benaabidate,
University Sidi Mohamed Ben Abdellah, Morocco

Janaka Jayawickrama,
University of York, United Kingdom

Kiluba L. Nkulu,
University of Kentucky, USA

Oscar Armando Esparza Del Villar,
University of Juarez City, Mexico

George C. Katsadoros,
University of the Aegean, Greece

Elena Gavrilova,
Plekhanov University of Economics, Russia

Eyal Lewin,
Ariel University, Israel

Szczepan Figiel,
University of Warmia, Poland

Don Martin,
Youngstown State University, USA

John B. Strait,
Sam Houston State University, USA

Nirmal Kumar Betchoo,
University of Mascareignes, Mauritius

Camilla Buzzacchi,
University Milano Bicocca, Italy

EL Kandoussi Mohamed,
Moulay Ismai University, Morocco

Susana Borrás Pentinat,
Rovira i Virgili University, Spain

Jelena Kasap,
Josip J. Strossmayer University, Croatia

Massimo Mariani,
Libera Università Mediterranea, Italy

Rachid Sani,
University of Niamey, Niger

Luis Aliaga,
University of Granada, Spain

Robert McGee,
Fayetteville State University, USA

Angel Urbina-Garcia,
University of Hull, United Kingdom

Sivanadane Mandjiny,
University of N. Carolina at Pembroke, USA

Marko Andonov,
American College, Republic of Macedonia

Ayub Nabi Khan,
BGMEA University of Fashion & Technology, Bangladesh

Leyla Yılmaz Findik,
Hacettepe University, Turkey

Vlad Monescu,
Transilvania University of Brasov, Romania

Stefano Amelio,
University of Unsubria, Italy

Enida Pulaj,
University of Vlora, Albania

Christian Cave,
University of Paris XI, France

Julius Gathogo,
University of South Africa, South Africa

Claudia Pisoschi,
University of Craiova, Romania

Arianna Di Vittorio,
University of Bari "Aldo Moro", Italy

Joseph Ntale,
Catholic University of Eastern Africa, Kenya

Kate Litondo,
University of Nairobi, Kenya

Maurice Gning,
Gaston Berger University, Senegal

Katarina Marosevic,
J.J. Strossmayer University, Croatia

Sherin Y. Elmahdy,
Florida A&M University, USA

Syed Shadab,
Jazan University, Saudi Arabia

Koffi Yao Blaise,
University Felix Houphouet Boigny, Ivory Coast

Mario Adelfo Batista Zaldivar,
Technical University of Manabi, Ecuador

Kalidou Seydou,
Gaston Berger University, Senegal

Patrick Chanda,
The University of Zambia, Zambia

Meryem Ait Ouali,
University IBN Tofail, Morocco

Laid Benderradji,
Mohamed Boudiaf University of Msila, Algeria

Amine Daoudi,
University Moulay Ismail, Morocco

Oruam Cadex Marichal Guevara,
University Maximo Gomes Baez, Cuba

Vanya Katarska,
National Military University, Bulgaria

Carmen Maria Zavala Arnal,
University of Zaragoza, Spain

Francisco Gavi Reyes,
Postgraduate College, Mexico

Iane Franceschet de Sousa,
Federal University S. Catarina, Brazil

Patricia Randrianavony,
University of Antananarivo, Madagascar

Roque V. Mendez,
Texas State University, USA

Kesbi Abdelaziz,
University Hassan II Mohammedia, Morocco

Whei-Mei Jean Shih,
Chang Gung University of Science and Technology, Taiwan

Ilknur Bayram,
Ankara University, Turkey

Elenica Pjero,
University Ismail Qemali, Albania

Gokhan Ozer,
Fatih Sultan Mehmet Vakif University, Turkey

Veronica Flores Sanchez,
Technological University of Veracruz, Mexico

Camille Habib,
Lebanese University, Lebanon

Larisa Topka,
Irkutsk State University, Russia

Paul M. Lipowski,
Creighton University, USA

Marie Line Karam,
Lebanese University, Lebanon

Sergio Scicchitano,
Research Center on Labour Economics (INAPP), Italy

Mohamed Berradi,
Ibn Tofail University, Morocco

Visnja Lachner,
Josip J. Strossmayer University, Croatia

Sangne Yao Charles,
University Jean Lorougnon Guede, Ivory Coast

Omar Boubker,
University Ibn Zohr, Morocco

Kouame Atta,
University Felix Houphouet Boigny, Ivory Coast

Patience Mpanzu,
University of Kinshasa, Congo

Devang Upadhyay,
University of North Carolina at Pembroke, USA

Nyamador Wolali Seth,
University of Lome, Togo

Akmele Meless Simeon,
Ouattara University, Ivory Coast

Mohamed Sadiki,
IBN Tofail University, Morocco

Paula E. Faulkner,
North Carolina Agricultural and Technical State University, USA

Gamal Elgezeery,
Suez University, Egypt

Manuel Gonzalez Perez,
Universidad Popular Autonoma del Estado de Puebla, Mexico

Denis Pompidou Folefack,
Centre Africain de Recherche sur Bananiers et Plantains (CARBAP), Cameroon

Seka Yapi Arsene Thierry,
Ecole Normale Supérieure Abidjan (ENS Ivory Coast)

Dastagiri MB,
ICAR-National Academy of Agricultural Research Management, India

Alla Manga,
University Cheikh Anta Diop, Senegal

Lalla Aicha Lrhorfi,
University Ibn Tofail, Morocco

Ruth Adunola Aderanti,
Babcock University, Nigeria

Katica Kulavkova,
University of "Ss. Cyril and Methodius", Republic of Macedonia

Aka Koffi Sosthene,
Research Center for Oceanology, Ivory Coast

Forchap Ngang Justine,
University Institute of Science and Technology of Central Africa, Cameroon

Toure Krouele,
Ecole Normale Supérieure d'Abidjan, Ivory Coast

Sophia Barinova,
University of Haifa, Israel

Leonidas Antonio Cerda Romero,
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador

T.M.S.P.K. Thennakoon,
University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka

Aderewa Amontcha,
Université d'Abomey-Calavi, Benin

Khadija Kaid Rassou,
Centre Régional des Métiers de l'Éducation et de la Formation, Morocco

Rene Mesias Villacres Borja,
Universidad Estatal De Bolívar, Ecuador

Aaron Victor Reyes Rodriguez,
Autonomous University of Hidalgo State, Mexico

Qamil Dika,
Tirana Medical University, Albania

Kouame Konan,
Peleforo Gon Coulibaly University of Korhogo, Ivory Coast

Hariti Hakim,
University Alger 3, Algeria

Emel Ceyhun Sabir,
University of Cukurova, Turkey

Salomon Barrezueta Unda,
Universidad Tecnica de Machala, Ecuador

Belkis Zervent Unal,
Cukurova University, Turkey

Elena Krupa,
Kazakh Agency of Applied Ecology, Kazakhstan

Carlos Angel Mendez Peon,
Universidad de Sonora, Mexico

Antonio Solis Lima,
Apizaco Institute Technological, Mexico

Roxana Matefi,
Transilvania University of Brasov, Romania

Bouharati Saddek,
UFAS Setif1 University, Algeria

Toleba Seidou Mamam,
Universite d'Abomey-Calavi (UAC), Benin

Serigne Modou Sarr,
Universite Alioune DIOP de Bambey, Senegal

Nina Stankous,
National University, USA

Lovergine Saverio,
Tor Vergata University of Rome, Italy

Fekadu Yehualashet Maru,
Jigjiga University, Ethiopia

Karima Laamiri,
University of Moulay Ismail, Morocco

Elena Hunt,
Laurentian University, Canada

Sharad K. Soni,
Jawaharlal Nehru University, India

Lucrezia Maria de Cosmo,
University of Bari "Aldo Moro", Italy

Florence Kagendo Muindi,
University of Nairobi, Kenya

Maximo Rossi Malan,
Universidad de la Republica, Uruguay

Haggag Mohamed Haggag,
South Valley University, Egypt

Olugbamila Omotayo Ben,
Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria

Eveligh Cecilania Prado-Carpio,
Technical University of Machala, Ecuador

Maria Clideana Cabral Maia,
Brazilian Company of Agricultural Research - EMBRAPA, Brazil

Fernando Paulo Oliveira Magalhaes,
Polytechnic Institute of Leiria, Portugal

Valeria Alejandra Santa,
Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba, Argentina

Stefan Cristian Gherghina,
Bucharest University of Economic Studies, Romania

Goran Ilik,
"St. Kliment Ohridski" University, Republic of Macedonia

Amir Mohammad Sohrabian,
International Information Technology University (IITU), Kazakhstan

Aristide Yemmafouo,
University of Dschang, Cameroon

Gabriel Anibal Monzón,
University of Moron, Argentina

Robert Cobb Jr,
North Carolina Agricultural and Technical State University, USA

Arburim Iseni,
State University of Tetovo, Republic of Macedonia

Raoufou Pierre Radji,
University of Lome, Togo

Juan Carlos Rodriguez Rodriguez,
Universidad de Almeria, Spain

Satoru Suzuki,
Panasonic Corporation, Japan

Iulia-Cristina Muresan,
University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Romania

Russell Kabir,
Anglia Ruskin University, UK

Nasreen Khan,
SZABIST, Dubai

Luisa Morales Maure,
University of Panama, Panama

Lipeng Xin,
Xi'an Jiaotong University, China

Harja Maria,
Gheorghe Asachi Technical University of Iasi, Romania

Adou Paul Venance,
University Alassane Ouattara, Cote d'Ivoire

Nkwenka Geoffroy,
Ecole Supérieure des Sciences et Techniques (ESSET), Cameroon

Benie Aloh J. M. H.,
Felix Houphouët-Boigny University of Abidjan, Cote d'Ivoire

Bertin Desire Soh Fotsing,
University of Dschang, Cameroon

N'guessan Tenguel Sosthene,
Nangui Abrogoua University, Cote d'Ivoire

Ackoundoun-Nguessan Kouame Sharll,
Ecole Normale Superieure (ENS), Cote d'Ivoire

Abdelfettah Maouni,
Abdelmalek Essaadi University, Morocco

Alina Stela Resceanu,
University of Craiova, Romania

Alilouch Redouan,
University Abdelmalek Saadi, Morocco

Gnamien Konan Bah Modeste,
Jean Lorougnon Guede University, Cote d'Ivoire

Sufi Amin,
International Islamic University, Islambad Pakistan

Sanja Milosevic Govedarovic,
University of Belgrade, Serbia

Elham Mohammadi,
Curtin University, Australia

Andrianarizaka Marc Tiana,
University of Antananarivo, Madagascar

Ngakan Ketut Acwin Dwijendra,
Udayana University, Indonesia

Yue Cao,
Southeast University, China

Audrey Tolouian,
University of Texas, USA

Asli Cazorla Milla,
Federal University of Rio de Janerio, Brazil

Valentin Marian Antohi,
University Dunarea de Jos of Galati, Romania

Tabou Talahatou,
University of Abomey-Calavi, Benin

N. K. B. Raju,
Sri Venkateswara Veterinary University, India

Hamidreza Izadi,
Chabahar Maritime University, Iran

Hanaa Ouda Khadri Ahmed Ouda,
Ain Shams University, Egypt

Rachid Ismaili,
Hassan 1 University, Morocco

Tamar Ghutidze,
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

Emine Koca,
Ankara Haci Bayram Veli University, Turkey

David Perez Jorge,
University of La Laguna, Spain

Irma Guga,
European University of Tirana, Albania

Jesus Gerardo Martínez del Castillo,
University of Almeria, Spain

Mohammed Mouradi,
Sultan Moulay Slimane University, Morocco

Marco Tulio Ceron Lopez,
Institute of University Studies, Mexico

Mangambu Mokoso Jean De Dieu,
University of Bukavu, Congo

Hadi Sutopo,
Kalbis Institute, Indonesia

Priyantha W. Mudalige,
University of Kelaniya, Sri Lanka

Emmanouil N. Choustoulakis,
University of Peloponnese, Greece

Yasangi Anuradha Iddagoda,
Chartered Institute of Personal Management, Sri Lanka

Pinnawala Sangasumana,
University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka

Abdelali Kaaouachi,
Mohammed I University, Morocco

Kahi Oulai Honore,
University of Bouake, Cote d'Ivoire

Ma'moun Ahmad Habiballah,
Al Hussein Bin Talal University, Jordan

Amaya Epelde Larranaga,
University of Granada, Spain

Franca Daniele,
"G. d'Annunzio" University, Chieti-Pescara, Italy

Saly Sambou,
Cheikh Anta Diop University, Senegal

Daniela Di Berardino,
University of Chieti-Pescara, Italy

Dorjana Klosi,
University of Vlore "Ismail Qemali, Albania

Abu Hamja,
Aalborg University, Denmark

Stankovska Gordana,
University of Tetova, Republic of Macedonia

Kazimierz Albin Klosinski,
John Paul II Catholic University of Lublin, Poland

Maria Leticia Bautista Diaz,
National Autonomous University, Mexico

Bruno Augusto Sampaio Fuga,
North Parana University, Brazil

Anouar Alami,
Sidi Mohammed Ben Abdellah University, Morocco

Vincenzo Riso,
University of Ferrara, Italy

Janhavi Nagwekar,
St. Michael's Hospital, Canada

Jose Grillo Evangelista,
Egas Moniz Higher Institute of Health Science, Portugal

Xi Chen,
University of Kentucky, USA

Fateh Mebarek-Oudina,
Skikda University, Algeria

Nadia Mansour,
University of Sousse, Tunisia

Jestoni Dulva Maniago,
Majmaah University, Saudi Arabia

Daniel B. Hier,
Missouri University of Science and Technology, USA

S. Sendil Velan,
Dr. M.G.R. Educational and Research Institute, India

Enriko Ceko,
Wisdom University, Albania

Laura Fischer,
National Autonomous University of Mexico, Mexico

Mauro Berumen,
Caribbean University, Mexico

Sara I. Abdelsalam,
The British University in Egypt, Egypt

Maria Carlota,
Autonomous University of Queretaro, Mexico

H.A. Nishantha Hettiarachchi,
University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka

Bhupendra Karki,
University of Louisville, Louisville, USA

Evens Emmanuel,
University of Quisqueya, Haiti

Iresha Madhavi Lakshman,
University of Colombo, Sri Lanka

Francesco Scotognella,
Polytechnic University of Milan, Italy

Kamal Niaz,
Cholistan University of Veterinary & Animal Sciences, Pakistan

Rawaa Qasha,
University of Mosul, Iraq

Amal Talib Al-Sa'ady,
Babylon University, Iraq

Hani Nasser Abdelhamid,
Assiut University, Egypt

Mihnea-Alexandru Gaman,
University of Medicine and Pharmacy, Romania

Daniela-Maria Cretu,
Lucian Blaga University of Sibiu, Romania

Ilenia Farina,
University of Naples "Parthenope, Italy

Luisa Zanolla,
Azienda Ospedaliera Universitaria Verona, Italy

Jonas Kwabla Fiadzawoo,
University for Development Studies (UDS), Ghana

Adriana Burlea-Schiopoiu,
University of Craiova, Romania

Alejandro Palafox-Munoz,
University of Quintana Roo, Mexico

Fernando Espinoza Lopez,
Hofstra University, USA

Ammar B. Altemimi,
University of Basrah, Iraq

Monica Butnariu,
University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine "King Michael I, Romania

Davide Calandra,
University of Turin, Italy

Nicola Varrone,
University of Campania Luigi Vanvitelli, Italy

Luis Angel Medina Juarez,
University of Sonora, Mexico

Francesco D. d'Ovidio,
University of Bari "Aldo Moro", Italy

Sameer Algburi,
Al-Kitab University, Iraq

Braione Pietro,
University of Milano-Bicocca, Italy

Mounia Bendari,
Mohammed VI University, Morocco

Stamatios Papadakis,
University of Crete, Greece

Aleksey Khlopytskyi,
Ukrainian State University of Chemical Technology, Ukraine

Sung-Kun Kim,
Northeastern State University, USA

Nemanja Berber,
University of Novi Sad, Serbia

Krejsa Martin,
Technical University of Ostrava, Czech Republic

Magdalena Vaverkova,
Mendel University in Brno, Czech Republic

Jeewaka Kumara,
University of Peradeniya, Sri Lanka

Antonella Giacosa,
University of Torino, Italy

Paola Clara Leotta,
University of Catania, Italy

Francesco G. Patania,
University of Catania, Italy

Rajko Odobasa,
University of Osijek, Faculty of Law, Croatia

Jesusa Villanueva-Gutierrez,
University of Tabuk, Tabuk, KSA

Leonardo Jose Mataruna-Dos-Santos,
Canadian University of Dubai, UAE

Usama Konbr,
Tanta University, Egypt

Branislav Radeljc,
Necmettin Erbakan University, Turkey

Anita Mandaric Vukusic,
University of Split, Croatia

Barbara Cappuzzo,
University of Palermo, Italy

Roman Jimenez Vera,
Juarez Autonomous University of Tabasco, Mexico

Lucia P. Romero Mariscal,
University of Almeria, Spain

Pedro Antonio Martin-Cervantes,
University of Almeria, Spain

Hasan Abd Ali Khudhair,
Southern Technical University, Iraq

Qanqom Amira,
Ibn Zohr University, Morocco

Farid Samir Benavides Vanegas,
Catholic University of Colombia, Colombia

Nedret Kuran Burcoglu,
Emeritus of Bogazici University, Turkey

Julio Costa Pinto,
University of Santiago de Compostela, Spain

Satish Kumar,
Dire Dawa University, Ethiopia

Favio Farinella,
National University of Mar del Plata, Argentina

Jorge Tenorio Fernando,
Paula Souza State Center for Technological Education - FATEC, Brazil

Salwa Alinat,
Open University, Israel

Hamzo Khan Tagar,
College Education Department Government of Sindh, Pakistan

Rasool Bukhsh Mirjat,
Senior Civil Judge, Islamabad, Pakistan

Samantha Goncalves Mancini Ramos,
Londrina State University, Brazil

Mykola Nesprava,
Dnoproterovsk State University of Internal Affairs, Ukraine

Awwad Othman Abdelaziz Ahmed,
Taif University, Kingdom of Saudi Arabia

Manotar Tampubolon,
Universitas Kristen, Indonesia

Giacomo Buoncompagni,
LUMSA University of Rome, Italy

Elza Nikoleishvili,
University of Georgia, Georgia

Mohammed Mahmood Mohammed,
University of Baghdad, Iraq

Oudgou Mohamed,
University Sultan Moulay Slimane, Morocco

Arlinda Ymeraj,
European University of Tirana, Albania

Luisa Maria Arvide Cambra,
University of Almeria, Spain

Charahabil Mohamed Mahamoud,
University Assane Seck of Ziguinchor, Senegal

Ehsaneh Nejad Mohammad Nameghi,
Islamic Azad University, Iran

Mohamed Elsayed Elnaggar,
The National Egyptian E-Learning University , Egypt

Said Kammass,
Business & Management High School, Tangier, Morocco

Harouna Issa Amadou,
Abdou Moumouni University of Niger

Achille Magloire Ngah,
Yaounde University II, Cameroun

Gnagne Agness Esoh Jean Eudes Yves,
Universite Nangui Abrogoua, Cote d'Ivoire

Badoussi Marius Eric,
Université Nationale des sciences, Technologies,
Ingénierie et Mathématiques (UNSTIM) , Benin

Carlos Alberto Batista Dos Santos,
Universidade Do Estado Da Bahia, Brazil

Table of Contents:

The Misunderstanding of Outcome Monitoring: A Systematic Literature Review on Instrumental Leadership.....1

Elia Pizzolitto

The Role of Multinational Pharmaceutical Companies in the Battle against COVID-19.....35

Sila Turac Baykara

Ricardo Furfaro

Muhammad Arif Rajput

Jorge Tenorio Fernando

Effects of Collective Bargaining on Industrial Disputes Management.....57

Egesa Simon Ukokhe

Olouch Mercy Florah

« L'Ebeb » un Structurant Endogène de Quête de la Longévité et de la Retraite Active en Pays « Lodjukru » (Dabou-Côte d'Ivoire).....74

Dayoro Zoguéhi Arnaud Kévin

Examen de la Dette Extérieure Publique D'un Pays à Revenu Intermédiaire par une Approche D'indicateur de Sutenabilité: le cas de la Côte d'Ivoire.....94

Oumar Djibril

**Impact du Microcredit sur L'autonomisation des Femmes en Côte
d'Ivoire.....115**

N'cho N'cho Henri Bérenger



ESJ Social Sciences

The Misunderstanding of Outcome Monitoring: A Systematic Literature Review on Instrumental Leadership

Elia Pizzolitto, MSc

Department of Business Economics
University G. D'Annunzio, Chieti-Pescara, Italy

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p1](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p1)

Submitted: 27 June 2022

Accepted: 05 September 2022

Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Pizzolitto E. (2022). *The Misunderstanding of Outcome Monitoring: A Systematic Literature Review on Instrumental Leadership*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 1.

<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p1>

Abstract

This paper, through a systematic literature review, argues that the scientific study of instrumental leadership has been the object of a misunderstanding of its fourth dimension, that is, outcome monitoring. The general conceptualization of this dimension, which interprets outcome monitoring as an activity consisting of performance supervision and feedback provision, is highly reductive. Outcome monitoring allows instrumental leaders to modify their style and behavior depending on followers' performance and environmental conditions. After the descriptive analysis, the article presents a content analysis performed using a grounded approach. The study conducts the design of a thematic map that highlights the complex nature of instrumental leadership's outcome monitoring, linking performance and context in a self-empowering circuit, in which instrumental leaders, through outcome monitoring, modify the contextual conditions and their actions, strategies, and behavior. Finally, recommendations were given for further research.

Keywords: Instrumental leadership, output, performance, monitoring, complexity

Introduction

After the diffusion of the full-range leadership model (Bass & Avolio, 2002) and the most employed method for gathering and analyzing leadership

data, that is, the Multifactor Leadership Questionnaire, scholars began to study some aspects that the model could not capture—leaders’ strategic and task-monitoring actions (Antonakis & House, 2002; 2014). By overcoming these limitations, Antonakis and House (2002) expanded the model by introducing instrumental leadership (IL).

Initially, Antonakis and House (2004) defined such a leadership style as ‘a class of leader behaviors concerning the enactment of leader expert knowledge toward the fulfillment of organizational-level and follower task performance’ (Antonakis & House, 2004:2). Moreover, the construct of IL consists of four dimensions: (1) environmental monitoring, (2) strategy formulation and implementation and follower work facilitation, (3) path-goal facilitation, and (4) outcome monitoring (Rowold, 2014).

Ten years later, the evolution of the IL study led Antonakis and House (2014) to provide a more profound definition, markedly more inspired by complexity principles: ‘the application of leader expert knowledge on monitoring of the environment and performance, and the implementation of strategic and tactical solutions’ (Antonakis & House, 2014: 749). This change shows that the relevance of the outcome monitoring dimension increased over time in the debate on IL. Although IL can be identified as a task-oriented leadership style (Greene & Schriesheim, 1980), with directive traits and a strong influence on work climate and followers’ performance (Mulki et al., 2008), from its last definition, it appears that the main element of this leadership style is the monitoring of environment and performance. Leaders can adapt their strategies, actions, and behaviors to achieve their final goals through these dimensions.

This article refers to this definition and argues that during the development of empirical literature that followed the conceptualization of IL, outcome monitoring has been wrongly interpreted as a static dimension. Nevertheless, the positivistic and leader-centered perspective that interprets leadership as a static concept has already been criticized at the beginning of this millennium (e.g., Barker, 2001). In particular, the literature seems to consider outcome monitoring as a dimension limited to providing positive and constructive feedback to followers.

From a theoretical viewpoint, precisely during the same period during which these doubts were emerging, the literature debated the role of the context within the structures. In particular, concerning the highly phenomenological constructs of leadership, performance affects the context, which has to be considered as a consequence, not only as a premise (Dourish, 2004). This conceptualization highlights the need to integrate leadership into a self-empowering circuit that distances from a positivistic conceptualization and moves closer to hybrid and changing leadership models (e.g., Gronn, 2009). Therefore, analyzing the nature of output monitoring in the definition

and change of leadership style is reasonable (Pizzolitto et al., 2022). IL is the literature's answer to intuition concerning performance and its effects on context, leadership style, and followers' behavior. In particular, the dimension of outcome monitoring is critical for this theoretical inspection.

Scholars have analyzed various aspects of IL. Beyond its dimensions, more than 60 years ago, science debated such a leadership style and the conditions that could implicate its efficacy (e.g., Turk, 1961). IL is a construct that considers the behaviors needed to achieve an objective. Moreover, it reflects the social conditions and interpersonal relations that generate followers' consideration of leaders (Mannheim et al., 1967; Mulki et al., 2008). In fact, the acceptance of IL is more probable when the workgroup is cohesive (Greene & Schriesheim, 1980). Moreover, the popularity of instrumental leaders is directly correlated with the objective content and the tasks that reflect the dominant values of the group (Turk, 1961).

There are different hints in the literature that interpret IL as a dynamic style able to affect outcomes and context. Greene and Schriesheim (1980) argued that effective IL could stabilize the groups' structure with positive impacts of cooperation, cohesion, and arousal. Such a stabilizing effect has a precise iterative nature. Schriesheim and DeNisi (1981) hypothesized that the more the variety of tasks perceived by followers, the more the effectiveness of IL, highlighting the complex nature of this leadership style.

IL shows clear elements of complexity in the numerous typologies of leadership that it includes and represents. In fact, it shows directive, pragmatic, charismatic, and transactional characteristics (Antonakis & House, 2014; Rowold, 2014; Tung & Yu, 2016). Moreover, although it has directive traits, it is positively correlated with an ethical climate in the workplace (Mulki et al., 2008). Antonakis and House (2014) argued that 'this form of leadership changes social structures in which organizational players interact' (Antonakis & House, 2014: 749). The authors also highlight the complex nature of this leadership style, arguing that it requires the 'formulation and implementation of solutions to complex social (and task-oriented) problems' (Antonakis & House, 2014: 747).

Therefore, IL can modify the context in which followers perform their tasks through leaders' actions and strategies. In fact, IL can produce effects on the context through its outcomes. Instrumental leaders intervene and adapt the organization to achieve its objectives (Tung & Yu, 2016; Benedetti Chammas & Hernandez, 2019), making this leadership style refined and effective (Antonakis et al., 2017). Since leadership is a relevant part of the context, it is reasonable to argue that it could be modified by leaders' behaviors and the outcomes that such behaviors generate.

Despite these numerous shreds of evidence, scholars seem to have maintained a rather positivistic approach in studying IL effects. In general, IL

is considered a precondition, and its effects are studied on employees' prevention focus and promotion focus (Tung & Yu, 2016), the ethical climate in the workplace (Mulki et al., 2008), and employees' performance (Benedetti Chammas & Hernandez, 2019). Moreover, different studies have analyzed the moderator of the relationship between IL and employee satisfaction (e.g., Schriesheim & DeNisi, 1981; Schriesheim & Schriesheim, 1980).

Nevertheless, the research questions posed by Antonakis and House regarding IL are based on more general considerations that tend to consider most aspects of this leadership style. For example, they verified that the four dimensions of IL could be 'rated as highly prototypical of good leadership' (Antonakis & House, 2014: 750). Moreover, Antonakis and House (2014) considered the complexity and endogeneity of leadership, studying these conditions as a limit that should be considered during the analysis. The prototype of good leadership does not concern only performance; it is a more advanced concept (Antonakis et al., 2017) that can include any effects of this leadership style on the internal and external context of the firm, which instrumental leaders should consider (Tung & Yu, 2016; Benedetti Chammas & Hernandez, 2019).

For all these reasons, it seems that the relevance of output monitoring in IL has been relatively undervalued in the empirical debate. Its nature seems to be attributable to the complexity of its effects, both in cases in which they are produced on followers' actions and performance, and in cases in which they modify the internal and external context of the firm.

In this literature review, IL was considered as a whole and its specific outcome monitoring dimension. The almost total absence of theoretical papers on this topic in the relevant literature justifies this research. Nevertheless, it is believed that the fourth dimension of IL has been relatively misunderstood by the research that followed its conceptualization. In particular, this innovation's relevance has been limited by an excessively positivistic interpretation of this dimension. Based on my opinion, the discussion on outcome monitoring could not be limited to feedback provision. However, such a dimension is the most relevant in IL, as it has effects on firms' strategies and leaders' behaviors and styles.

In summary, it is argued that instrumental leaders can go beyond providing feedback, modifying their leadership approach and the strategies they adopt for achieving the objectives depending on the context, firms' performance, and work-related performances. To verify this intuition, the following research questions were proposed:

RQ1: How does the literature debate IL?

RQ2: What is the nature of outcome monitoring in IL?

The article is structured as follows. In the next paragraph, the paper discusses the theoretical background of this research, which is followed by a methodological section that introduces the descriptive and content analysis. Finally, the research questions were answered and further research opportunities were discussed.

Theoretical Background

This section presents the theoretical background of this study. In particular, the full-range leadership model was debated, discussing its basis and the limitations that led to the theorization of subsequent leadership models, including IL. Since IL is the focus of this research, its definition and dimensions were considered. Moreover, a trait union between the two models was proposed by discussing the phenomenological nature of leadership. Finally, the shared interpretation of outcome monitoring was criticized, that is, the fourth dimension of IL.

The Full-range Leadership Model

The relation between leader and follower has been studied from the leaders' behaviors viewpoint through the full-range leadership model (Avolio, 2011; Bass & Avolio, 2002), which is based on two variables: engagement, which develops through a passive-active continuum scale, and efficiency, which develops through a low-high continuum scale (Figure 1). The space built through these two axes includes the following leadership styles: laissez-faire, transactional, and transformational leadership.

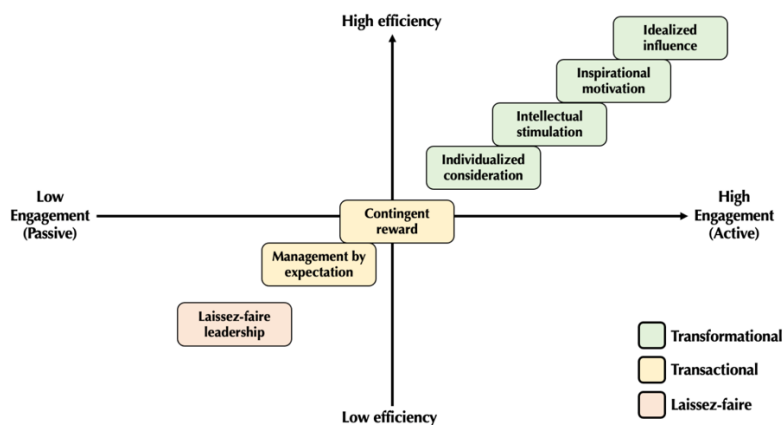


Figure 1. Full-range leadership model (Bass & Avolio, 2002)

At the lower extrema of efficacy and engagement, there is laissez-faire leadership. With this style, leaders avoid decision responsibilities, which are transferred to their followers. In an environment dominated by laissez-faire

leadership, followers demonstrate limited motivation and satisfaction. At the intermediate levels of the two dimensions, transactional leaders work to conserve the status quo. They communicate objectives, rewards, and penalties clearly to their followers, and they spend their energy verifying that the activities do not deviate from predetermined standards. Finally, at the highest engagement and efficiency levels, transformational leaders with a long-term vision radiate solid and elevated ideals. They use motivation and inspiration to increase followers' satisfaction and engagement.

Although this approach was widely accepted, the model did not 'include leader strategic and task-monitoring related actions' (Antonakis & House, 2014: 749). Through studying these limitations, an extension of this model was theorized and verified (§2.3). Before summarizing this extension, it is critical to understand the philosophical aspects that were conducted to upgrade the full-range leadership model.

Performance is More than an Outcome: The Phenomenological and Endogenous Nature of Leadership

The scientific study of leadership presented issues related to the conflicting conditions of the complex structure of the social environment and the socio-cultural systems that inevitably affect the formation and development of leadership (Hunt, 1991). Such critiques considered that the positivistic and leader-centered approach that the literature used (and uses) to describe the leadership effects on performance was limited if included in the complexity of the social structure (Barker, 2001). Social systems are not static; they change depending on the consequences that performance generates on context, especially when the structure of the study's focus is strongly phenomenological (Dourish, 2004).

The complexity of leadership comes from changes that the leaders' styles and behaviors cause in followers' perceptions. Moreover, the way followers respond to specific leaders' styles and behaviors affects the nature of their relations and performance, as argued by the leader-member exchange theory (Uhl-Bien, 1995). Empirical research has tried to explain how leaders' and followers' behaviors and actions affect each other, generating endogeneity and simultaneity bias (Günter et al., 2020). Antonakis and House (2014), who first developed the formalized concept of IL, suggested that 'leadership style is, for several reasons, endogenous' and that 'a leader may be more or less considerate or show more or less management-by-exception as a function of follower performance and motivation' (Antonakis & House, 2014: 766). Therefore, leadership is a function of leaders' strategies, actions, and behaviors.

The literature strongly calls for approaches to the study of leadership that are more inspired by complexity. For example, Pizzolitto et al. (2022), in

their recent study on authoritarian leadership, verified the existence of an underground push in the literature for not considering the context as a premise but as a result of a self-empowered and dynamic circuit, as theorized by Dourish (2004). New leadership styles are being conceptualized in the literature, for example, hybrid leadership (Gronn, 2009), demonstrating that the study of leadership is trying to open to more complex approaches.

The Multifactor Leadership Questionnaire, which is relatively accepted in the literature for evaluating leadership styles, could not include all the shadows needed to represent such a phenomenon. The bias generated from this gap produced a new leadership style—IL—that presents outcome monitoring as one of its dimensions. Through this dimension, the literature encourages a more in-depth exploration of the effects of performance on the context of leadership.

The Extension of the Full-range Leadership Model: Instrumental Leadership

An effective leader should go beyond social and economic relations that generate followers' engagement and increase their performance. In particular, given the complex nature of reality, leaders should adapt their organization to external and internal firms' conditions, monitor the environment and performance, and plan effective strategies that could answer complex questions (Connelly et al., 2000). Moreover, given context and performance, leaders should adapt their leadership style depending on the objective (Pizzolitto et al., 2022) and the external environment and available resources (Hunt, 1991).

The principal limit of the full-range leadership model and the Multifactor Leadership Questionnaire is that the instrumental characteristic of leadership is not effectively measured, causing estimation bias (Antonakis & House, 2014). Antonakis and House (2002) attempted to fill this gap by defining IL and its four dimensions. IL is 'the application of leader expert knowledge on monitoring the environment and performance, and the implementation of strategic and tactical solutions' (Antonakis & House, 2014: 749). Therefore, IL is focused on performance, and outcome monitoring is a precondition for leaders' strategy application. Consequently, performance modifies the context and acts not only as an output but also as a premise (Dourish, 2004). Given this theoretical setting, a more complex and complete leadership vision can be conceptualized. This perspective interprets contextual, behavioral, and performance-related factors as part of a self-empowering circuit that should be monitored through its phenomenological complexity.

Figure 2 shows the four dimensions of IL. The first is environmental monitoring with two sub-dimensions: identifying opportunities for

development and acquiring resources needed to ensure adequate labor conditions for followers. In the second dimension of strategy formulation and implementation and follower work facilitation, leaders identify specific and achievable objectives and associate them with effective strategies. The third dimension—path-goal facilitation—concerns leaders’ productivity. In particular, leaders should give practical and cognitive support to followers, making the path toward the objective clear and sustainable. Lastly, through the dimension of outcome monitoring, leaders provide relevant and constructive feedback to their followers (Rowold, 2014).

The fourth dimension of IL is the focus of the research question. Through an explorative literature review, this study argues that the generalization of outcome monitoring has led to a simplification of the impacts of this activity. To clarify this claim, the methodology employed for this literature review was presented in the following section.

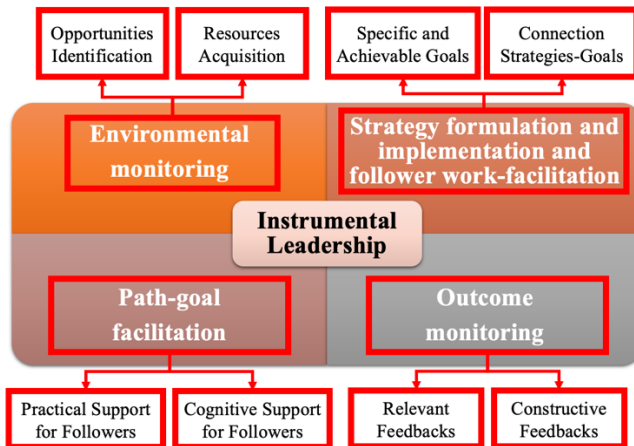


Figure 2. Instrumental leadership’s dimensions (Rowold, 2014)

This paper focuses on a systematic literature review (SLR) because the research questions, especially RQ2, are extremely specific. There are few relevant contributions to IL in the literature. Moreover, to verify the debate on outcome monitoring, the single contributions have to be analyzed in depth, concentrating on limited sections of the articles. For these reasons, the SLR seems to represent the best method for completing this research.

This SLR is mainly based on Wolfswinkel et al. (2013). Starting from consolidated methods for selecting relevant literature, which was proposed by previous methodological papers (e.g., Denyer & Tranfield, 2009; Post et al., 2020), Wolfswinkel et al. (2013) added a component for improving the degree of objectivity on the presentation of results, that is, grounded theory applied to content analysis of the articles. With open, axial, and selective coding, the

grounded approach allows the emergence of themes and subthemes, limiting the author's subjectivity. The authors' interpretations are separated from the descriptive and content analysis of contributions through this methodological setting because they are included in the final discussion section.

Figure 3 shows the flowchart of the algorithm employed for article selection. In particular, the process identified by Wolfswinkel et al. (2013) consists of five phases that start with identifying criteria for including and excluding articles and end with the presentation of the results. To apply the algorithm, publications were selected in the Scopus, EbscoHost, and Web of Science databases, and the results was limited to journals included in the ABS list ranked with 3, 4, or 4*. All the ABS journals devoted to studying leadership was included, regardless of their rankings. Referring to Adams et al. (2017), it was verified that gray literature could help complete the articles set in the review.

The final sample was composed of 27 articles, divided into three categories: 22 selected from the database search, and after the exclusion criteria mentioned above, two articles selected through the cross-references analysis, and three articles selected from the gray literature. Table 1 shows the complete bibliographical data of the selected articles. Also, an ID was assigned to each paper to simplify reference to the following tables. Table 2 shows the data employed to complete the descriptive analysis presented in the fourth paragraph.

Descriptive Analysis

This paragraph presents the descriptive analysis of the dataset. In particular, it shows the typologies of articles, the distribution of publication per year, journals, and fields, the authors' productivity and origins, and the methods employed in the articles.

Typology of Articles, Year of Publication, Journals, and Fields

Figures 4, 5, and 6 shows the number of papers per journal, papers per field, and the number and typology of papers per year of the sample included in this SLR. The most relevant evidence of this analysis is that the extracted articles are all empirical, except for two contributions (Antonakis & House, 2002; 2013). Therefore, after the conceptualization made by Antonakis and House in 2002, all the relevant literature were devoted to empirical proof of IL's effects or moderators. However, this condition was considered as a limitation of this topic. The absence of a conceptual interest in IL dimensions has perhaps impeded the development of a more complex background for this leadership style.

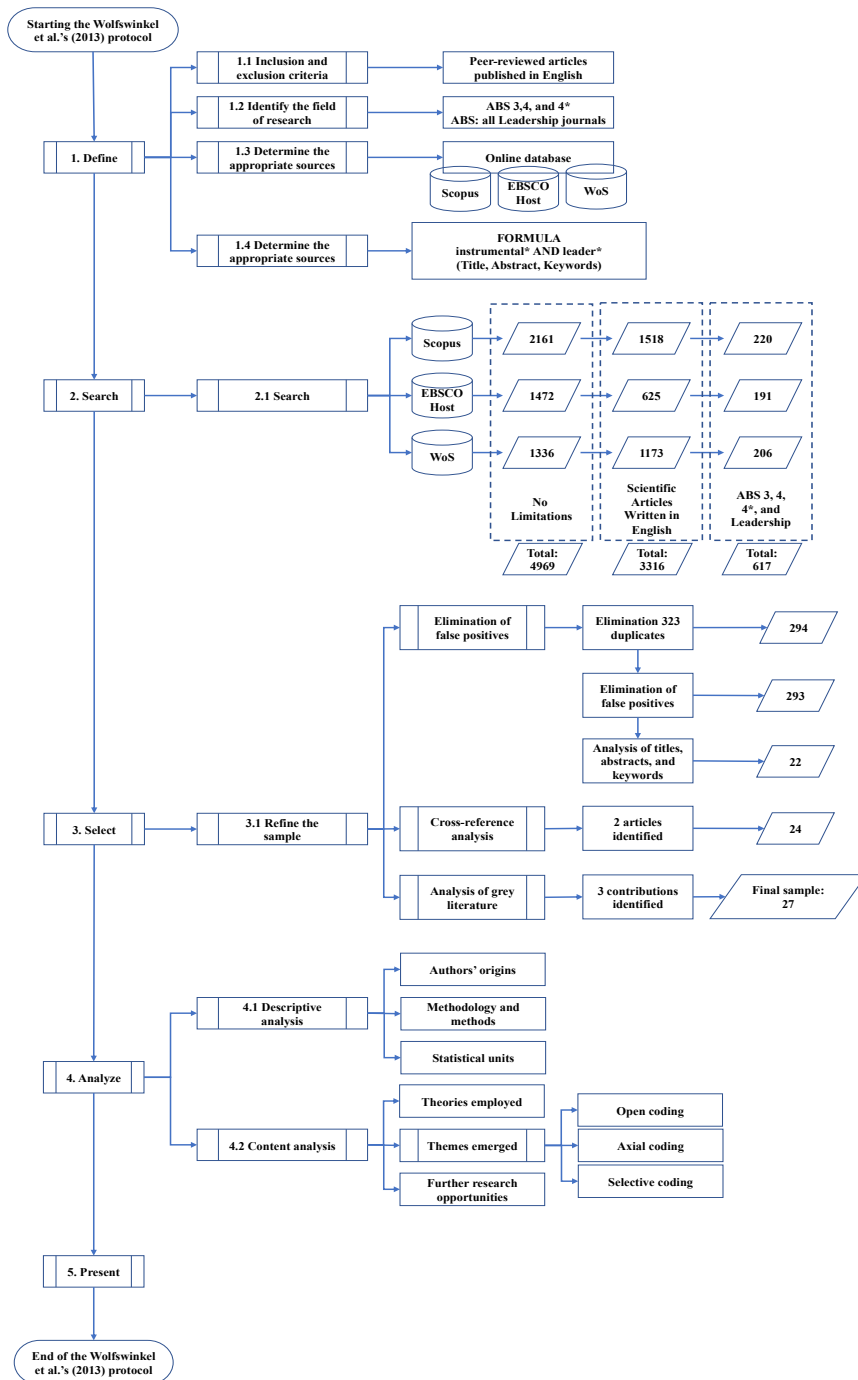


Figure 3. Flow chart employed for this systematic literature review (Wolfswinkel et al., 2013)

Most of the articles were found in organizational studies and psychology journals (62.96%). In particular, 9 of the 27 articles were published in Organization Studies journals (33.33%), and 8 papers were published in psychology journals (29.63%). The limited number of papers published in the human resource management (HRM) field is surprising. Since leadership is a critical condition for success from the perspective of HRM (Pizzolitto & Verna, 2021), HRM research should be more interested in developing theoretical and empirical research on IL.



Figure 4. Number of papers per journal

Authors' Productivity and Origins

A total of 50 authors contributed to the 27 extracted articles. In particular, five authors published more than one paper. John Antonakis, who presented two different affiliations (USA and Switzerland), published six papers of which five were coauthored by Robert J. House (USA), who is the most prolific author after Antonakis. The papers of these two authors are both conceptual and empirical, and they devoted their research to establishing the foundation of IL (e.g., Antonakis et al., 2002; 2014). Antonakis and House also contributed to the analysis of the relationship between intelligence and leadership behavior (Antonakis et al., 2017).

Chester A. Schriesheim (USA) published three empirical articles, one of which was explicitly devoted to studying task dimensions as moderators of the effects of IL (Schriesheim & DeNisi, 1981). Pankaj C. Patel (USA) discussed the leadership of CEOs and CFOs (Feng et al., 2020; Li & Patel, 2019). Finally, Derek Beach, who showed two affiliations (Denmark and the Netherlands), published two contributions about IL in public institutions (e.g., Beach, 2004).

Table 1. Bibliographical data of selected publications

ID	Authors	Title	Year	Source title	ISSN	Document Type
1	Feng C., Patel P.C., Sivakumar K.	Chief global officers, geographical sales dispersion, and firm performance	2020	Journal of Business Research	0148-2963	Article
2	Gerlach F., Hundeling M., Rosing K.	Ambidextrous leadership and innovation performance: a longitudinal study	2020	Leadership and Organization Development Journal	0143-7739	Article
3	Smeets S., Beach D.	Political and instrumental leadership in major EU reforms. The role and influence of the EU institutions in setting-up the Fiscal Compact	2020	Journal of European Public Policy	1350-1763	Article
4	Li M., Patel P.C.	Jack of all, master of all? CEO generalist experience and firm performance	2019	Leadership Quarterly	1048-9843	Article
5	Kramer M.W., Day E.A., Nguyen C., Hoelscher C.S., Cooper O.D.	Leadership in an interorganizational collaboration: A qualitative study of a statewide interagency taskforce	2019	Human Relations	0018-7267	Article
6	McKee R.A., Lee Y.-T., Atwater L., Antonakis J.	Effects of personality and gender on self-other agreement in ratings of leadership	2018	Journal of Occupational and Organizational Psychology	0963-1798	Article
7	Antonakis J., House R.J., Simonton D.K.	Can super smart leaders suffer from too much of a good thing? The curvilinear effect of intelligence on perceived leadership behavior	2017	Journal of Applied Psychology	0021-9010	Article
8	Tung F.-C., Yu T.-W.	Does innovation leadership enhance creativity in high-tech industries?	2016	Leadership and Organization Development Journal	0143-7739	Article
9	Antonakis J., House R.J.	Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational-transactional leadership theory	2014	Leadership Quarterly	1048-9843	Article
10	Agostino D., Arena M., Arnaboldi M.	Leading change in public organisations: the role of mediators	2013	Leadership & Organization Development Journal	0143-7739	Article
11	Mulki J.P., Jaramillo J.F., Locander W.B.	Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors	2009	Journal of Business Ethics	0167-4544	Article
12	Beach D.	The unseen hand in treaty reform negotiations: The role and influence of the council secretariat	2004	Journal of European Public Policy	1350-1763	Article
13	Waldersee R., Eagleson G.	Shared leadership in the implementation of re-orientations	2002	Leadership & Organization Development Journal	0143-7739	Article
14	Van Vugt M., De Cremer D.	Leadership in social dilemmas: The effects of group identification on collective actions to provide public goods	1999	Journal of Personality and Social Psychology	0022-3514	Article
15	Bryman A., Stephens M., Campo C.A.	The importance of context: Qualitative research and the study of leadership	1996	Leadership Quarterly	1048-9843	Article
16	Landeweerd J.A., Boumans N.P.G.	The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses' work satisfaction and health	1994	Journal of Occupational and Organizational Psychology	0963-1798	Article
17	Kahn L.S.	Group Process and Sex Differences	1984	Psychology of Women Quarterly	0361-6843	Article

18	Schriesheim C.A., DeNisi A.S.	Task dimensions as moderators of the effects of instrumental leadership: A two-sample replicated test of path-goal leadership theory	1981	Journal of Applied Psychology	0021-9010	Article
19	Greene C.N., Schriesheim C.A.	Leader-group interactions: A longitudinal field investigation	1980	Journal of Applied Psychology	0021-9010	Article
20	SCHRIESHEIM J.F., SCHRIESHEIM C.A.	A test of the path-goal theory of leadership and some suggested directions for future research	1980	Personnel Psychology	0031-5826	Article
21	Turk H.	Instrumental values and the popularity of instrumental leaders	1961	Social Forces	0037-7732	Article
22	Mannheim B. F., Rim, Y., Grinberg G.	Instrumental Status of Supervisors as Related to Workers' Perceptions and Expectations.	1967	Human Relations	0018-7267	Article
23	Benedetti Chammas C., Mauro J., Hernandez C.	Comparing transformational and instrumental leadership	2019	Innovation & Management Review	2515-8961	Article
24	Antonakis J., House R. J.	ON INSTRUMENTAL LEADERSHIP: BEYOND TRANSACTIONS AND TRANSFORMATIONS	2004	UNL Gallup Leadership Institute Summit		Conference Article
25	Rowold J.	Instrumental leadership: Extending the transformational-transactional leadership paradigm	2014	German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung"	0179-6437	Article
26	Antonakis J., House R. J.	The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward	2013	Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition		Book Chapter
27	Antonakis J., House R. J.	The full-range leadership theory: The way forward	2002	B. Avolio & F. Yammarino (Eds.), Transformational and charismatic leadership: The road ahead (pp. 3-34). Amsterdam: JAI.		Book Chapter

Table 2a. Descriptive data of selected articles

ID	Number of authors	Authors' origins	ABS	Ranking ABS	Paper typology	Cited theories and references	Methodology
1	3	USA; USA; USA	ETHICS-CSR-MAN	3	Empirical	Information processing theory (Galbraith, 1973) Instrumental leadership framework (Antonakis & House, 2014)	Quantitative analysis
2	3	Germany; Germany; Germany	ORG STUD	1	Empirical	Ambidextrous leadership model (Rosing et al., 2011)	Quantitative analysis
3	2	Denmark/Netherlands; Netherlands	PUB SEC	3	Empirical	Entrepreneurial leadership (Young, 1991)	Qualitative analysis
4	2	USA; USA	ORG STUD	4	Empirical	Functional leadership theory (Fleishman et al., 1991; Morgeson et al., 2010) Full-range model of	Quantitative analysis

						instrumental leadership (Antonakis & House, 2014) Domain expertise framework (Ericsson et al., 1993; Shanteau, 1992)	
5	5	USA; USA; USA; USA; USA	ORG STUD	4	Empirical	Fuller full-range leadership behavior (Antonakis & House, 2014)	Qualitative analysis
6	4	USA; Spain; USA; Switzerland	PSYCH (WOP-OB)	4	Empirical	Self-other (dis)agreement (Fleenor et al., 2010; Atwater, 1997) Big 5 personality traits (no ref.)	Quantitative analysis
7	3	USA; USA; USA	PSYCH (WOP-OB)	4*	Empirical	Simonton's theory: Intellectual superiority, Comprehension factor, Criticism factor, Intellectual stratification (Simonton, 1985) Antonakis-House "fuller" full-range leadership model (Antonakis & House, 2014)	Quantitative analysis
8	2	China; China	ORG STUD	1	Empirical	Regulatory focus theory (Higgins, 1998)	Quantitative analysis
9	2	Switzerland; USA	ORG STUD	4	Empirical	Full-range leadership (Bass, 1985)	Quantitative analysis
10	3	Italy; Italy; Italy	ORG STUD	1	Empirical	Institutional theory (DiMaggio, 1988)	Qualitative analysis
11	3	USA; USA; USA	ETHICS-CSR-MAN	3	Empirical	Path-goal theory (Greene, 1979; House, 1996); House, 1971)	Quantitative analysis
12	1	Denmark	PUB SEC	3	Empirical	Negotiation theory (Zartmann, 2002)	Qualitative analysis
13	2	Australia; Australia	ORG STUD	1	Empirical	Re-orientation theory (Nadler & Tushman, 1990)	Qualitative analysis
14	2	UK; UK	PSYCH (GENERAL)	4	Empirical		Quantitative analysis
15	3	UK; UK; UK	ORG STUD	4	Empirical	New Leadership approach (Bryman, 1992)	Qualitative analysis
16	2	Netherlands; Netherlands	PSYCH (WOP-OB)	4	Empirical	Job Characteristic Model (Hackman & Oldham, 1975; Hackman & Oldham, 1976)	Quantitative analysis
17	1	USA	PSYCH (GENERAL)	3	Empirical	Women authority (Beauvais, 1976; Beauvais, 1977)	Qualitative analysis
18	2	USA; USA	PSYCH (WOP-OB)	4*	Empirical	Path-goal leadership theory (House, 1971; House & Dessler, 1974)	Quantitative analysis
19	2	USA; USA	PSYCH (WOP-OB)	4*	Empirical		Quantitative analysis
20	2	USA; USA	PSYCH (WOP-OB)	4*	Empirical	Path-Goal Theory (House, 1971; House & Dessler, 1974; House & Mitchell, 1997)	Quantitative analysis
21	1	USA	SOC SCI	3	Empirical	Leadership and Popularity Roles in Small Groups (Theodorson, 1957)	Quantitative analysis

22	3	Israel; Israel; Israel (deducted)	ORG STUD	4	Empirical	Human relations (Likert, 1961) Initiation of structure and Consideration (Hemphill & Coons, 1957; Fleishman, 1951; Fleishman, 1957)	Quantitative analysis
23	3	Brazil; Brazil; Brazil	INNOV (deducted by the author)	NA	Empirical	Extended FRLT model (Antonakis & House, 2014)	Quantitative analysis
24	2	USA; USA	ORG STUD (deducted by the author)	NA	Empirical	Full-range leadership model (Bass, 1985) (deducted)	Quantitative analysis
25	1	Germany	HRM&EMP	2	Empirical	Full-range leadership theory (Antonakis & House, 2002)	Quantitative analysis
26	2	USA; USA	ORG STUD (deducted by the author)	NA	Conceptual	Full-range leadership theory (Antonakis & House, 2002)	
27	2	USA; USA	ORG STUD (deducted by the author)	NA	Conceptual	Full-range leadership theory (Antonakis & House, 2002)	

Table 2b. Descriptive data of selected articles

ID	Type/Methods	Estimators/Variables/Sources	Sampling numerosity	Statistical units typology	Statistical units provenience
1	Panel probit regression	Total q; International sales performance; CGO presence; Geographical sales dispersion; TMT size; CEO tenure; CEO pay slice; Total sales; International assets; Product diversification; Firm age; Labor intensity; Net leverage; Dividend issuance; Industry concentration	8,593 firm-year observations 1,293 firms	U.S. publicly traded firms in the following NAICS 2-digit industries: (1) Manufacturing, (2) Wholesale Trade, (3) Retail Trade, (4) Transportation and Warehousing, (5) Information, (6) Real Estate, Rental, and Leasing, (7) Professional, Scientific, and Technical Services, and (8) Administrative, Support, and Waste Management	USA
2	Questionnaires	Innovation performance: five-item scale Opening and closing leader behaviors: scale used by Zacher and Rosing (2015) Transformational leadership: Multifactor leadership questionnaire Transactional leadership: Multifactor leadership questionnaire Instrumental leadership: scale proposed by Antonakis and House (2014) Leader-member exchange: LMX-7	49	Employees	Germany
3	Case study	In-depth process-tracing analysis: Observations of all primary documents (draft texts by institutions, proposals from			Europe

		governments) Conversations			
4	Regression analysis Two-stage least square (2SLS) regression	Tobin's Q; Industry median Tobin Q; ROA; Industry median ROA; ROE; Industry median ROE; Total shareholder return; Industry median total shareholder return; Age; New CEO; Outsider CEO; Duality; Firm size; Log (R&D expense); Log (capital expenditure); Dynamism; Munificence; CEO relative pay; CEO delta; CEO vega; CEO tenure; CEO experience dummy; Conglomerate experience dummy; Number of positions; CEO generalist experience - number of firms; CEO generalist experience - number of industries; Number of firms × tenure; Number of industries × tenure;	2243 (firms), 3634 (CEOs) 16,158 firm-year observations from 1993 to 2007	Firms in database: COMPUSTAT & Poor's Execucomp	USA
5	Observation Interviews Document collection		39 (consulting group) 48 (interviews)	Consulting groups: administration, communications, deterrence/education, law enforcement, prosecution/adjudication, strategic planning/program management, treatment Consulting group members and leaders Recommendation list, documents from meetings, strategic plan	USA
6	5-point rating scale	Instrumental leadership: scales (eight items) of Antonakis and House (2014), MIMIC modelconfirmatory factor analysis. Subcomponents: Environmental monitoring, Strategy formulation and implementation, Path-goal facilitation, Outcome monitoring. Personality: NEO-PI-R self-personality assessment. Subdimensions considered: Conscientiousness, Agreeableness, Openness to Experience, Extraversion, Neuroticism, Over-rater dummy, Age, Gender, Firm	378 (managers) 2,895 (raters)	Managers Raters	30 Countries
7	Regression analysis	Leadership: Multifactor Leadership Questionnaire	Leaders: 351 (seven multinational private-sector companies)	Leaders: Mid-level leaders Raters: followers	Netherlands (139), UK (27), France (23),

		Intelligence: Wonderlic Personnel Test	28 (two cohorts of working leaders attending an executive education course) Raters: 2,905		Germany (23), Sweden (24), Greece (14), Ireland (12), USA (12)
8	Questionnaires Structural equation modelling	Leaders' participative, supportive, and instrumental leadership styles from the employees' viewpoints: 12-item scale, seven-point Likert scale Employees' promotion focus: seven-point Likert scale Employees' prevention focus: seven-point Likert scale Employee creativity: seven-point Likert scale	206	Dyads employee/supervisor	Taiwan
9	Pilot study 2: Explorative scoring Pilot study 2: Explorative scoring Study 1: Experimental design Study 2: Experimental design Study 3: Field experiment Study 4: Field experiment	Pilot study 2: 1/0 scale Pilot study 2: 1/0 scale Study 1: SEM-WLSMV, OLS Study 2: OLS Study 3: OLS, Stereotype logit Study 4: Two-stage least squares	Pilot study 1: 22 Pilot study 2: 133 Study 1: 137 Study 2: 89 Study 3: 374 Study 4: 418 (leaders), 3164 raters	Pilot study: Full-time MBA students Pilot study: Part time MBA students Study 1: Management Bachelor students Study 2: Adults working at a Swiss IT company Study 3: Participants on Mechanical Turk via the Crowdfunder platform who were working in 19 out of 20 of the industries listed in the North American Industry Classification System Study 4: Practicing mid-level leaders	Pilot study 1: NA Pilot study 2: NA Study 1: Switzerland Study 2: Switzerland Study 3: U.S. Study 4: Switzerland, Netherlands, USA, France, Germany, Sweden, Greece, Ireland, UK
10	Case study: interviews, participant observation, analysis of archival data and official documentation		42	Members of Tribunal, Court of External and Court of Appeal	Italy
11	Survey	Exploratory factor analysis Fornell and Larcker (1981) method for discriminant validity Harmon's CFA method for common method variance Maximum likelihood method (covariance matrix) for estimating the structural model parameters	333	Sales-people of a large multinational pharmaceutical company operating in North America	USA
12	Case study	Leadership model developed by the author (section 2)			Denmark
13	Case study: Hotels belonging to a large hotel management		6 hotels		Australia

	corporation, AHC				
14	Study 1: Computer-led experiment Study 2: Computer-led experiment (deducted)	Study 1: Democratic leader, Elected leader, Internal leader, Appointed leader, External leader, Autocratic leader Study 2: Instrumental, Relational	Study 1: 96 Study 2: 93	Study 1: Undergraduate psychology students Study 2: Undergraduate students	Study 1: UK Study 2: UK
15	Semi-structured interviews		43 (Northern officers) 37 (Midshire) 66 (Chief inspectors)	Officers, Chief inspectors	UK
16	Questionnaire Factor analysis Cronbach's alphas computation	Work dimensions: Six job characteristic from Hackman & Oldham (1975, 1976), complexity and difficulty, feedback and clarity, work pressure, autonomy, promotional and growth opportunities, patient attending and caring. Leadership styles: Leadership Behaviour Questionnaire Nursing care system: degree of task versus patient allocation Outcome variables (nurses' reactions): Job satisfaction: Seven separate dimensions measured by 42 items Experience job satisfaction: Three dimensions measured by 11 items Health complaints: The Organizational Stress Questionnaire Absence frequency: Self-reported absence rates	561	Nurses	Netherlands
17	Group session	90-minutes session for two days	68 (17 groups of 2x2 people)	Respondents to advertisements (90% full- or part-time students)	USA
18	Moderated regression analyses	Instrumental leader behavior, Task dimensions (Variety, Feedback, Dealing with others), Satisfaction with supervision	Sample 1: 110 Sample 2: 205	Sample 1: employees working in a medium-sized bank located in the Midwes Sample 2: employees of a medium-sized manufacturing company lo- cated in the Midwest	USA
19	Cross-lagged correlational Path analytic procedures	Group recency, Group size, Instrumental leadership, Supportive leadership, Group arousal, Group cohesion	123 workgroups from 4 organizations: - aircraft manufacturer: 30 project engineering and 19 aircraft component assembly groups - manufacturer of electronic equipment and business forms: 15 engineering project and 15 manufacturing assembly group - private laboratory: 18	Workgroups from 4 organization	USA (deducted)

			project groups - manufacturer of steel: 26 production work groups		
20	Questionnaires Moderated regression analyses	Leader behavior measures: House and Dessler's (1974) 7- and 10- item measures of instrumental and supportive leader behavior Task structure measure: House and Dessler's (1974) 10-item factor-analytically derived scale Role clarity measure: Rizzo et al. (1970) 6-item scale was employed as a measure of role clarity Job satisfaction measure: sum of the respondents' scores on the satisfaction	290	Managerial and clerical employees	USA
21	Rotation groups	Dominance of Task Activities as Values: Interpersonal Check List Identification of Instrumental Leaders: Peer nominations for head nurse Personal Popularity: comparison with half of the group	5 rotation groups (from 10 to 26 members)	University students	USA
22	Structured interviews (questionnaires)	Initiation of Structure: 10 items Consideration: 10 items	21 groups (164 manual workers) 13 groups (101 clerical workers)	Manual workers Clerical workers	Israel (deducted)
23	Structural equation modeling	Transformational leadership: GTL scale Instrumental leadership: Instrumental leadership scale Employee performance: RBPS	126	Brazilian startups	Brazil
24	Pilot test: Confirmatory factor analysis Study: Experimental design	Pilot test: NA Study: Instrumental leader-extended version of the MLQ	Pilot test: 22 (students), 349 (followers), 52 (leaders) Study: 33 (low-level managers), 197 (followers)	Pilot test: Students, Followers, Leaders Study: Low-level managers), Followers	Pilot study: Switzerland (student), Europe (Others) Study: Europe (predominantly UK)
25	Study 1: Survey Study 2: Survey Study 3: Survey	Study 1: leadership scales, job satisfaction Transactional and transformational: Transformational Leadership Inventory (Podsakoff et al., 1990) Laissez-faire: Rowold's (2011) four-item scale Instrumental leadership: Study 3: Environmental monitoring, Strategy formulation and implementation, Path-goal facilitation, Outcome monitoring, (Antonakis & House, 2004) Job satisfaction: Neuberger and Allerbeck's (1978) scale	Study 1: 435 Study 2: 163 Study 3: 149	Study 1: Employees from German organizations Study 2: Employees from printing machine industry in Germany Study 3: Employees from for-profit organizations	Study 1: Germany Study 2: Germany Study 3: Germany

		Study 2: Instrumental leadership (see Study 1), Objective performance Study 3: leadership scales, job satisfaction (see Study 1)			
26	NA	NA	NA	NA	NA
27	NA	NA	NA	NA	NA



Figure 5. Number of papers per field

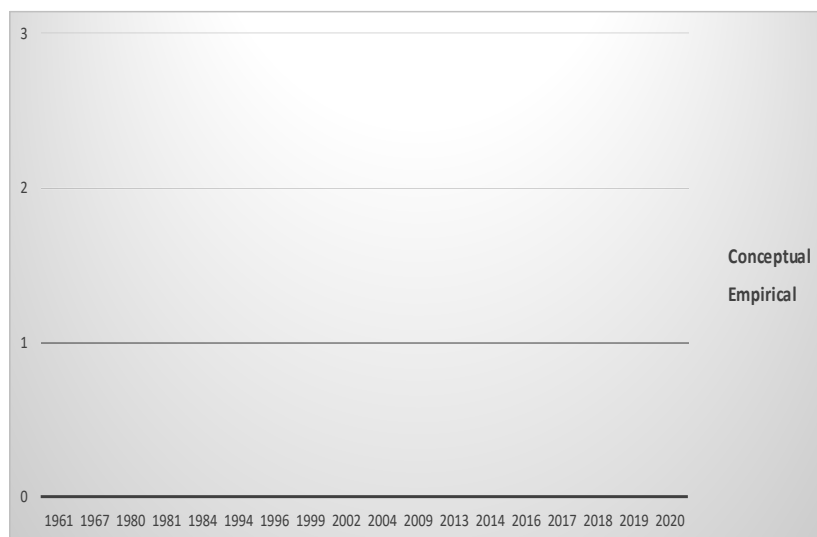


Figure 6. Number and typology of articles per year

Figure 7 shows the number of authors per country. The USA dominates the scene with 22 out of 50 authors. The UK attained second place with five authors. Germany and the Netherlands occupy the next positions with four authors. Interesting is the presence of Israel, Brazil, and Italy, each with three authors concentrated in three papers: Mannheim et al. (1967) for Israel, Benedetti Chammas et al. (2019) for Brazil, and Agostino et al. (2013) for Italy. China and Australia present two authors of two articles: Waldersee and Eagleson (2002) for Australia and Tung and Yu (2016) for China. Lastly, Denmark, Spain, and Switzerland present one author. Therefore, the total number of affiliations is not equal to the total number of authors because some authors present more than one affiliation (e.g., Antonakis, with the USA and Switzerland).

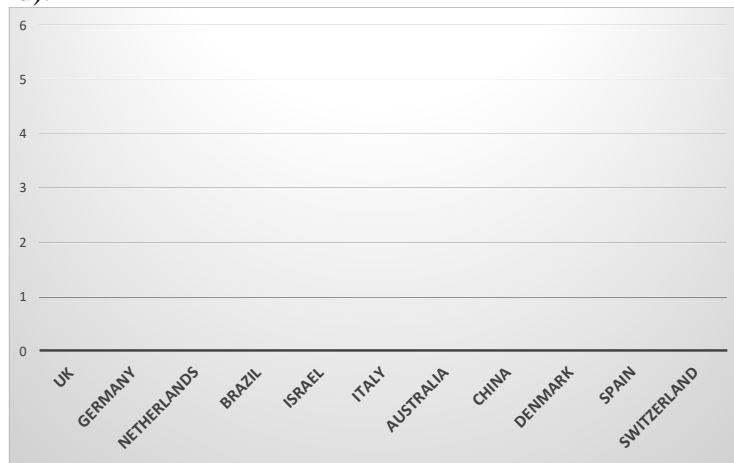


Figure 7. Number of authors per country

Methods Employed by Empirical Articles

A considerable number of methods were employed by the 25 empirical articles extracted. In particular, 7 articles employed a qualitative methodology, while 18 articles employed quantitative methodologies for deducting results (Figure 8). Among the qualitative articles, five employed case study analysis, while the other two articles used semi-structured interviews and group sessions. Most case studies were performed through observations, interviews, and document collection (e.g., Kramer et al., 2019; Agostino et al., 2013).

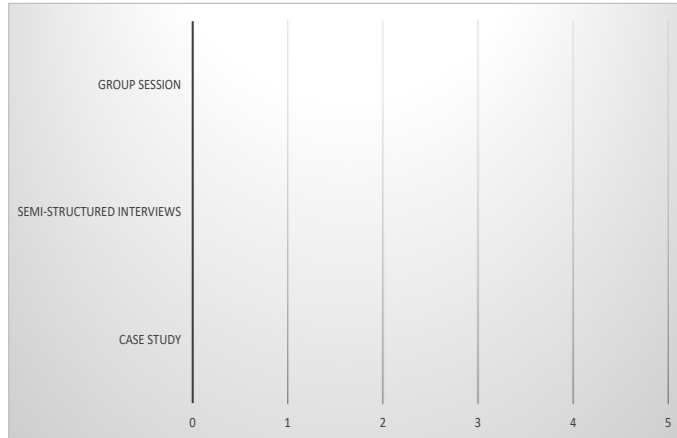


Figure 8. Methods employed by qualitative articles

Among the quantitative articles, the number of methods employed was surprising (Figure 9). Most articles used surveys (4 papers) and questionnaires (4 papers). Two articles employed experimental design in three different experiments (Antonakis & House, 2004; 2014). Moreover, regression and related analysis were employed in many articles (e.g., Li & Patel, 2019; Antonakis et al., 2017). Many papers employed very sophisticated methods, such as cross-lagged correlation (Greene & Schriesheim, 1980) or Cronbach’s alpha computation (Landeweerd & Boumans, 1994).

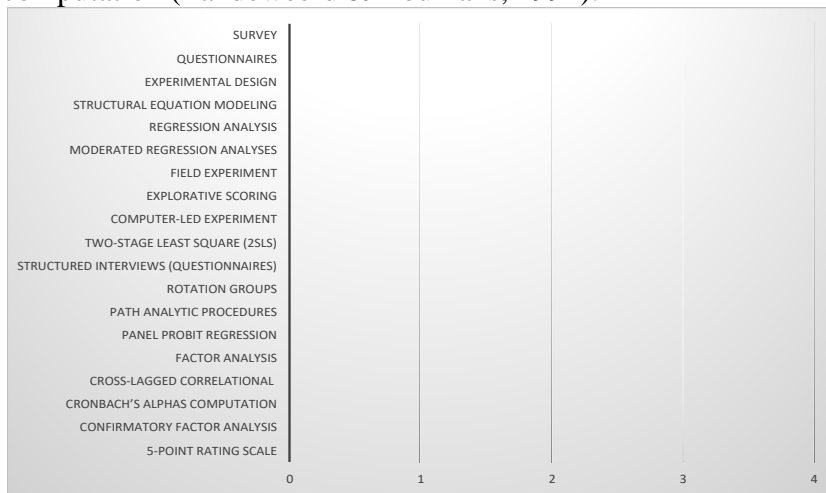


Figure 9. Methods employed by quantitative articles

Content Analysis

This paragraph includes the content analysis of the articles included in the dataset. In particular, it shows the employed theories, the themes emerged in the debate, the conceptual map of the field, and the future research opportunities suggested by the authors of the selected papers.

Employed Theories in the Selected Literature

The selected articles show various theories for their study due to the multidisciplinary nature of leadership. Not surprisingly, most studies employed the models of Bass (1985) and Antonakis and House (2014) for their experimentation. Nevertheless, path-goal theory was also often employed (three articles). In particular, such a theory was used to study the relationship between leadership and ethical work climate (Mulki et al., 2009), to identify the moderating effect of task dimension on the effects of IL (Schriesheim & DeNisi, 1981), and at a more general level (Schriesheim & Schriesheim, 1980).

A considerable number of the articles used leadership theories as a conceptual basis. For example, Gerlach et al. (2020) employed the ambidextrous leadership model to study its effects on innovation performance. Smeets and Beach (2020) used the concept of entrepreneurial leadership to evaluate the effects of politics and IL on institutional reforms. Bryman et al. (1996) explored the new leadership approach, highlighting the relevance of the context in studying the effects of leadership.

Table 3. Employed theories in the extracted articles

Articles' ID	Theory	References
1, 4, 5, 7, 23, 25, 26	Fuller full-range leadership model	Antonakis and House (2014)
11, 18, 20	Path-goal theory	Greene (1979) House (1971) House (1996) House and Dessler (1974) House and Mitchell (1974)
9, 24	Full-range leadership model	Bass (1985)
2	Ambidextrous leadership model	Rosing et al. (2011)
6	Big 5 personality traits	No references
4	Domain expertise framework	Ericsson et al. (1993) Shanteau (1992)
3	Entrepreneurial leadership	Young (1991)
4	Functional leadership theory	Fleishman et al. (1991) Morgeson et al. (2010)
22	Human relations	Likert (1961)
1	Information processing theory	Galbraith (1973)
22	Initiation of Structure and Consideration	Hemphill (1957) Fleishman (1951) Fleishman (1957)
10	Institutional theory	DiMaggio (1988)
16	Job Characteristic Model	Hackman and Oldham (1975) Hackman and Oldham (1976)
21	Leadership and Popularity Roles in Small Groups	George (1957)

12	Negotiation theory	Zartmann (2002)
15	New Leadership approach	Bryman (1992)
13	Re-orientation theory	Nadler and Tushman (1990)
8	Regulatory focus theory	Higgins (1998)
6	Self-other (dis)agreement	Fleenor et al. (2010) Atwater and Yammarino (1997)
7	Simonton's theory: Intellectual superiority, Comprehension factor, Criticism factor, Intellectual stratification	Simonton (1985)

Themes Emerged

The Efficacy of IL: Why is IL Effective?

The literature has verified that IL is a superior construct to previous consolidated leadership styles (Rowold, 2014). Its positive effects have been verified in various fields, such as performance and employees' satisfaction, groups' arousal and cohesion (Greene & Schriesheim, 1980), organizational climate and employees' attitude (Mulki et al., 2008), and innovation (Gerlach et al., 2020). For this reason, researchers should intensify their efforts to understand in what contexts such a leadership style can be applied successfully (Antonakis & House, 2004).

Not all studies have found a positive efficacy of IL (e.g., Benedetti Chammas & Hernandez, 2019; Landeweerd & Boumans, 1994). In different contexts, such as startups, a laissez-faire leadership can produce better effects than transformational and instrumental styles. However, in highly complex and uncertain contexts, possessing characteristics of transformational and IL can be successful (Benedetti Chammas & Hernandez, 2019).

The empirical literature verified that the outcome monitoring dimension could not always be correlated with the IL effectiveness criteria. Since IL has directive features, it can negatively affect employees with a high level of autonomy needs (Rowold, 2014). In fact, the literature did not always find a positive relationship between IL and employees' satisfaction (e.g., Schriesheim & Schriesheim, 1980). Nevertheless, such directive characteristics of IL are effective in contexts in which groups do not have a high level of identification (Van Vugt & De Cremer, 1999). Moreover, IL was effective within institutional contexts when exploited by conserving a low profile, that is, 'behind-the-scenes drafting and informational tactics' (Beach, 2007: 429).

The Efficacy of IL: Comparison of IL and other Leadership Styles

There are different contexts in which IL is more effective than other leadership styles. For example, in stable contexts, from an organizational viewpoint, charismatic and transformational leaders could be ineffective, whereas IL, through its active and constructive features, could produce

positive effects (Antonakis & House, 2004; 2014). Instrumental and charismatic leadership have been found effective during relevant organizational change (Waldersee & Engleson, 2002). IL has been revealed to be more effective than visionary or participative leadership at the end of the planning process (Kramer et al., 2019).

Supportive leadership is effective for the cohesion and arousal of recent groups, while IL results in positive effects independently from the groups' seniority. Conversely, if the variable analyzed is the groups' dimension, big groups appreciate IL more, whereas supportive leadership has better effects in limited groups. Stress, tasks' nature, and feedback on performance are positively correlated to instrumental and supportive leadership (Greene & Schriesheim, 1980). Lastly, instrumental and ambidextrous leadership are directly correlated with innovation performance (Gerlach, 2020).

The Complexity of IL: The Complex Nature of IL

IL is an active and proactive style that is reliably measurable and positively correlated to transactional and transformational styles (Antonakis & House, 2014; Benedetti Chammas & Hernandez, 2019), and negatively correlated to the laissez-faire style (Rowold, 2014). It is a leadership style that considers the human side of the firm (Turk, 2961) and the organizational tasks and functions (Antonakis & House, 2004). Its complex nature made it difficult to achieve a reliable measurement, and for many years, tests performed on IL were inadequate and ineffective (Schriesheim & DeNisi, 1981).

According to Antonakis and House (2014), leadership is also about knowing which vision to project because of domain-relevant knowledge on the organization and its environment, how to implement the vision, and how to show followers the path to the goal by providing resources and monitoring outcomes in a constructive way' (Antonakis & House, 2004: 765). This approach highlights how leaders should adapt their style depending on the environment and performance monitoring. This need led the two researchers to include IL in full-range leadership. The authors underlined the complex nature of IL, arguing that it requires the 'formulation and implementation of solutions to complex social (and task-oriented) problems' (Antonakis & House, 2014: 747).

The Complexity of IL: The Effects of IL Modify the Context

Rowold (2014) affirmed that 'more categories of leadership behaviors are needed to describe the complex phenomenon of a leader's daily work' (Rowold, 2014: 385). IL seems adequate for this complex vision since its formation calls for the learning of a high level of tacit knowledge and 'rich causal schemata and condition-action frameworks' (Antonakis & House,

2004: 10). IL can modify contexts through its effects (Bryman et al., 1996), generating a positive work environment and eliminating the ambiguity of tasks (Mulki et al., 2008). Instrumental leaders have the specific objective of supporting and communicating the achieved progress, even beyond the scheduled meetings, promoting and incentivizing the changes in the working context, and contributing to the dynamicity and development of the general framework in which IL is applied (Kramer et al., 2019). To achieve this goal, instrumental leaders should be educated to exploit all the organizational internal and external stimuli (Antonakis & House, 2014). Therefore, they should exploit the effects produced in the context of their actions, strategies, and behaviors.

In the practical implications of his study, Rowold (2014) argued that leaders should exploit followers' anonymous feedback to develop instrumental behaviors and, therefore, modify their leadership styles depending on feedback. Moreover, organizations should adapt their education paths so that IL styles are implemented and improved (Benedetti Chammas & Hernandez, 2019). Even at a high managerial level, the adaptation promoted by IL allows for modifying and improving the alignment of internal resources to the organizations' objectives (Li & Patel, 2019).

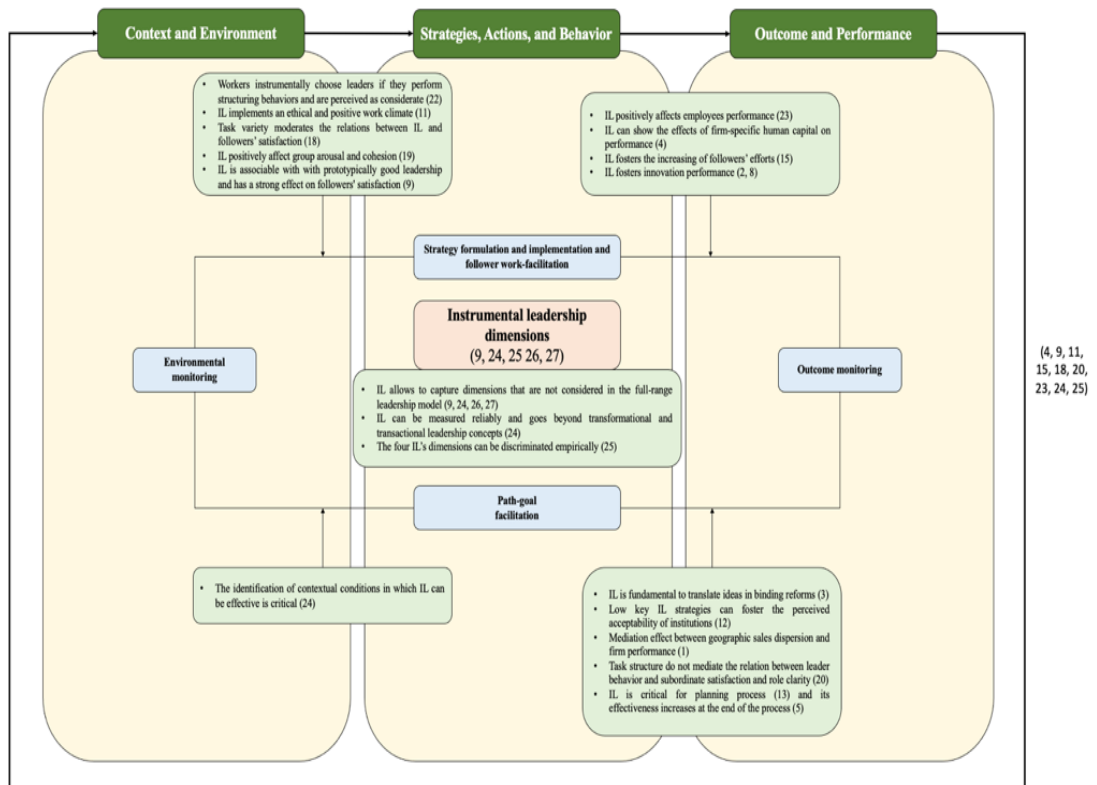


Figure 10. Conceptual map of the field

The context in which leadership is developed is critical for understanding its effects (Benedetti Chammas & Hernandez, 2019). Individual differences and role ambiguities can allow the emergence of specific circumstances that can complicate the study of IL's effects on performance (Schriesheim & Schriesheim, 1980). IL can even change followers' perceptions of context. The literature started to incentivize qualitative study of a single context to avoid too general a debate on the concept of leadership (Bryman et al., 1996). Specific leaders' behaviors can change how employees approach low-level, repetitive, and low-added-value activities (Schriesheim & DeNisi, 1981). Moreover, critical episodes and events can change the episodic memory of evaluators, making it possible to achieve a more effective and in-depth measurement of IL (Antonakis & House, 2014).

Conceptual Mapping of the Field

Figure 10 shows the conceptual structure of this field. In particular, the main findings of the articles were organized according to the set of dimensions considered during the analysis. The principal deductions are summarized in boxes pointing to the link between the analyzed dimensions. The map clearly reveals that scientific interest is mainly concentrated on strategic topics rather than environmental and outcome monitoring.

Based on this map and the deductions produced by content analysis developed in the previous paragraph, a self-empowered circuit was identified according to which IL, through outcome monitoring, can produce effects on the context that is monitored and change leaders' actions, strategies, and behaviors. Therefore, this thematic map shows the complex nature of this dimension of IL.

In the next paragraph, conclusion was drawn on the content analysis by presenting further research opportunities suggested by the authors of the selected articles.

Future Research Opportunities

Table 4 show suggestions for further research made by the authors of the selected articles. From the considerable number of opportunities identified, suggestions were not considered but not concerning IL. There was no consideration of the request for study replications with more numerous samples, different cultures, or a different methodology.

Table 4. Further research opportunities suggested by the considered articles

Articles' ID	Open research questions
9	<p>Can forecasting, sensemaking, or planning broaden instrumental leadership factors or measures?</p> <p>How can contextual factors affect instrumental leadership?</p> <p>Can followers' self-efficacy be affected by work facilitation?</p> <p>What are the mediating effects of self-concept-related mechanisms?</p> <p>What individual differences represent the variance in leaders' behaviors?</p> <p>What are the connections between intelligence and the full-range leadership model?</p> <p>Is the idealized influence endogenous?</p> <p>How can the bias due to the endogeneity of leadership be eliminated to achieve a good measure of leaders' style on performance?</p>
14	<p>Can the method of selection (election VS appointment) affect the way through which leaders promote the cooperation?</p>
18	<p>How can the entire set of possible moderators be analyzed to achieve a better comprehension of the effects of instrumental leadership?</p>
19	<p>What can be the moderators of the relations between instrumental leadership and group goals, nature of group tasks, stress, and feedback on performance?</p>
20	<p>Can path-goal theory be employed to explain the moderating effects of task structure between leaders' behavior and subordinate satisfaction and role clarity?</p> <p>Can the characteristics of tasks, environment, and subordinates moderate the relation between leaders' behavior and subordinate satisfaction and role clarity?</p> <p>Can path-goal theory assumptions be discussed and questioned for explaining the moderating effects of task structure between leaders' behavior and subordinate satisfaction and role clarity?</p>
25	<p>Can instrumental leadership explain the incremental variance over and above transformational and transactional leadership?</p> <p>How much of the variance is attributable to instrumental, transformational, and transactional leadership styles?</p> <p>How can followers' personal characteristics be included as moderating factors of the relation between outcome monitoring and effectiveness relationship?</p> <p>Is the general mental ability a valid predictor of instrumental leadership?</p> <p>What educational interventions should be undertaken to develop instrumental leadership?</p> <p>Do leaders design a vision before they engage in instrumental leadership?</p> <p>Do instrumental leaders first develop a strategy and only then articulate goals and sub-goals to their followers?</p>

Discussions and Hypotheses for Future Development

In this SLR, IL was analyzed, that is, a leadership style theorized in the 1960s and formalized through expanding the full-range leadership model (Bass & Avolio, 2002) developed by Antonakis and House (2002). Aside some limited exceptions, IL is more complex and effective than other

leadership styles. Nevertheless, outcome monitoring (one of the four dimensions of IL) seems to have been the object of a misunderstanding that conducted the literature toward high-level empiricism, which is, however, limited in results and possible conceptual implications and development.

The descriptive analysis highlighted that the relevant literature on IL, after its conceptualization by Antonakis and House (2002), has been mainly empirical and devoted to studying IL's effects on performance and other factors, such as employees' satisfaction. Various studies have concentrated on the possible moderators of these relations. In particular, outcome monitoring was limited to the positive and constructive feedback provided by instrumental leaders who, also possessing directive traits, should use the feedback to facilitate the achievement of the desired performance.

Nevertheless, the content analysis of single articles and future research suggestions highlighted that outcome monitoring had been the object of a misunderstanding that limited its impact on research. Antonakis and House (2014) argued that a certain level of endogeneity characterizes leadership, as confirmed by other more general publications (e.g., Günter et al. 2020). Moreover, the conceptual development of IL started from a construct in which the most relevant element was the compliance of followers' task performance (Antonakis & House, 2004), to a construct in which, instead, the most relevant dimension is outcome monitoring, through which leaders implement correct strategies and tactics for achieving performance (Antonakis & House, 2014). In this framework, IL affects performance and outcomes through its actions and strategies. From a theoretical viewpoint, performance effects generate changes in the context (Doursh, 2004), as hypothesized for leadership by Pizzolitto et al. (2022). Therefore, it is reasonable to ask how outcome monitoring can modify leaders' behavior (the same leader who produced such outcomes). In particular, outcome monitoring can modify the strategies and tactics applied by leaders, including their leadership styles. Consequently, the literature used IL as an essentially contextual factor, adopting an extremely positivistic approach to the empirical study of leadership. Unfortunately, such an approach is limited because the endogeneity of leadership should be considered when evaluating how leaders modify their styles during and after outcome and environmental monitoring. The literature also hints at further research. For example, Rowold (2014) called for more scientific attention to obtain an in-depth analysis of the procedure with which IL articulates objectives to followers. In particular, Rowold asked whether the development of a strategy precede this articulation. He asked whether leaders design a vision before engaging in IL. In this sense, it is not clear whether instrumental leaders project their strategies rationally and positively. By contrast, they plan their actions and behaviors as the consequences of exploiting the endogeneity and complexity of leadership within a self-empowering circuit in which

leaders consider leaders' effects on performance and context in an iterative way.

To answer the research question formulated during the introduction of this review, the nature of output monitoring is more profound than what emerged in the literature. The essence of performance monitoring is to modify the routes of leaders' strategies and behaviors. In particular, leaders vary their leadership styles depending on the effects produced by the same leaders on performance and, consequently, on context. Future research should plan longitudinal experiments to produce new research on IL and outcome monitoring. In particular, this paper proposes the use of measurement scales developed in the full-range leadership model and in the following expansion published by Antonakis and House for IL, measuring at different moments how the characteristics of IL change depending on the variations generated on performance through leaders' actions, decisions, and behaviors. Finally, this paper calls for more scientific attention to produce more conceptual papers, meta-analysis, and literature reviews to capture other levels of criticality inherent in IL dimensions. In particular, discussing the assumptions of path-goal theory as an instrument for evaluating IL's effects on performance and context could be the key to achieving a more comprehensive theoretical background for such a leadership style (Schriesheim & Schriesheim, 1980).

References:

1. Adams, R. J., Smart, P., & Huff, A. S. (2016). Shades of Grey: Guidelines for Working with the Grey Literature in Systematic Reviews for Management and Organizational Studies. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 432–454. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12102>
2. Agostino, D., Arena, M., & Arnaboldi, M. (2013). Leading change in public organisations: the role of mediators. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 596–615. <https://doi.org/10.1108/loj-12-2011-0123>
3. Antonakis, J., & House, R. J. (2002). An analysis of the full-range leadership theory: The way forward. In *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (pp. 3–34). JAI Press.
4. Antonakis, J., & House, R. J. (2004, June). On instrumental leadership: beyond transactions and transformations. UNL Gallup Leadership Institute Summit, Omaha, USA.
5. Antonakis, J., & House, R. J. (2013). Addendum: A Re-Analysis of the Full-Range Leadership Theory – The Way Forward. In *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition* (Monographs in Leadership and Management,

- Vol. 5) (pp. 35–37). Emerald Group Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005007>
6. Antonakis, J., & House, R. J. (2014). Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational–transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 746–771. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.005>
 7. Antonakis, J., House, R. J., & Simonton, D. K. (2017). Can super smart leaders suffer from too much of a good thing? The curvilinear effect of intelligence on perceived leadership behavior. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1003–1021. <https://doi.org/10.1037/apl0000221>
 8. Avolio, B. J. (2011). *Full Range Leadership Development*. SAGE Publications.
 9. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
 10. Barker, R. A. (2001). The Nature of Leadership. *Human Relations*, 54(4), 469–494. <https://doi.org/10.1177/0018726701544004>
 11. Beach, D. (2004). The unseen hand in treaty reform negotiations: the role and influence of the Council Secretariat. *Journal of European Public Policy*, 11(3), 408–439. <https://doi.org/10.1080/rjpp13501760410001100279>
 12. Bryman, A., Stephens, M., & Campo, C. (1996). The importance of context: Qualitative research and the study of leadership. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 353–370. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(96\)90025-9](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(96)90025-9)
 13. Benedetti Chammas, C., & Hernandez, J. M. D. C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership. *Innovation & Management Review*, 16(2), 143–160. <https://doi.org/10.1108/inmr-08-2018-0064>
 14. Connelly, M. S., Gilbert, J. A., Zaccaro, S. J., Threlfall, K., Marks, M. A., & Mumford, M. D. (2000). Exploring the relationship of leadership skills and knowledge to leader performance. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 65–86. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(99\)00043-0](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(99)00043-0)
 15. Denyer, D., & Tranfield, D. (2009). Producing a systematic review. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The Sage handbook of organizational research methods* (pp. 671–689). SAGE Publications.
 16. Dourish, P. (2004). What we talk about when we talk about context. *Personal and Ubiquitous Computing*, 8(1), 19–30. <https://doi.org/10.1007/s00779-003-0253-8>
 17. Feng, C., Patel, P. C., & Sivakumar, K. (2020). Chief global officers, geographical sales dispersion, and firm performance. *Journal of*

- Business Research, 121, 58–72.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.011>
18. Gerlach, F., Hundeling, M., & Rosing, K. (2020). Ambidextrous leadership and innovation performance: a longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 383–398. <https://doi.org/10.1108/lodj-07-2019-0321>
19. Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
20. Greene, C. N., & Schriesheim, C. A. (1980). Leader-group interactions: A longitudinal field investigation. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 50–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.50>
21. Gronn, P. (2008). Hybrid Leadership. In K. Leithwood, B. Mascall, & T. Strauss (Eds.), *Distributed Leadership According to the Evidence* (1st ed., pp. 35–58). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203868539>
22. Güntner, A. V., Klonek, F. E., Lehmann-Willenbrock, N., & Kauffeld, S. (2020). Follower behavior renders leader behavior endogenous: The simultaneity problem, estimation challenges, and solutions. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101441. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101441>
23. Hunt, J. G. (1991). *Leadership: A New Synthesis* (1st ed.). SAGE Publications, Inc.
24. Kahn, L. S. (1984). Group Process and Sex Differences. *Psychology of Women Quarterly*, 8(3), 261–281. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1984.tb00636.x>
25. Kramer, M. W., Day, E. A., Nguyen, C., Hoelscher, C. S., & Cooper, O. D. (2018). Leadership in an interorganizational collaboration: A qualitative study of a statewide interagency taskforce. *Human Relations*, 72(2), 397–419. <https://doi.org/10.1177/0018726718763886>
26. Landeweerd, J. A., & Boumans, N. P. G. (1994). The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses' work satisfaction and health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(3), 207–217. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00563.x>
27. Li, M., & Patel, P. C. (2019). Jack of all, master of all? CEO generalist experience and firm performance. *The Leadership Quarterly*, 30(3), 320–334. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.006>
28. Mannheim, B. F., Rim, Y., & Grinberg, G. (1967). Instrumental Status of Supervisors as Related to Workers' Perceptions and Expectations.

- Human Relations, 20(4), 387–397.
<https://doi.org/10.1177/001872676702000405>
29. McKee, R. A., Lee, Y. T., Atwater, L., & Antonakis, J. (2018). Effects of personality and gender on self-other agreement in ratings of leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 285–315. <https://doi.org/10.1111/joop.12209>
30. Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 125–141. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9839-4>
31. Pizzolitto, E., & Verna, I. (2020). Vocational Identity Development and the Role of Human Resources Management. A Systematic Literature Review. *European Scientific Journal ESJ*, 16(34). <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n34p80>
32. Post, C., Sarala, R., Gatrell, C., & Prescott, J. E. (2020). Advancing Theory with Review Articles. *Journal of Management Studies*, 57(2), 351–376. <https://doi.org/10.1111/joms.12549>
33. Rowold, J. (2014). Instrumental Leadership: Extending the Transformational-Transactional Leadership Paradigm. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 28(3), 367–390. <https://doi.org/10.1177/239700221402800304>
34. Schriesheim, C. A., & DeNisi, A. S. (1981). Task dimensions as moderators of the effects of instrumental leadership: A two-sample replicated test of path-goal leadership theory. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 589–597. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.5.589>
35. Schriesheim, J. F., & Schriesheim, C. A. (1980). A test of the path-goal theory of leadership and some suggested directions for future research. *Personnel Psychology*, 33(2), 349–370. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1980.tb02356.x>
36. Smeets, S., & Beach, D. (2019). Political and instrumental leadership in major EU reforms. The role and influence of the EU institutions in setting-up the Fiscal Compact. *Journal of European Public Policy*, 27(1), 63–81. <https://doi.org/10.1080/13501763.2019.1572211>
37. Tung, F. C., & Yu, T. W. (2016). Does innovation leadership enhance creativity in high-tech industries? *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 579–592. <https://doi.org/10.1108/lodj-09-2014-0170>

38. Turk, H. (1961). Instrumental Values and the Popularity of Instrumental Leaders. *Social Forces*, 39(3), 252–260. <https://doi.org/10.2307/2573217>
39. van Vugt, M., & de Cremer, D. (1999). Leadership in social dilemmas: The effects of group identification on collective actions to provide public goods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 587–599. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.4.587>
40. Waldersee, R., & Eagleson, G. (2002). Shared leadership in the implementation of re - orientations. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(7), 400–407. <https://doi.org/10.1108/01437730210445838>
41. Wolfswinkel, J. F., Furtmueller, E., & Wilderom, C. P. M. (2013). Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature. *European Journal of Information Systems*, 22(1), 45–55. <https://doi.org/10.1057/ejis.2011.51>



The Role of Multinational Pharmaceutical Companies in the Battle against COVID-19

Sıla Turaç Baykara, PhD., ESI Postdoctoral Fellow, Social Sciences
İzmir Demokrasi Üniversitesi, Turkey

Ricardo Furfaro, PhD., ESI Postdoctoral Fellow, Law

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Argentina

Muhammad Arif Rajput, PhD., ESI Postdoctoral Fellow, Law

Assistant Sessions Judge, Golarchi (Thatta) Sindh, Pakistan

Jorge Tenorio Fernando, PhD., ESI Postdoctoral Fellow, Social Sciences

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, Brazil

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p35](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p35)

Submitted: 23 May 2022

Accepted: 27 July 2022

Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Baykara S.T., Furfaro R., Rajput M.A. & Fernando J.T. (2022). *The Role of Multinational Pharmaceutical Companies in the Battle against COVID-19*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 35. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p35>

Abstract

This research aims to discuss how multinational pharmaceutical companies have responded to the challenges imposed by the COVID-19 pandemic, which would ideally be translated into supplying vaccines in a timely and efficient manner to fight against that emergency. The theoretical approach relies upon the concept of Corporate Social Responsibility (CSR), implying enterprises are supposed to achieve a balance of economic, social, and environmental deliverables while, at the same time, addressing the expectations of both shareholders and stakeholders. The method consists of scrutinizing secondary data—mainly figures of the vaccines provided by the different companies—and qualitative content analysis of the actions they state they have taken, which have been conveyed in press releases and annual reports. The findings show that major corporations have primarily considered the financial aspects of CSR, leaving out the social component they claim to address in their mission statements. Our critical position is that millions of lives could have been saved and relevant economic downturn avoided, particularly in low- and middle-income countries, had there been true practice

and implementation of the CSR principles on the pharmaceutical company part.

Keywords: Corporate Social Responsibility, multinational pharmaceutical enterprises, COVID-19 pandemic, vaccines

Introduction

Economists have used a simple, all-embracing definition for a multinational enterprise in any field. It is any corporation that owns, in whole or part, controls, and manages income-generating assets in more than one country (Hood & Young, 1979). The process of globalization has generated several problems in the health care and public health areas. Due to the massive fiscal deficits and heavy indebtedness of the public sectors of developing countries, the World Bank (WB.) and the World Trade Organization (WTO) have promoted policies that have encouraged the reduction and privatization of health care and public health services previously provided by the public sector (Stocker et al., 1999). The reforms imposed by the IMF and the WB. have supported the efforts of U.S. and European corporations by facilitating the penetration of private capital in the pharmaceutical business not only in their territories but also in foreign jurisdictions such as Latin America and the Middle East, and Africa. Accordingly, and as a consequence of such policies, those U.S. and European multinational corporations have expanded worldwide. In addition, managed care organizations, health care consulting firms, and pharmaceutical and medical equipment companies have found less stringent requirements to enter foreign markets (Turshen, 1999).

Multinational pharmaceutical companies such as Pfizer, Moderna, Johnson & Johnson, Astra-Zeneca, Sinovac, Sinopharm, and the Russian National Research Centre for Epidemiology and Microbiology have proposed Corporate Social Responsibility (CSR) strategies to help improve the health context in affected communities, thereby softening the pain and harness caused by the pandemic. Since the COVID-19 irruption in late 2019, the world's population has faced strong and unsurmountable challenges, which still demand massive efforts from the population and impose severe restrictions on people's lives. In this context, it is necessary to thoroughly assess multinational pharmaceutical corporations' role in providing on-time relief and adequate remedies to fight such an expansive and deadly disease. Without a doubt, medical science has an unassignable role and a strong responsibility to develop and provide adequate access to safe, trustworthy, and appropriate pharmaceutical products that prevent, limit the spread of, and/or fight COVID-19 during the pandemic.

In quite relevant geographic areas, the detrimental consequences of the pandemic, especially of the unreasonably extended lockdowns and other

government mismanagement actions, are visibly reflected in a deterioration of democracies and violations of basic universal human rights (Beteta, 2020). The crisis has tested political leadership in different geographic regions and, more importantly, the role of multinational pharmaceutical companies, which have developed and distributed anti-COVID-19 vaccines. The effective and on-time research, development, production, and distribution of life-saving pharmaceutical products by multinational corporations in critical emergency situations like the COVID-19 pandemic has often been overlooked. And such very relevant activities are framed and considered under the CSR policies designed and implemented by those corporations within their ethical and transparent decision-making processes.

In such a context, the COVAX initiative has also been addressed in this research, considering that it was merely established to serve only as a safety net of vaccines for all countries. Such an initiative had the sole purpose of preempting the inequitable distribution of vaccines by ensuring coverage for twenty percent (20%) of COVAX member countries' populations and prioritizing vulnerable and high-risk groups such as health-care workers (Binagwaho et al.,2021). The COVAX scheme is just one of the pillars of the Access to the COVID-19 Tools (ACT)-Accelerator initiative, which is a global collaboration initiative to accelerate the development, production, and equitable access to new COVID-19 diagnostics, therapeutics, and vaccines. The COVID-19 pandemic was launched in April 2020 by the World Health Organization (WHO), the European Commission, and France, with the support of multinational pharmaceutical corporations in response to an aggravation of the context in which the COVID-19 pandemic was developing states.

The present research has been structured in such a way that following this introduction, the theoretical background is presented, including the CSR conceptualization and its specific relationships to pharmaceutical companies as far as the pandemic is concerned. The Methodology section describes the approach adopted to tackle the research object using qualitative content analysis of the pharmaceutical companies' initiatives in contrast to the vaccine numbers they have provided. The Results section outlines the effective outcome of pharmaceutical companies' actions in Argentina, Brazil, Pakistan, and Turkey vis-a-vis what they had claimed would be carried out. The discussion section provides a critical analysis of how these companies have ultimately delivered what they had promised from a CSR standpoint. Finally, the Conclusion section shows final considerations, the identification of certain limitations of the research, and suggestions for additional future research.

Theoretical Background

The theoretical approach used for this research is built upon the concept of CSR, with a closer look at pharmaceutical companies. Dalhsrud

(2008) raised thirty-seven (37) different definitions of CSR and analysed their various aspects regarding similarities and differences. In this sense, the myriad of conceptualizations can be grouped into five dimensions: 1. environmental, which looks at the impact of activities on nature; 2. social, focusing on the relationship between business and society; 3. economic, whose driver is the financial aspect; 4. stakeholder, with a close look at groups of interest; and 5. voluntariness, in which actions are not enforced by law. For this research, the conceptualization created by the World Business Council for Sustainable Development (2000) is to be used as follows:

Corporate social responsibility is the continuing commitment by businesses to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as the local community and society at large (WBCSD, 2000, p.8).

This definition encompasses most, if not all, of the five (5) main dimensions identified. That view is corroborated by the Commission of the European Communities, which states that CSR implies “actions by companies over and above their legal obligations towards society and the environment.” (COM, 2011, p.3). However, Blowfield and Frynas (2005) have a critical approach and advocate that the practical effects of CSR in low and middle-income countries (LMIC) are relatively timid and at times remain at the discourse level, having poor or no positive impact at all where it is most needed.

Regarding CSR related to pharmaceutical companies, Martínez-Palomo (2009) stated that a CSR-oriented pharmaceutical company should have a differentiated approach towards developing countries, particularly regarding patents, joint public-private initiatives, and pricing. This is not, however, the predominant approach among medical-related enterprises. According to Blank and Brauner (2009), certain organizations conceive sick people as mere customers, doctors as intermediaries between companies and the market, and healthcare as a consumption product like any other. That view is corroborated by Leisinger (2005, p.577) when he asserts that the “‘ Big Pharma’ companies have not been living up to their social responsibilities to society” In the case of the COVID-19 pandemic, that would imply, for instance,, a great adherence to the COVAX facility, the well-known alliance led by the World Health Organization to provide vaccines to low-income countries.

In this regard, AstraZeneca Sustainability Report (2022) states that 2.5 billion shots of the COVID-19 vaccine will be delivered in 2021. From that volume, 1.6 billion (about 65%) were supplied to low and middle-income countries (LMICs); and 247 million shots (9,8%) were sent to the COVAX facility during the same year. As for Pfizer (2022), they reported having shipped 2.6 billion shots of their Covid-19 vaccine, out of which 1 billion (about 40%) were sent to LMICs, and 250 million doses (9,6%) were delivered

to the COVAX facility. Pharmaceutical company SINOVAC (2021) reports the distribution of 2.5 billion vaccine shots until December 2021. From that volume, 380 million doses were sent to the COVAX facility. Concerning Sputnik V, the Russian National Centre of Epidemiology and Microbiology (Gamaleya) (2022) has not provided sales figures, just mentioning that their vaccines were authorized in 71 countries with a total population of 4 billion people. None of the companies clearly state their pricing policy, i.e., if they have implemented a subsidized price for the developing countries and the COVAX facility. The degree of congruence between speech and action of pharmaceutical companies was discussed by LaVan et al. (2021). For these scholars, what is frequently reported in companies' communication channels does not always reflect what is stated in the documents. The authors claim that one of the reasons for the discrepancy might be the need to address stakeholders' conflicting interests – like those of the investors, the regulatory authorities, and the communities – in a single document. Nussbaum (2009) sustains that the leading central CSR dilemma for pharmaceutical companies fair pricing since it would imply offering affordable medicines to a substantial portion of the population. However, according to Demir and Min (2019), they are far from providing such wide-reaching benefits for those who need them.

Methodology

The Methodology used herein consists of a combination of a quantitative research method such as numbers and statistics and a qualitative research method such as secondary data. The mixed research methodology aims to collect, analyse, and interpret qualitative and quantitative research data (Leech and Onwuegbuzie, 2009). Therefore, the purpose of using a mixed methodology herein is to try to eliminate the deficiencies of a method by using qualitative and quantitative research methods together (Greene, 2005). Although there are various reasons for using a mixed methodology in studies, the key is enriching the research and organizing it more detailedly (Greene, 1989; Giannakaki, 2005). This can be achieved by designing qualitative and quantitative data to complement each other. As a result, the advantage of a mixed methodology is that both methods can be used together to achieve more reliable results.

Results

This research thoroughly assesses how multinational pharmaceutical companies have approached the challenge of supplying anti-COVID-19 vaccines within their CSR policies in countries like Turkey, Pakistan, Argentina, and Brazil to face the pandemic. Such countries represent the country of origin of each of the authors.

Argentina's COVID-19 history

According to the BBC News Mundo, the Argentine Ministry of Health claimed that the first COVID-19 case in Argentina dated back to the beginning of March 2020, when an Argentine traveler returning from Europe was sent to the hospital after he had tested positive once a Polymerase Chain Reaction (PCR) test had been performed. The Argentine government sadly gave the COVID-19 pandemic a political and ideological characterization from the beginning. Because of this approach, federal authorities' management of the pandemic has been defined as one of the most erratic in the world. Despite official efforts to control the spread of the virus, the number of casualties caused by the pandemic ranked among the ten (10) highest in the world. In addition, Argentina has implemented the longest lockdown ever seen, causing economic and business activities and employment levels to collapse. Lockdown has been implemented to reduce mobility and potential contagion (Larrosa, 2020). Despite this very complex health and economic context, the Argentine government's management of the anti-COVID-19 vaccine campaign was full of ideology and far from acceptable (Forman, 2021).

Argentina's anti-COVID-19 vaccine campaign

Most U.S. and European multinational pharmaceutical companies such as Pfizer, Janssen Pharmaceutical, and Astra-Zeneca have had a business presence in Argentina through direct investment for many years and are still there. Other global anti-COVID-19 vaccine producers such as Moderna, Sinovac, Sinopharm, and Gamaleya do not have a business presence in Argentina. Still, they have played an important, relevant role in the vaccine supply globally, but not necessarily in Argentina. Even before the emergency approval of the anti-COVID-19 vaccines by the health registration authorities, the Argentine government had received a very reasonable and convenient contract offer from Pfizer for considerable security and an almost immediate supply of vaccines. The goal was to launch a vaccination campaign to prevent the massive dissemination of the virus, causing an undue increase in casualties.

For ideological reasons and following a so-called multilateral foreign policy, the Argentine health authorities rejected the contract offer from the U.S. pharmaceutical company. They negotiated with Gamaleya, the government-run Russian institution developing the so-called Sputnik vaccine, and promised to supply most of Argentina's vaccine needs. Astra Zeneca would become a second supplier. Unfortunately, due to Gamaleya's failure to supply the agreed volumes based on the lack of reliability of the required manufacturing and auditing infrastructure, the government had to look at Moderna, Sinovac, Sinopharm, and back to Pfizer to cover the necessary COVID-19 supplies. The highly reputable and well-known Argentine political

and research institute under the name Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas has published a 2021 report calculating that almost thirty thousand (30,000) lives could have been saved if the Argentine government had accepted Pfizer's initial vaccine contract offer from the very beginning of the pandemic outbreak.

U.S. and European companies indeed have strong corporate social responsibility policies. These are reflected in Johnson & Johnson (Janssen Pharmaceutical)'s Credo values; Pfizer's "working together for a healthier world" initiative, and Astra Zeneca's social approach, demanding that all corporation responsibilities be directed towards the company's stakeholders and ensuring the safety and health of the general public (Boeger et al., 2008). However, the fact that, in the case of the COVID-19 pandemic, pharmaceutical companies had to deal directly with the Argentine government and not with non-governmental organizations and/or donor institutions has hindered pharmaceutical companies' ability to implement open and transparent corporate social responsibility actions in Argentina, such as donations, improvement of vaccine administration centers, and other relevant contributions. There is a lack of trust in the Argentine private sector towards the current government administration, as there is evidence of their involvement in corruption schemes, which included prioritizing relatives and friends in the vaccine administration. Argentina has also made use of vaccines from the COVAX facility.

Brazil's COVID-19 History

The first case of COVID-19 in Brazil was officially reported on February 26, 2020; the patient was a 50-year-old man who had just returned from a trip to Italy. The disease was quickly widespread throughout the country; consequently, hospitals were saturated with an excessive number of patients. At the peak of the pandemic in April 2021, the country counted over 4,000 deaths on a single day (Ministry of Health, 2021). Besides classifying the disease as a "little flu," the Brazilian president criticised the use of masks and social isolation measures recommended by international and local prominent health authorities. Furthermore, he referred to coronavirus as a "Chinese virus" and the Synovac vaccine as a "vaccine," ironically combining the words vaccine and China—implying that China created "biological warfare," a statement that elicited a vehement response from the Chinese government, which delayed delivery of key vaccine raw materials. From the first case notification to April 15, 2022, the country reported over 30 million infection cases and 660,000 deaths. Dr. Pedro Halal, an epidemiologist who conducted the most considerable COVID-19 research in Brazil, claimed that 25% of such deaths could have been avoided had the central government not

minimized the pandemic and treated the situation with proper attention (Guerin, 2021).

Brazil's anti-COVID-19 vaccine campaign

The first vaccine shot in Brazil was on January 17, 2021, when the sanitary regulation agency (Anvisa) approved the emergency use of Coronavac, manufactured by Butantan, a Brazilian centennial research institute with a long tradition of developing vaccines. The AstraZeneca vaccine also got approval from Anvisa and was produced by the Oswaldo Cruz Foundation, another reputable public health research institute in Brazil. Both institutes had capabilities and got into agreements with their partners to manufacture one hundred percent (100%) of the vaccines in the country. Pfizer aJanssen'ssen vaccines were also made available later, on an import basly. Overall, Brazil is world-renowned for its successful immunization campaigns. However, in the case of COVID-19, the whole process was politicized since the central government did not react immediately to the crisis to pull together a coordinated, centralized plan. Instead, the state governors were ahead and tried to acquire vaccines to speed up the process. On top of that, some other issues have contributed to the worsening of the pandemic in the country. The first was the report that seventy (70) million shots of the Pfizer vaccine were offered to the Brazilian government in August 2020, but the proposal letters sent by the company remained unanswered for over two (2) months until November. After the information got public, the contract was signed six (6) months later, and the full batches of the vaccines arrived in the country only in July 2021. Had the agreement been sealed before, Brazil would likely have started the immunization process earlier, which would undoubtedly have spared lives (Leite et al., 2021). Another key factor was that while not responding to the Pfizer offer, a secret negotiation to purchase Covaxin, a vaccine made by Bharat Biotech, an Indian manufacturer, was taking place. The issue was the price negotiated by a third party and signed by the Health Minister and was fifty percent (50%) higher than the original offer presented by the manufacturer (The Economist, 2021).

Pakistan's COVID-19 history

In Pakistan, the first confirmed case of COVID-19 was reported during the last week of February 2020. In the last week of March 2020, a nationwide lockdown was imposed. In early April 2020, the National Command and Operations Centre (NCOC), a joint civilian-military body, was formed to deal with the pandemic at the federal level. Although Pakistan initially imposed a strict complete nationwide lockdown, upon a decreasing number of cases, the lockdown policy was shifted from a complete lockdown to a smart lockdown (identified hotspot). In an intelligent lockdown, the implementation of

Standard Operating Procedures (SOP) like social distancing, the closing of schools, the use of masks in public places, restrictions on large gatherings, etc., were enforced with the assistance of the armed forces (Daniyal, 2020).

Pakistan's anti-COVID-19 vaccine campaign

Vaccines from Pfizer–BioNTech and Moderna were the first to get authorization for emergency use globally in December 2020. However, Pakistan launched its coronavirus vaccination drive on February 3, 2021, when it received half a million doses of Sinopharm COVID-19 vaccines from China. The vaccine was first administered to healthcare workers caring for COVID-19 patients, then to people over sixty (60) years old, and is now available to all individuals free of cost (Siddique et al., 2021). Asad Umar, former head of the NCOC, said China came to Pakistan's rescue as a true friend when it directly needed the vaccine to immunize its population (Feature, 2021).

Pakistan has authorized the use of Pfizer-BioNTech, Moderna, Sinopharm (China), Sputnik V (Russia), Sinovac (China), Cansino, and Oxford AstraZeneca (Siddique & Ahmed, 2021). Pakistan's vaccination programs have been implemented with China's support and through the COVAX initiative during the COVID-19 pandemic. According to The News (2021), the United States of America has donated 46.5 million Pfizer and 5.5 million Moderna vaccines to Pakistan under the COVAX initiative. In addition, Pakistan has procured sufficient COVID-19 vaccines to cater to the country's needs (Siddiqui et al., 2021). Pakistan has also started the co-production of the single-dose Ad5-nCoV vaccine and repackaged the vaccine as PakVac for the general population (Dawn, 2021). In Pakistan, 49.05% of the population (101.8M) was fully vaccinated, and 61.66% of the population (128.07M) was partially vaccinated on March 21st, 2022 (COVID-19 Health Advisory Platform).

Turkey's COVID-19 history

The first case of COVID-19 was reported on March 11, 2020. Along with the first case, the government adopted various protective measures such as social distancing, curfews, travel bans, quarantines for returning nationals, and the shut-downs of schools, universities, stores, and entertainment venues. On May 4, 2020, the government lifted lockdown measures, opened retail stores, lifted travel restrictions between significant cities, and restarted domestic flights. International flights were also re-authorized on June 10, 2020, and many borders were reopened. The 2020-2021 academic year mainly started virtually in schools and universities. In September 2020, the second wave broke out. Then, protective measures were relaunched and tightened, such as curfews, pre-school shutdowns, and stay-at-home orders. The gradual reopening started in March 2021. In the new phase of the pandemic, regions

in Turkey were divided into four risk groups. Based on the risk assessment result, weekend curfews were lifted, cafes and restaurants were reopened, and face-to-face classes were restarted in schools. The third pandemic wave started at the end of March 2021, and restrictions were tightened again. A full completion was announced to extend from the end of April 2021 to May 2021, when the so-called normalization process starts once more.

In May 2021, Turkey's Health Minister, Fahrettin Koca, announced that Turkey had signed various vaccine supply agreements providing for reasonable volumes of doses that would be sufficient for all the Turkish population. Based on the national vaccination plan of the Ministry of Health, the adult population has started to be vaccinated by prioritizing healthcare, tourism sectors, and teachers. Healthcare sector workers and the adult population in their fifties become eligible to receive the second dose as of June 2021 and the third dose as of July 2021.

Turkey's anti-COVID-19 vaccine campaign

As an American multinational pharmaceutical company, Pfizer has had a business presence in Turkey through direct investment for many years. Chinese Sinovac Biotech Ltd., another global anti-COVID19 vaccine producer, does not have business in Turkey but has played an important role in the vaccine supply at a global level and in Turkey as well. The American Pfizer/Biontech, also known as COMIRNATY, the Chinese CoronaVac, and the Russian Sputnik V, are the vaccines the Turkish Ministry of Health agreed to give to Turkish citizens. Amongst them, Coronavac is an inactive vaccine, Pfizer/Biontech is produced with mRNA technology, and Sputnik V is a viral vector vaccine. However, only Pfizer/Biontech and CoronaVac have been actively administered in Turkey (CNN Türk, 2021). The second dose of Sputnik V, which has different active ingredients when compared to the first dose, did not arrive in Turkey and therefore could not be administered even though the Turkish Ministry of Health gave an emergency use approval and purchased four thousand (4000) doses (Euronews, 2021). In June 2021, Fahrettin Koca announced that fifty billion (50b) doses would arrive later. However, this volume of vaccines never arrived in Turkey (Cumhuriyet, 2022).

In Turkey, CoronaVac, manufactured in China, and BioNTech, produced in the U.S. and Germany, were the vaccines used (Azap, 2020). The Turkish government's vaccine preferences have been CoronaVac first and Pfizer/Biontech in second place because Fahrettin Koca signed the first vaccine contract on December 3, 2020. CoronaVac reached Turkey on December 25, 2020, and it started to be administered free of charge (Özdemir Akcan ve Sütütemiz, 2022). Fahrettin Koca signed an agreement on December 25, 2020, to use Pfizer/Biontech, which was launched on March 18, 2021

(Ministry of Health, 2020a). Pfizer/Biontech is the second vaccine brand that reached Turkey and had previously been approved by the European Union. The Turkish government has had an "emotional" relationship with the Pfizer/Biontech vaccine because the company's founders, Uğur ahin and Özlem Türeci, were originally from Turkey and later moved to Germany. Pfizer, one of the business partners of the Pfizer/Biontech vaccine, also announced the allocation of more than two million Turkish Liras (2M) to be invested in Turkey for medical purposes in the fight against COVID-19 (Pfizer Turkey, 2022). It is also worth mentioning that Turkey has its domestic vaccine, Turkovac, produced by Erciyes University and TUSEB. However, the debate about the effective protection of this vaccine against COVID-19 continues.

From studies conducted in Turkey, it is also possible to see the effects of the so-called "country of origin" on individuals' COVID-19 vaccine preferences. For example, according to Elgin, Galvani, and Kamilçelebi (2021), upon comparison of the vaccine produced in Germany and the U.S. and in China, individuals in Turkey feel a higher level of hesitancy toward the latter, as they think that it has a lower level of protection. Therefore, it could be concluded that the Turkish population has more prejudices against the Chinese CoronaVac vaccine. In addition, Aydın, Özer, and Köse (2021), it is stated that individuals in Turkey have a more positive approach towards the administration of the vaccine produced in Germany and the U.S. when compared to that produced in China. In addition, the Turkish population has prejudices against the CoronaVac vaccine due to the Uyghurs of East Turkestan in China and the unlimited invasion of inexpensive and poor-quality Chinese goods into the Turkish market in the 2000s. The Turkish consumer's demand for cheap Chinese goods first increased, and after a while, consumers started to reject them because they were of poor quality and harmful to health. As a result, it is argued that this experience of Turkish people regarding Chinese goods is one of the most important reasons for the Turkish people's prejudice against CoronaVac (Ataçay, 2022).

In the case of the COVID-19 pandemic, pharmaceutical companies had direct negotiations with the Turkish government. In such a case, pharmaceutical companies could not implement transparent corporate social responsibility actions in Turkey, such as donations or supporting vaccine administration centers. The Turkish administration has personally met with Biontech and Sinovac vaccine manufacturers directly and without intermediaries. On behalf of Turkey, the head of the State Supply Office met with Sinovac's representatives in Turkey (Keymen İlaç A.Ş.), which is the sole authorized distributor of Sinovac in Turkey. As a result, all the agreement's legal, administrative, and financial terms and conditions were agreed with Sinovac's manufacturer and not with its Turkish distributor. The

distributor's authority and responsibility are limited to the vaccine's mere country representation and logistics (Ministry of Health, 2020b).

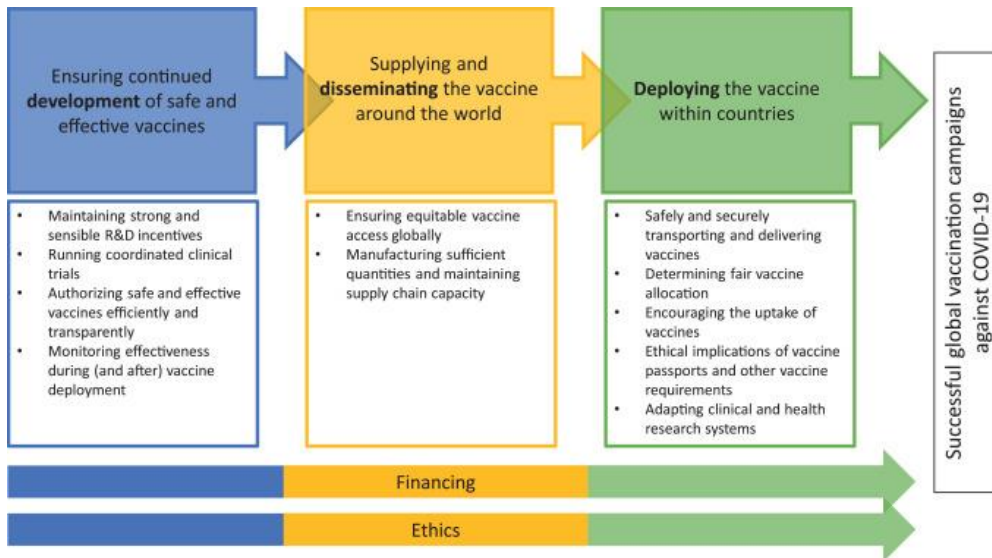
In the design of a series of plans within the scope of fighting against COVID-19, Pfizer Turkey continues its drug and vaccine production and supply processes. Pfizer Turkey donated one of the active principles included in the COVID-19 Turkish Treatment Protocol implemented by the Ministry of Health of Turkey to the latter. It increased the production of this active principle. Pfizer Turkey also provided the necessary equipment and material support for the establishment of two (2) new COVID-19 test centers within the Health Institutes of Turkey (TUSEB) (Pfizer Turkey, 2022).

Dr. Hans Kluge, the WHO Regional Director for Europe, stated that since the beginning of the pandemic, the Turkish government has sent COVID-19 materials to 160 countries and 29 international organizations and donated more than 2 million doses of vaccines to eleven (11) countries. Besides, in November 2021, Turkey announced the donation of ten million (10M) doses of vaccines through Covax (A.A., 2021).

Discussion

Figure 1 contains a framework identified as the ideal global vaccination campaign against COVID-19. The framework consists of three (3) main "D"-dimensions of achieving widespread international COVID-19 immunity via vaccinations. The three D's are: "development," "dissemination," and "deployment"; ensuring the continued development of safe and effective v, vaccines; supplying and disseminating the vaccines around the world; and deploying them in different territories. Under these dimensions, there are eleven (11) challenges to achieving these goals: maintaining strong and sensible research and development incentives; running coordinated clinical trials; authorizing safe and effective vaccines efficiently and transparently; monitoring effectiveness during (and after) vaccine deployment; ensuring equitable vaccine access globally; manufacturing sufficient quantities and maintaining supply chain capacity; safely and securely transporting and delivering vaccines; determining fair vaccine allocation; encouraging the uptake of vaccines; ethical implications of vaccine passports and other vaccine requirements; and adapting clinical and health research systems. Financing decisions and ethical considerations will also need to be made from the start of vaccine research and development to clinical system adaptations. As such, these are represented as cross-cutting challenges in the framework.

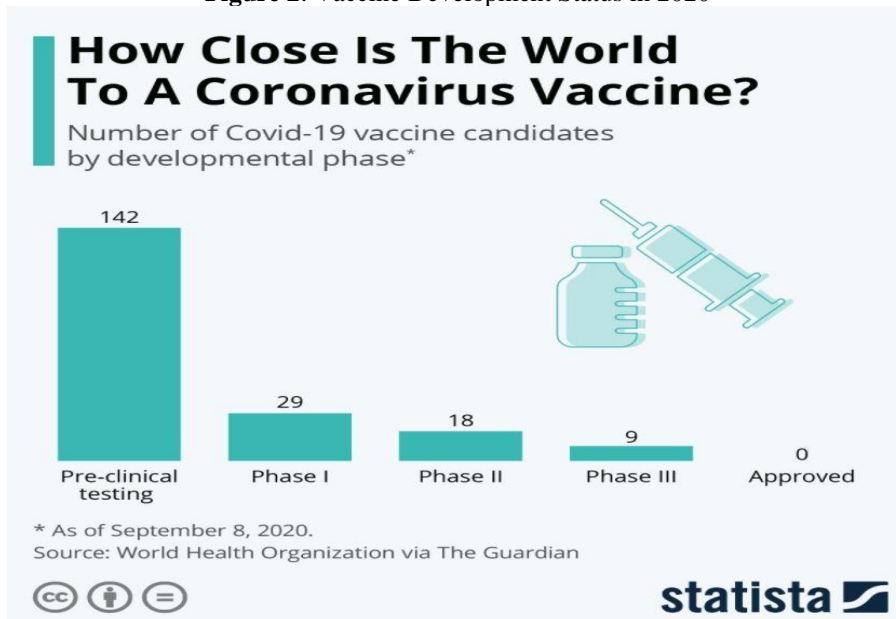
Figure 1. The ideal vaccination framework



Source: Forman R. et al., 2021

Once the COVID-19 pandemic broke out in China in November 2019 and then expanded across Asia, Europe, and the Americas, by September 2020, many anti-COVID-19 vaccine candidates in different developmental stages were reported by the WHO and shown in Figure 2 below.

Figure 2. Vaccine Development Status in 2020



Even though Figure 2 shows what may be considered a good start in the research of vaccine candidates, the relevant issue here is that after nearly ten (10) months of the COVID-19 pandemic outbreak, in September 2020, no anti-COVID-19 vaccines had been approved. As casualties continued to increase, these figures constitute a true disappointment regarding multinational pharmaceutical corporations' commitment to protecting health standards. It also reflects that either the multinational pharmaceutical corporations were not proactive enough in their research progress or that their lobbying efforts with health registration authorities for the vaccines' approval practical effective case was, these companies' CSR actions did not meet public expectations on such a sensitive issue. Thousands of lives could have been saved if multinational pharmaceutical corporations had accelerated their vaccine research and approval efforts. Among the multinational pharmaceutical corporations taking the lead in developing vaccines, either individually or in conjunction with other business partners, were Pfizer Inc. (U.S.), Astra-Zeneca (United Kingdom), Janssen Pharmaceuticals (Belgium), Moderna (U.S.), Sinovac (China), Sinopharm (China), and Gamaleya (Russia). Their actions have reflected that they have been far behind the successful standards contained in the framework and have not implemented their CSR policies efficiently and effectively.

In assessing how multinational pharmaceutical companies have contributed to reducing the dissemination of the COVID-19 pandemic, there seems to be some sort of agreement within the WTO to waive patents on COVID-19 vaccines. This initiative, launched at the start of the pandemic, has taken longer than expected and appears nearing completion. However, it may now be too late, as the discussion's progress has been plodding. Moreover, it has been tough to implement as there has been no uniform consent from multinational pharmaceutical companies that hold patent rights over such vaccines. Such companies should have understood and should have cared earlier about the capital relevance that allowing for a secure and steady vaccine supply and distribution has to ensure adequate volumes reach remote countries around the world. The waiver would possibly cover five years and only involve countries that have manufactured less than ten percent (10%) of the number of vaccines exported during 2021. So far, vaccine supply and distribution results have been disappointing. According to the Our World in Data (2021) publication, 64.8% of the world population has now received at least one dose of the anti-COVID-19 vaccine. A volume of 11.42 amounts has been administered globally, and 12.44 million are directly administered daily. Only 14.8 of low-income countries have received at least one dose. The European Union, the US, India, and South Africa have reached an understanding with the sole purpose of geographically extending and diversifying the manufacturing of vaccines around the world. Except for India,

the European Union, the United States, and South Africa would be exempt from the waiver in this first stage because they manufactured more than 10% of the volume of vaccines exported in the calendar year 2021. Additional countries within the WTO are expected to join this initiative when the contagions are steadily increasing again, especially in Asia and Europe. Therapeutically, drugs to fight against COVID-19 and testing devices have been excluded from this first understanding.

South Africa and India submitted a proposal to the WTO to waive patents covering COVID-19 vaccines before any of the COVID-19 vaccines had even received health registration approval from regulatory authorities. The European Union, the United Kingdom, and Switzerland, where several multinational pharmaceutical corporations are based, have made compulsory licensing easier in exchange for the payment of royalties by those pharmaceutical companies with the necessary infrastructure and technology to manufacture generic drugs. Such a proposal has been supported by well-known scientific and non-governmental organizations to allow for the launch of new COVID-19 manufacturing sites globally.

During this time, Germany has detected more than one thousand six hundred (1600) new contagions per one hundred thousand (100,000) inhabitants by mid-March 2022; Italy has detected eighty thousand (80,000) recent cases, and France has seen more than one hundred and twenty thousand (120,000) cases. Moreover, new restrictions have been imposed on the population in China due to a strong increase in OMICRON cases, as well as in South Korea, where four hundred thousand (400,000) new cases have been detected.

Production restrictions and unequal access will increase international inequalities, leaving a large part of the world without access to vaccines until 2024. While advanced purchase agreements (APAs) among pharmaceutical companies and some developed countries are multiplying, the proposed mechanisms for voluntary licensing of technologies and the COVAX facility have not yet achieved their goal of democratizing access to vaccines. In this sense, the current TRIPS (Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights) waiver proposal seems to be the political and institutional response with the greatest potential to guarantee the scaling of the production of pharmaceutical inputs, allowing the adoption of a comprehensive strategy to ensure timely, sufficient, and affordable access to all technologies developed to fight COVID-19 (Menezes, 2021). Global compulsory licensing to manufacture anti-Covid-19 vaccines in exchange for a limited payment of royalties in the first place, and patent waivers on such vaccines in the second stage in those countries with low-income populations, may represent a reasonable and acceptable corporate social responsibility option to allow countries to have secure reasonable volumes to restrict the dissemination of

the disease. Again, progress towards achieving this objective has been plodding.

Research carried out by García-Sánchez and García-Sánchez (2020) suggests that enterprises' behaviour could be clustered into three (3) specific groups in terms of their CSR responses to the pandemic: one group of businesses demonstrated a predominantly commercial drive, translated primarily by the protection of the shareholders' interests; another group of organizations chiefly demonstrated a concern towards society and vulnerable groups, given the pandemic situation; and finally, a third group managed to balance an altruistic attitude combined with that of a commercial nature. Sung et al. (2021)'s study pointed out that the pharmaceutical companies overall made enormous profits out of the COVID-19 pandemic. In addition, they have hardly considered waiving the vaccine patents voluntarily, as a real CSR attitude would require in extreme situations like the current one. Their participation in the global COVAX initiative was hesitant; instead, they prioritized supply agreements on a country-by-country basis. In addition, it was unclear if differentiated pricing was adopted to support the least economically favoured nations. Thus, the CSR principles in their annual reports have not been translated into real actions.

Having an active CSR role when facing extreme situations like that of the pandemic can be positive not only for the community's health but also for having a sustainable business. Koshi et al. (2022)'s research demonstrated that an altruistic corporate approach toward the pandemic correlated with higher equity returns. Besides, it drew investors' attention, thereby helping protect the reputation and value of the companies that followed that path.

Conclusion

This study found that for various reasons, multinational pharmaceutical corporations' CSR actions did not meet public expectations of saving lives by supplying vaccines in sufficient quantity and on time. Had the multinational pharmaceutical corporations accelerated their vaccine research and approval efforts, thousands of lives could have been saved. The study also shows that leading multinational pharmaceutical corporations have been far behind in implementing their CSR policies efficiently and effectively. The COVAX facility has not achieved its goal of providing sufficient volumes of vaccines to the neediest countries. The pharmaceutical companies have generated significant profits out of the COVID-19 pandemic. However, their participation in the COVAX global initiative has been prioritized on a country basis. This shows that the CSR principles in their annual reports have not been sufficiently translated into tangible actions. The CSR actions could be discharged more effectively by providing global compulsory licensing to manufacture anti-COVID-19 vaccines in exchange for a nominal payment of

royalties and patent waivers on such vaccines in low-income countries. This would represent a reasonable and acceptable corporate social responsibility attitude to allow countries to have secure reasonable volumes to restrict the dissemination of the disease in their countries, benefiting not only their population but the entire world.

The main limitation of the study refers to the time frame since the research covered the pharmaceutical companies' initiatives carried out until the end of 2021, but their actions have continued until the year 2022, including in the referred countries. In terms of future research, there is a definite possibility to extend the analysis to different countries, comparing the approaches taken by the same companies to identify similarities and differences, which could provide additional information and data for the analysis.

References:

1. Anadolu Ajansı (A.A.). (2021). <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-turkiye-ihitiyac-sahibi-ulkeler-icin-10-milyon-doz-asi-hibesi-yapacak/2429780>.
2. Astra-Zeneca (2022). Sustainability Report 2021. Available at https://www.astrazeneca.com/content/dam/az/Sustainability/2022/pdf/Sustainability_Report_2021.pdf.
3. Aydın, K., Özer, E. and Köse, E. (2021). We are analyzing attitude towards COVID-19 vaccine in the context of the health industry: The role of country image. *Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, 23, 122-130.
4. Ataçay, M. N. (2022). Türk Toplumunun Çin Covid-19 Aşısına Olumsuz Tepkisini Açıklamak: Türkiye-Çin İlişkilerinin Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 10 (30), 35-54.
5. Azap, A. (2020). COVID-19 Aşıları: Tünelin Ucundaki Işık. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 29, (Özel Sayı 1)
6. BBC News Mundo (2020). Coronavirus: Argentina confirma su primer caso de Covid-19. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51728654>
7. Beteta, H. (2020). ¿Cómo encontró la pandemia del Covid-19 a América Latina? *Journal of Economic Literature*, 17(51), 180-193.
8. Binagwaho, A., Mathewos, K. & Davis, S. (2021). Time for the ethical management of Covid-19 vaccines. *The Lancet Global Health* 9,(8), 1169-1171.
9. Blank, D. M. P., & Brauner, M. C. C. (2009). Medicalização da saúde: biomercado, justiça e responsabilidade social. *JURIS*, 14: 7-24
10. Blowfield, M., & Frynas, J. G. (2005). Setting New Agendas: Critical Perspectives on Corporate Social Responsibility in the Developing

- World. *International Affairs* (Royal Institute of International Affairs), 81(3), 499–513.
11. Boeger, N., Murray, R., & Villiers, C. (2008). *Perspectives on corporate social responsibility*. Cheltenham, Glos, UK: Edward Elgar
 12. Brasil. Ministério da Saúde. Coronavirus Panel. Available at: <https://covid.saude.gov.br/>.
 13. CNN Türk (2021) <https://www.cnnturk.com/saglik/son-dakika-inaktif-ve-mrna-koronavirus-asilari-hangileri-neler>.
 14. COVID-19 Health Advisory Platform by Ministry of National Health Services Regulations and Coordination <https://covid.gov.pk/>.
 15. Cumhuriyet (2022). <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/bakan-kocadan-yanit-yok-400-bin-doz-asi-uctu-gitti-1898576>.
 16. Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate social responsibility and environmental management*, 15(1), 1-13.
 17. Daniyal, S., 2020. Coronavirus: Why is Pakistan doing so much better than India? [online] Scroll.in. <https://scroll.in/article/972694/coronavirus-why-is-pakistan-doing-so-much-better-than-india>.
 18. Dawn, 2021 Pakistan to import Chinese Cansino vaccine in bulk to packaging 3m doses locally: Asad Umar, <https://www.dawn.com/news/1615482>
 19. Demir, M., & Min, M. (2019). Consistencies and discrepancies in corporate social responsibility reporting in the pharmaceutical industry. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*.
 20. Elgin, C., Galvani, A. and Kamilçelebi, H. (2021). Country-of-origin bias towards COVID-19 vaccination: Evidence from Turkey. *OSF Preprints*. <https://bit.ly/2VOMZAv>
 21. Euronews (2021). (<https://tr.euronews.com/2021/09/29/turkiye-de-sputnik-light-as-s-n-n-acil-kullan-m-onay-icin-sagl-k-bakanl-g-na-basvuru-yap-l>)
 22. COM - European Commission (2011). A renewed E.U. strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility. Available at <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.
 23. Feature: Chinese vaccines an effective tool in Pakistan's fight against COVID-19. Xinhua. (n.d.). http://www.xinhuanet.com/english/2021-06/24/c_1310026009.htm
 24. Forman, R. et al. (2021). Covid-19 vaccine challenges: What have we learned so far, and what remains to be done? <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2021.03.013>

25. Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (2021). El rechazo a Pfizer causó treinta mil muertes adicionales en Argentina. <https://alerta140.com/segun-un-estudio-de-fiel-el-rechazo-a-pfizer-causo-30-mil-muertes-adicionales-en-argentina/>
26. García-Sánchez, I. M., & García-Sánchez, A. (2020). Corporate social responsibility during COVID-19 pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 126.
27. Giannakaki, M. S. (2005). Using Mixed-Methods to Examine Teachers' Attitudes to Educational Change: The case of the Skills for Life Strategy for Improving Adult Literacy and Numeracy Skills in England. *Educational Research and Evaluation*, 11(4), pp. 323- 348.
28. Greene, J. C., Caracelli, V. J., and Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), pp. 255- 274.
29. Greene, J. C. (2005). The generative potential of mixed methods inquiry. *International Journal of Research & Method in Education*, 28(2), pp. 207- 211.
30. Guerin, O. (2021). Covid-19 pandemic: 'Everything you should not do, Brazil has done.' *BBC News*, 9 July 2021. Available at <https://www.BBc.com/news/world-latin-america-57733540>. Retrieved on April 16, 2022.
31. Hood, N. & Young, S. (1979). *The Economics of the Multinational Enterprise*. London: Longman.
32. Johnson & Johnson (2022). Our Credo. <https://www.jnj.com/credo>
33. Koshi, H., Ashrafi, M., Abbasi, E., & Gorganli Davaji, J. (2022). The protective role of corporate social responsibility performance during the coronavirus pandemic disease: Performance evaluation using a mathematical model of the directional distance function. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*.
34. Larrosa, J. (2020). SARS-CoV-2 in Argentina: Lockdown, mobility, and contagion. <https://doi.org/10.1002/jmv.26659>
35. LaVan, H., Cook, L. S., & Zilic, I. (2021). An analysis of the ethical frameworks and financial outcomes of corporate social responsibility and business press reporting of U.S. pharmaceutical companies. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(3), 326-355.
36. Leech, N. L. and Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Qual Quant*. 43, pp. 265–275.
37. Leisinger, K. M. (2005). The corporate social responsibility of the pharmaceutical industry: idealism without illusion and realism without resignation. *Business Ethics Quarterly*, 15(4), 577-594.

38. Leite, J., Rosati, A., & Iglesias, SP (2021). Brazil let 70 million shots get away and sealed its covid fate. Bloomberg. Available at: <https://www.Bloomberg.com/news/articles/2021-05-28/brazil-let-70-million-shots-get-away-and-sealed-its-covid-fate>. Retrieved on April 16, 2022.
39. Martinez-Palomo, A. (2009). Social responsibility and health. The UNESCO universal declaration on bioethics and human rights: Background, principles and application, 219-230.
40. Menezes, H. (2021). The TRIPS waiver proposal: An urgent measure to expand access to the COVID-19 vaccines. <https://www.econstor.eu/handle/10419/248628>
41. Ministry of Health, (2020a). Available at: <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/covid-19-yeni-koronavirus-hastaliginedir> (accessed 28.03.2022)
42. Ministry of Health, (2020b). Available at: <https://www.saglik.gov.tr/yazdir?7948798142D36333A29E19767E3242E3> (accessed 05.05.2022)
43. Nussbaum, A. S. K. (2009). Ethical corporate social responsibility (CSR) and the pharmaceutical industry: A happy couple. *Journal of Medical Marketing*, 9(1), 67-76.
44. Our World in Data. Coronavirus (COVID-19) Vaccinations. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>
45. Özdemir Akcan, E. ve Sütütemiz, N. (2022). "Analysis of Brand Perceptions of Covid-19 Vaccines By Sentiment Analysis on Social Media", *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 49, Denizli, ss. 145-162.
46. Pfizer (2022). Environmental, Social & Governance Report 2021. Available at https://www.pfizer.com/sites/default/files/investors/financial_reports/annual_reports/2021/files/Pfizer_ESG_Report.pdf.
47. Pfizer Turkey (2022). <https://www.pfizer.com.tr/pfizer-t%C3%BCrkiye-bilim-ila%C3%A7-ve-nakdi-kaynaklar%C4%B1yla-covid-19-ile-m%C3%BCcadeleye-tam-destek-veriyor>
48. Siddiqui, A., Ahmed, A., Tanveer, M., Saqlain, M., Kow, C. S., & Hasan, S. S. (2021). An overview of procurement, pricing, and uptake of COVID-19 vaccines in Pakistan. *Vaccine*, 39(37), 5251–5253. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2021.07.072>
49. Siddique, S., & Ahmed, S. (2021). COVID-19 Vaccines in Pakistan: Efficacy, Adverse Effects, and Availability. *Journal of Islamabad Medical & Dental College*, 10(2), 125–130. <https://doi.org/10.35787/jimdc.v10i2.723>

50. Sinovac (2021). First Half of 2021 Financial Results. Available at <http://www.sinovac.com/news/shownews.php?id=1367&lang=en..>
51. Stocker, K., Waitzkin H. & Iriart, C. (1999) The Exportation of Managed Care to Latin America. *New England Journal of Medicine*,340.1131–36.
52. Sung, M., Huang, Y., Duan, Y., Liu, F., Jin, Y., & Zheng, Z. (2021). Pharmaceutical Industry's Engagement in the Global Equitable Distribution of COVID-19 Vaccines: Corporate Social Responsibility of EUL Vaccine Developers. *Vaccines*, 9(10), 1183.
53. The Economist (2021). What does Brazil's vaccine scandal mean for Jair Bolsonaro? Available at: <https://www.economist.com/the-economist-explains/2021/07/07/what-does-brazils-vaccine-scandal-mean-for-jair-bolsonaro>.
54. The News (2021) U.S. donates over 50m COVID-19 vaccines to Pakistan.. <https://www.thenews.com.pk/print/932164-us-donates-over-50m-covid-19-vaccines-to-pakistan>
55. Turshen, M.(1999) Privatizing Health Services in Africa. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
56. United Nations Industrial Development Organization. What is CSR? <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr#:text=Corporate%20social%responsi...%20What%20is%20CSR3F%20What%20is%20their%20business%20operations%20and%20interactions%20with%20their%20stakeholders>.
57. World Bank Organization (2021). Debt Transparency in Developing Economies. <https://www.worldbank.org/en/topic/debt/publication/report-debt-transparency-in-developing-countries>
58. World Business Council for Sustainable Development (2000) Corporate Social Responsibility: making good business sense. Geneva, WBCSD. <http://www.ceads.org.ar/downloads/Making%20good%20business%20sense.pdf>. Retrieved on April 4, 2022.Clancy, T., Stiner, C., & Koltz, T. (2002). *Shadow Warriors: Inside the special forces*. New York, NY: Putnam
59. World Health Organization. Access to COVID-19 Tools (ACT) Accelerator. [https://www.who.int/publications/m/item/access-to-covid-19-tools-\(act\)-accelerator](https://www.who.int/publications/m/item/access-to-covid-19-tools-(act)-accelerator)

60. World Trade Organization. New USD 50 Billion health, trade, and finance roadmap to end the pandemic and secure a global recovery. https://www.wto.org/english/news_e/news21_e/igo_01june21_e.htm



ESJ Social Sciences

Effects of Collective Bargaining on Industrial Disputes Management

Egesa Simon Ukokhe, PhD Student
Olouch Mercy Florah, PhD, Lecturer
The University of Nairobi, Kenya

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p57](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p57)

Submitted: 21 July 2022

Accepted: 07 September 2022

Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Ukokhe E.S. & Florah O.M. (2022). *Effects of Collective Bargaining on Industrial Disputes Management*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 57.

<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p57>

Abstract

Industrial conflict appears to be a major problem hindering development in developing countries in general. It has been established that industrial disputes cause economic losses to organizations and poor relationship among employees and employers. Although conflict in an organization is inevitable, it should be understood that disputes between employees and employers must be reduced through mutually agreed mechanisms to a reasonable level that enable creativity and performance of employees and the organization at large. This paper focuses on reviewing the effect of collective bargaining on industrial disputes management. The existing literature on collective bargaining, joint consultation, grievance handling, and industrial dispute management was also examined. The study objectives further establish how collective bargaining, joint consultation, and grievance handling mechanism influence dispute management in an organization. Pluralism theory and human relations theory was used as a guide for this study. It was concluded that collective bargaining agreement, joint consultation, and grievance handling are key tenets of industrial dispute management. All parties are recommended to respect the rights of each party in negotiation and the agreement reached should be documented and cited as the point of reference in resolving disputes. The management should strive to allow a give and take position while resolving conflicts, provide grievance handling process that is timely, fair, involve both parties, and ensure that

grievance capturing mechanism is readily available to all parties. Joint consultation committees, union, and management should also coexist to resolve any dispute which arises. In mutual coexistence environment, the organization is able to tap into the stock of ideas, which are available within the organisation.

Keywords: Collective Bargaining Agreement, grievance handling, Joint Consultation, Industrial Dispute Management

1.0 Introduction

Conflicts in organizations have become inevitable and a major concern for organization management. According to Elenwo (2020), employees and management in the organization must work in harmony for industrial peace. Adeoti et al. (2020) contend that although conflict in an organization is inevitable, it should be understood that disputes between employees and employers must be managed through mutually agreed mechanisms to a reasonable level that enable creativity and performance of employees and the organization at large. Badekale et al. (2016) also contend that dispute in employee-employer relations is a phenomenon which cannot be wished away whether the organization is unionised or non-unionised. Badekale et al. (2016) argues that while threats of strike cannot be absolutely prevented, conflicts or misunderstandings that often emanate from it can be well managed. Consequently, disputes in an organization can be managed through joint consultation forums, collective bargaining agreements, and grievance handling mechanisms set by organizations. According to Abioro et al. (2019), the organization has currently adopted autocratic leadership and goes further to argue that collective bargaining can achieve a better result in resolving conflict. Organizations must have acceptable grievance handling mechanisms in place if industrial disputes must be arrested at an infant stage. Employee involvement in dispute management, recognizing the democratic rights of workers, and full recognition of workers has a positive effect in industrial disputes management (Kibe, 2014). The objective of this study is to establish the role played by collective bargaining, grievance handling mechanisms, and joint consultation on industrial dispute management.

The study is guided by human relations theory and pluralism theory. Pluralism theory perceives workers and the management of organization as opposing forces working their own interests. According to this theory, conflicts are inevitable and are regarded as health for existence of the organization. According to Mzangwa (2015), the different groups in an organization are competitive in terms of leadership, authority, and loyalty, which puts the organization in a permanent state of dynamic tension. On the other hand, human relations theory, which this study will rely on, contends

that workers are regarded qualitatively different from other resources and they need to be valued, given autonomy, and developed in order to remain productive. Omodan et al. (2020) states that human relations theory is meant to manipulate workplace relations in ways that enable employees to feel personal satisfaction with being involved with the organization. While pluralism perceives the employers and employees to be in dynamic struggle to better their interest, human relations theory tries to bring order by aligning the employer and the employees towards a common goal and taking into consideration the diversity of the parties in employment disputes.

In accordance with the Industrial Dispute Act (1947), an industrial dispute means “any dispute or difference between employer and employer or between employer and workmen or between workmen and workmen, which is connected with the employment or non-employment or terms of employment or with the conditions of labor of any person”. In practice, Industrial dispute mainly refers to the strife between employers and their employees. Kibe (2014) asserts that industrial disputes emanate from protests organized against terms of employment which are not compliant with existing laws governing employment or conditions of work. Nzuve and Kiilu (2013) posit that industrial disputes may arise out of economic, political, social or from socio - economic background. Musyoka (2013) avers that industrial dispute are caused in most cases by factors associated with pay and when there is lack of clear procedures on how to carryout duties at work. It has been established that industrial disputes cause economic losses to organizations and poor relationship among employees and employers. Therefore, the objective of this study focuses on how collective bargaining, grievance handling mechanism, and joint consultations influence dispute management in organization.

Collective bargaining is the process in which working people, through their unions, negotiate contracts with their employers to determine their terms of employment (Onguso et al., 2016). Do and Pham (2021) avers that collective bargaining takes place between employer and employee representatives so as to come up with working conditions of employment, resolve the relationship between employers and workers, or resolve the relationship between employers or their organizations and one or more workers’ organizations. According to Raj and Rani (2021), a trade union conducts collective bargaining on behalf of workers, which helps in negotiating labour conditions of employment to counterbalance the bargaining strength of the employer. Akhaukwa et al. (2013) also indicated that collective bargaining fosters cooperation and mutual understanding between workers and management by providing a framework for dealing with industrial relations issues without resorting to strike and lockouts.

Similarly, grievance represents discontent by employees resulting from the actions or decisions of management representatives whether real or imagined. Employee's grievances are often connected with dissatisfaction among employees on issues relating to work procedure, working facilities, ambiguities in company's policies, and the violation of provisions of terms and conditions of employment (Eromafulu et al., 2020). Organizational grievance handling involves managing complaints and dissatisfaction pertaining to and arising from employee-employee relationship and employee-employer relationship and addressing them through established parameters. Onyebuchi and Uchechi (2019) posit that grievances are indications of dissatisfaction on the part of individual members of an organization and groups with members that have common interest. Tharuka and Sajeevanie (2020) argue that effective grievance handling is an integral part of the relationship between management and workforce, which will benefit both workers and management when executed in a sound manner. Ochieng and Juma (2019) have established that management are obligated to organize formal grievance solving before they turn into disputes in order to avoid the adverse effects of disputes.

According to Okpu and Jaja (2014), joint consultation is a formal system of communication between the organization leadership and worker's representatives prior to taking decisions that affect the workforce. Onyeizugbe et al. (2018) opined that employers are required to consult employees in time and provide adequate information for workers and their representatives to make informed decisions in a timely manner. Gomez et al. (2019) argues that when joint consultation is embraced, organizations are able to tap latent knowledge from employees to improve organizational performance, upgrade work life of employees, and ensure that the opinion and interests of employees is given due consideration. Employees also benefit from improved job security or higher pay, high morale, and a highly engaged workforce may reap performance benefits.

2.0 Theories Underpinning the Study

This section will examine theories which support the variables of this independent study paper. The study will rely on human relations theory and pluralism theory.

2.1 Human Relations Theory

Human relations theory comes from the so-called human relations school (Maslow, 1954; Mayo, 1933; Child, 1967). It focuses its attention on the condition of the work environment and the attention the management provides to its workforce. The Hawthorne experiment from 1927 to 1932 was a major breakthrough in investigating informal groups, informal relationship

or associations, different patterns of communication, and different styles of informal leadership (Emmanuel, 2021). Workers are regarded as qualitatively different to other resources used in production. Thus, if workers are denied autonomy on the job, or are reduced to acting as mere extensions of the machinery they operate or are given work that inhibits their capacity to create and think, it is argued that they will invariably find ways to subvert the methods of control that enforce these conditions. According to Omodan et al. (2020), the principal task of management on this conception is to manipulate workplace relations in ways that enable employees to feel personal satisfaction with being involved with the organization. Emmanuel (2021) avers that if the conditions at work satisfy employees, they will be motivated to work. In the case of Unitarism theory, the management believes it has the sole responsibility to rule whip workers to focus on organization objectives but must be humane and consider how workers are treated in the organization. From this end, it is evident that employees need to be treated right and been involved in decision making affects how they handle work and any dispute that arises from work related activities. Therefore, there is a need for joint consultation and grievance handling mechanism that is acceptable to all parties in employment. The theory informs the objectives of joint consultation and collective bargaining. Organizations operating on this basis are expected to recognize the right of employees to have a say in how they are governed. They are also expected to take an active interest in developing the skills of employees as a means of demonstrating a commitment to their personal well-being. The proponents of the theory assumed that there will be job security, employee recognition, employee autonomy, and participation in planning of work which in the ever-changing work environment is hard to accomplish with certainty.

2.2 Pluralism

Political philosophers trace the origins of the concept of pluralism to Aristotle in 350 BCE. Elements of pluralism grew popular in the 1700s with the development of political concepts by David Hume, John Stuart Mill, Charles Montesquieu and others. Pluralists differ from unitarists since they start from a set of assumptions and values that workplace conflict is inevitable. They view the organization as a complex social construction made up of different interest groups who are invariably subscribing to different values and objectives. According to Mzangwa (2015), the different groups in an organization are competitive in terms of leadership, authority, and loyalty, which puts the organization in a permanent state of dynamic tension. Based on pluralism, an employer relates mainly towards influencing and bringing about togetherness within the institution and is inclined to be obligatory and

dominant. On the other hand, unions are regarded as the rightful representatives of the workers.

By recognizing the inevitability of workplace conflict, those holding this perspective tend to regard conflict as necessary for the health of an enterprise as it serves to bring grievances held by workers to the surface. It is also argued that the potential for conflict provides a spur to managers to explore innovative methods for handling it in a way that will produce the best results (Dobbins et al., 2021). In this regard, it is argued that it does not only provide management with the most efficient means for institutionalizing employment rules and minimizing the level of workplace conflict but also encourages fairer outcomes by enabling employees to organize and counter-balance the power of managers when negotiating workplace contracts. According to Heery (2016), it is inevitable that workers will organize to take part in collective bargaining to come up with rules governing their relationship while in employment, which will involve dispute management.

The main criticism for this theory is that it seems to ignore the reality that there are groups which are dominant over others. These groups can influence the small groups and it could lead to phenomena when small interest groups only follow them to play chorus songs. It is evident that there will always be groupings within the employment relationship fighting for their rights and each group shall have varied power. Therefore, collective bargaining and joint consultation in the organization will be inevitable to manage disputes.

3.0 Literature Review

3.1 Collective Bargaining Agreement in Management of Industrial Dispute

Tapakuwa and Sheifa (2019) looked at the effectiveness of collective bargaining in conflict resolution in the retail industry. The study used qualitative research approach with face-to-face interview which allowed the researcher to probe further on the research topic. Snowball sampling technique was used to select a sample from a population of 500 employees in the retail industry in Mutare urban. The study revealed that most of the retailers participate in collective agreement and are compliant with the labour acts. Further established work councils at work participate in collective agreement and facilitate resolution of disputes relating to rights and interests. It is indicated in this study that collective bargaining promotes industrial peace, harmony, and industrial relations which has resulted in reduction of industrial conflicts. Karimi and Nyawira (2019) sought to establish the relationship between trade union campaigns and organizational performance in the health sector in Kiambu County. The study used descriptive research design and collected data from a sample of 99 respondents drawn from a population of 550 employees

of three departments in the health sector. It was established that dispute resolution has positive influence on organization performance. Also, trade unions participate in negotiation and management of disputes in the organization which has resulted in improved performance.

Sawe, Kimutai, and Kemboi (2018) looked at the influence of collective bargaining agreement structures on tripartite employment relationships in manufacturing companies in North Rift Counties. The study focused on determining the influence of collective bargaining agreement structures, dispute resolution mechanisms, industrial relations training, and labour legislation on industrial relations in manufacturing companies in North Rift Counties. The study also targeted a total of 8877 employees and 12 Human Resource managers in the manufacturing companies in North Rift Counties. Stratified and simple random sampling technique was used to pick a sample of 2488 employees. Census was employed and the 12 Human Resource managers were included in the study. Questionnaire and interview schedule were employed as data collection techniques. It was established that there is a relationship between collective bargaining agreement and employment relationship. Therefore, the study recommended that structures be put in place for collective bargaining.

Agbo (2020) examined the effect of collective bargaining on conflict resolution in organizations by carrying out a study of Juhel Pharmaceutical Company in Enugu State, Nigeria. The data was collected from a population of 60 members of staff and simple random sampling was used to select a sample of 30 respondents who were given questionnaires. The study established that there is a positive relationship between collective bargaining and conflict resolution. It was further established that sex and age have a positive relationship in conflict resolution. Collective bargaining provides amicable mechanisms for settling grievances and conflicts between employees and management.

3.2 Grievance Handling in Industrial Disputes Management

Njiraini and Gachunga (2015) studied the effect of grievance handling procedure on conflict management in Kenya. The study adopted descriptive research design. The population was 106 employees working in Kenya national teacher's union office in Nairobi. Stratified random sampling was used to select a sample of 53 respondents who were given questionnaires. The study established that Kenya national union of teachers has put in place avenues for handling grievances at work and the presence of grievance capturing systems has positively influenced conflict management in Kenya National Union of Teachers. The presence of timely grievance procedure which assures grievant confidentiality and fairness creates committed employees. A well-managed conflict brings together the conflicting parties to

freely communicate with each other, thus enhancing intergroup harmony. Also, the management should strive to allow a give and take position while resolving conflicts and work with employees to find solutions that fully satisfies the concerns of both employer and employee.

Ntabo and Oyogo (2019) carried out a study on the influence of grievance handling process on conflict management in public universities in Nakuru County, Kenya. The study adopted a descriptive research design methodology and the population was drawn from six selected public universities in Nakuru County. The study targeted 147 employees from the selected universities and data was collected through a questionnaire using closed-ended questions. It was revealed that grievance capturing system and grievance handling mechanisms are in place in selected universities under study. Also, grievance handling process has enhanced problem solving between workers and management where each part is brought to speed in an open manner with the underlying issues in the grievance. As a result, both parties work together to resolve the matter in question. The study recommended that grievance handling process must be timely, fair, involve both parties, and ensure that grievance capturing mechanism is readily available to all parties.

Gomathi (2014) observed grievance management in improving employee performance in a Pvt enterprise. In the study, the researcher sought to establish a grievance management system prevailing in a Pvt. Enterprise, understand how employee's grievances are redressed, establish factors that influence employee retention, and identify how the factors relate to employee performance. Descriptive research design was adopted and 1000 respondents were targeted. However, a sample of 500 respondents were selected from the study's target. Direct interview and structured questionnaire were used to collect data. The study revealed that the organization does not have established grievance handling procedure. Nonetheless, workers find it easy to approach management whenever they have an issue they want resolved. The employees are happy with informal procedures used to handle their grievance, which indicates that they are satisfied.

Ramlal and Mozumder (2016) carried out a theoretical review to understand the role of grievance handling procedure by reviewing existing literature and legislations in dispute management. The duo alleges that grievance handling procedure is a formal forum for communication of information to grievant. The study concluded that grievance is one of the major challenging jobs for the organizations but prevention is always better than cure. More so, it was established that employee will give their best effort when every genuine problem is addressed by the employer. Grievance Redress system develops the trust of employees in the organization. Therefore, there

should be proper mechanism to prevent or resolve the issues of an individual or a group of employees.

3.3 Joint Consultation Committee in Industrial Disputes Management

Gomes et al. (2019) carried out a study to observe the relationship between joint consultation systems at the workplace and employee satisfaction in four countries, namely; Australia, USA, Canada, and Britain. The study focused on contexts where there is possible interaction between union and management with high commitment strategies. In particular, the authors focused on non-union employee representation at the workplace, in the form of joint consultative committees and the potential moderating effects of union representation and high-involvement human resource practices. The study established that there is a need to re-evaluate the role that joint consultation committees play in the subjective well-being of workers. The evidence from the study suggests that joint consultation committees have a positive influence on employee satisfaction. In high commitment/involvement environments, joint consultation committees, union, and management have coexisted for the better.

A study by Okpu and Jaja (2014) examined the relationship between joint consultation, a form of employee voice, and worker's commitment. The study adopted cross sectional survey design, and a sample size of 357 workers from the banks in the South-South zone of Nigeria was used as respondents. The study established that joint consultation results in committed and satisfied employees. It is evident that employers introduce joint consultation to enhance efficiency by increasing the stock of ideas, which are available within the organization, because of the wider exposure of an issue or problem. It also helps to reduce industrial action since it provides an opportunity for employees to express their views. Furthermore, employee satisfaction level is increased due to the greater level of commitment that joint consultative committee brings.

Adikaram (2016) carried out a case study to outline and explore the implementation of a Joint Consultative Council (JCC) and the related outcomes, challenges, and issues faced by an information technology (IT) company in Sri Lanka. It was found that implementation of JCC in the company as a form of employee voice was a result of a planned intervention of the new Human Resources (HR) team of the company, with the intentions of increasing employee involvement, commitment, employee relations and most importantly, communication. The study established that issues concerning employee welfare and matters affecting their employment were discussed and employees were later given the opportunity to make decisions. However, it was established that more time was needed for implementation to build trust between parties.

3.4 Critical Review of Literature

From the reviewed literature, it is evident that collective bargaining agreement plays a significant role in management of industrial disputes. For instance, Tapakuwa and Sheifa (2019) examined the effectiveness of collective bargaining in conflict resolution in the retail industry. Sawe et al. (2018) considered the influence of collective bargaining agreement structures on tripartite employment relationships in manufacturing companies in North Rift Counties. It was revealed that collective bargaining agreement plays a role in employee relationship stability by facilitating resolution of grievances relating to worker's interest. Tapakuwa and Sheifa (2019) argued that the success of collective bargaining will relate to how effective it results to conflict resolution. On the contrary, Sawe et al. (2018) were keen on associating the success of collective bargaining to well defined collective bargaining structures. Furthermore, Karimi and Nyawira (2019) sought to establish the relationship between trade union campaigns and organizational performance. Interestingly, when unions participate in collective bargaining negotiation, it results to better management of disputes and performance of employees. This is in agreement with the study by Agbo (2020), who averred that collective bargaining provides amicable mechanisms for settling grievances and conflicts between employees and management.

From the literature reviewed (Njiraini & Gachunga, 2015; Ntabo & Oyogo, 2019), the presence of grievance handling mechanism and grievance capturing system is paramount in management of conflict at work. They contend that grievance handling mechanism should be timely, allow parties to communicate openly, and provide confidentiality to the grievant. Gomathi (2014), while studying how grievance management can improve employee performance, established that workers find it easy to approach management whenever they have an issue they want resolved. The employees are happy with informal procedures used to handle their grievance, which indicates that they are satisfied. Thus, it is evident that the studies by Njiraini and Gachunga, (2015), Ntabo and Oyogo (2019), and Gomathi (2014) failed to link grievance management to industrial dispute management. A study by Ramlal and Mozumder (2016) has indicated that when grievances are handled in a procedural manner, it brings out the best in employees which allows them to perform better in their duties. However, the study by Ramlal and Mozumder (2016) has not linked grievance handling to dispute management.

In addition,, Gomes et al. (2019) carried out a study to look at the relationship between joint consultation systems at the workplace and employee satisfaction. The evidence from the study suggests that joint consultation committees have a positive influence on employee satisfaction. In high commitment/involvement environments, joint consultation committees, union, and management have coexisted for the better. A study by

Okpu and Jaja (2014) established that joint consultation results in committed and satisfied employees. Joint consultation enhances efficiency by increasing the stock of ideas which are available within the organization. It also reduces industrial action since it provides an opportunity for employees to express their views. The studies however failed to link joint consultation committee to industrial dispute management. A study by Adikaram (2016) has established that trust between the parties in joint consultation is important for continuous growth in joint consultation as a means of resolving disputes. Employees will be willing to participate in joint consultation if they have trust in management and space to make decision on issues that affect them. Organizations operating in the spirit of consulting its workers on matters recognize the principles and tenets of human relations theory which believes that for employees to be governed, the management of organization will need to treat employees as human beings and respect their rights.

4.0 Conclusion and Recommendations

4.1 Conclusion

From existing literature, it has been established that organization and worker's representatives participate in collective bargaining with dispute resolution as the key component in the agreement. It has been shown that collective bargaining promotes industrial peace, harmony, and industrial relations which has resulted in reduction of industrial conflicts. When disputes are resolved through a mechanism entranced in collective bargaining agreement, it results to a positive influence on organization performance. The actors in collective bargaining need to be trained on industrial relations for purposes of ensuring quality in agreements and adequacy in implementation. It is evident that a number of organizations have put in place avenues for handling grievances at work and grievance capturing systems have also been made available to the grievant. The presence of timely grievance procedure which assures grievant confidentiality and fairness creates committed employees, group harmony, and organization performance. A well-managed conflict brings together the conflicting parties to freely communicate with each other, thus enhancing intergroup harmony. Grievance handling process improve problem solving between workers and management where each party is brought to speed in an open manner with the underlying issues in the grievance. As a result, both parties work together to resolve the matter in question.

Joint consultation committees have a positive influence on employees' satisfaction. In high commitment/involvement environments, joint consultation committees, union, and management have coexisted for the better. It is evident that employers introduce joint consultation to enhance efficiency by increasing the stock of ideas which are available within the

organisation because of the wider exposure of an issue or problem. It also helps to reduce industrial action since it provides an opportunity for employees to express their views. Furthermore, employee satisfaction level is increased due to the greater level of commitment that joint consultative committee brings.

Consequently, this independent study paper concludes that collective bargaining agreement, joint consultation, and grievance handling are key tenets of industrial dispute management in organizations which the management and employee must embrace in totality to enhance industrial harmony, foster organization performance, and enhance employee trust.

4.2 Recommendations

4.2.1 Collective Bargaining

For collective bargaining to be effective, the parties involved in negotiation should do so with utmost good faith. The management should allow workers to form trade unions and negotiate with workers through their elected representatives. It is recommended that all parties should respect the rights of each party in negotiation and the agreement reached should be documented and cited as the point of reference in resolving disputes. The parties to negotiate should be guided by a common objective, which is working towards achieving the vision of the organization. Therefore, parties in collective bargaining should strive to allow a give and take position while keeping in mind the common goal of achieving solutions intended to satisfy both parties resolving conflicts. It is important to also work with employees to find solutions that fully satisfies the concerns of both parties to a dispute.

4.2.2 Grievance Handling Mechanisms

The study recommended that employees must be made aware of grievance handling mechanism in place within the organization. The grievance handling process must be timely, fair, involve both parties, and ensure that grievance capturing mechanism is readily available to all parties. The management should be open and willing to resolve grievances in a timely and professional manner as per laid down procedures. The presence of timely grievance procedure which assures grievant confidentiality and fairness creates committed employees. Furthermore, the management should strive to allow a give and take position while resolving conflicts and work with employees to find solutions that fully satisfies the concerns of both employer and employee.

4.2.3 Joint Consultation Committees

The study recommended that for joint consultation committees to have a positive influence on employee satisfaction, it is paramount that joint consultation committees, union, and management should coexist to resolve any dispute which arises. In mutual coexistence environment, the organization is able to tap into the stock of ideas, which are available within the organization, because of the wider exposure of an issue or problem. More so, industrial action is reduced since it provides an opportunity for employees to express their views.

4.3 Areas for Further Studies

There is need to carry out longitudinal research over a period of time to establish how implementation of collective bargaining, grievance handling mechanisms, and joint consultation committees affect industrial dispute management.

Subsequently, the same study should also be replicated in other areas of the economy so as to check whether the same results would hold. The study also suggests that further research should be carried out on the challenges affecting the implementation of grievance handling mechanism, collective bargaining agreement, and the impact on dispute management in organizations.

References:

1. Abioro, M. A., Odunlami. S.A., & Ekpudu. J.E. (2019). Conflicts Management Strategies: A Tool for Industrial Harmony. *Izvestiya Journal of Varna University of Economics*. 63 (1). 19 - 34.
2. Adikaram, AS. (2016). Giving Knowledge Workers a Voice through Joint Consultative Councils. *South Asian Journal of Human Resources Management*.3(2):154-172. doi:10.1177/2322093716642884
3. Adeoti, O., Babatunde, M., & Sanjo, O. (2020). Organizational conflict and organizational performance in multinational companies. *African Journal of Institutions and Development, Ife*, 1(11).
4. Agbo, M.U. (2020). Effects of Collective Bargaining on Conflict Resolution in organizations (A study of Juhel pharmaceutical company Enugu, Enugu state, Nigeria. *International journal of economics and business management*, 6(2).
5. Akhaukwa, P.J., Maru, L., & Byaruhanga, J. (2013). Effect of collective bargaining process on industrial relations environment in public universities in Kenya. *Mediterranean journal of social sciences*, 4(2).
6. Badekale, A.F., Ngige, C.V., & Hamman J.I. (2016). Assessment of the impact of industrial disputes on teaching effectiveness of academic

- staff in Adamawa state polytechnic, Yola, Nigeria. *International Journal of Capacity Building in Education and Management*, 3(1).
7. Binyanya, D. (2021). Conflict management styles and employee performance in hospitals. *European Journal of Conflict Management*, 2(1), 60- 95.
 8. Cullinane, N. & Dundon, T. (2012). Unitarism and employer resistance to trade unionism, The *International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2012.667428
 9. Do, T. & Pham, H.S. (2021). The Impact of Collective Bargaining on the Income of Employees: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 0873.
 10. Dobbins, T., Hughes, E., & Dundon. T. (2021). Zones of contention' in industrial relations: Framing pluralism as praxis. *Journal of Industrial Relations*, 63(2) 149–176.
 11. Elenwo, N.W. (2020). Industrial Conflict and organisational Performance: A Study of Oil Companies in Rivers State, Nigeria. *Gusau International Journal of Management and Social Sciences, Federal University, Gusau*, 3(1).
 12. Emmanuel, O.O. (2021). The Application of Elton Mayol's Human Relations Theory and Douglas McGregor's Theory X and Y to Achieve Organization Objectives. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 11(4).
 13. Eromafuru, E. G., Akobundu, E. G., & Egbule, S. (2020). Organizational grievance handling procedures and contextual performance of employees of Nigerian money deposit Banks. *International Journal of Management*, 11(10), 23-38.
 14. Gomathi, S. (2014). A Study on grievance management in improving employee performance in a Pvt enterprise. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20).
 15. Gathongo, J.K. & Ndimurwimo, L.A. (2020). Strikes in Essential Services in Kenya: The Doctors, Nurses and Clinical Officers' Strikes Revisited and Lessons from South Africa. *PER / PELJ* (23) - DOI <http://dx.doi.org/10.17159/1727-3781/2020/v23i0a5709>
 16. Gomez, R., Barry, M., Bryson, A., Kaufman, B., Lomas, G., & Wilkinson, A. (2019). The 'Good Workplace': The Role of Joint Consultative Committees, Unions and HR Policies in Employee Ratings of Workplaces in Britain. *Journal of Participation and Employee Ownership*.
 17. Heery, E. (2016). British industrial relations pluralism in the era of neoliberalism. *Journal of Industrial Relations*, 58 (1), 3-24.

18. Jayeoba, F. I., Ayantunji, O. I., & Sholesi, O. Y. (2013). A critique of the systems theory of JT Dunlop. *International Journal of Academic Research in Economics and Management* 1022 Sciences, 2(2), 97–106.
19. Jules, S., Kwake, A. K., & Mwangi, W. F. (2021). Grievance Management Mechanisms and Employees Performance in Tubura Social Enterprise in Rwanda. *Journal of Human Resource & Leadership*, 5(1), 72-87
20. Karimi, M.J. & Nyawira, C. (2019). Trade unions campaigns and organizations performance in the health sector in Kiambu county. *Journal of language technology & entrepreneurship in Africa*, 10(1).
21. Kagwiria, B. (2019). *Workplace Conflict Management Strategies and Performance of Telecommunication Industry in Kenya*.
22. Kaufman, B. (2004). *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, International Labour Office, Geneva
23. Kibe, J. W. (2014). *Factors affecting settlement of industrial disputes by the Kenya national union of teachers (KNUT)*. (Unpublished MSC thesis, University of Nairobi, Nairobi, Kenya).
24. Keith, A. (2006). A Review of Employment Relations Theories and their Application. *Problems and Perspectives in Management*, 4(1).
25. Musyoka, A. K. (2013). *Industrial Unrest and its Impact on the Performance of County Governments In Kenya: a Study of Nairobi County*. (Unpublished Msc thesis, Kenyatta University, Nairobi, Kenya).
26. Mzangwa, S. T. (2015). Descriptive analysis of the theoretical perspectives in employment relations. *Corporate Ownership & Control*, 13(1).
27. Ngetich, P.K. (2016). *Perceived effect of grievance handling procedure on employee performance at the Jomo Kenyatta foundation* (Unpublished msc thesis, Univeristy of Nairobi, Nairobi, Kenya)
28. Njiraini, A. & Gachunga, H. (2015). Effects of grievance handling procedure on conflict management in Kenya: A case of Kenya national union of teachers. *Strategic journal of business and change management*, 8(2).
29. Ntabo, V. & Oyogo, A.A. (2015). Influence of grievance handling process on conflict management in public universities in Nakuru County, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 11(30).
30. Nzuve, S.N.M. & Kiilu, L. M. (2013). Causes of industrial dispute: A case of the garment factories at the Athi-river export processing zones in Kenya. *Problems of Management in the 21st century*. 6, 48-49.
31. Ochieng, L. A. & Juma, D. (2019). Influence of formal grievance procedures on employee retention in Kenya's devolved units: A case

- study of Kisumu County. *The strategic journal of business & change management*, 6 (2), 2272 – 2285
32. Ogadmina, D. & Zwangina, C. (2019). Effect of grievance handling procedures on employees' performance in Nigeria national assembly. *Bingham University Journal of Business Administration*.
 33. Okpu, T. & Jaja, S.A. (2014). Joint consultation and worker's commitment in Nigerian banking industry. *International journal of business and management*, 9(3).
 34. Omodan, B.I., Tsotetsi, C.T., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18 (0).
 35. Onguso, A.K., Otieno, R.O., & Guyo, W. (2016). Collective bargaining process and its influence on labour relations equilibrium in public education sector in Kenya. *International Journal of Education and Research*, 4 (4).
 36. Onyebuchi, O. & Uchechi, N.E. (2019). Impact of employee grievance management on organizational performance. *International journal of economics and business management*, 5(1).
 37. Onyeizugbe, C.O., Aghara, V., Olohi, E.S., & Chidiogo, A.P. (2018). Industrial Harmony and Employee Performance in Food and Beverage Firms in Anambra State of Nigeria. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(6).
 38. Opara, O.U. (2013). Governance, collective bargaining and peace culture in labour relations in Nigeria. *International Journal of Development and Management Review*, 8(1).
 39. Raj, A. & Rani Salian, D. (2021). Collective Bargaining: A Tool for settling Industrial Disputes. *Christ University Law Journal*, 10(2), 43-65. <https://doi.org/10.12728/culj.19.3>
 40. Ramlal, P. & Mozumder, S. (2016). Understanding the role of employee grievance handling procedure, related labour legislations to tackle it and emerging area of employee grievance - A theoretical approach. *I J A B E R*, 14 (12), 8683-8689.
 41. Rathnamma, R. & Rajendra, P.T. (2017). Industrial Disputes in India - An Analysis. *Shanlax International Journal of Economics*.
 42. Sawe, N., Kimutai, G., & Kemboi, A. (2018) *The influence of collective bargaining agreement structures on tripartite employment relationships in manufacturing companies in North Rift Counties*. (Unpublished Msc thesis, Kisii University, Kenya).
 43. Tapukiwa, N. & Sheifa, T.C. (2019). Collective bargaining: A Catalyst for dispute resolution between employers and employees in the retail

- industry in urban Mutare. *Ushus-journal of business management*, 18, 1-13.
44. Tharuka, W.M.V. & Sajeevanie T.L. (2020). The impact of grievances handling procedure on job satisfaction: a study of lower level managers in a selected private bank. *Sri-Lanka. international journal of creative research thoughts*, 8(10).
45. Tubey, R., Rotich, J.K., & Bundotich, M. (2015). An Overview of Industrial Relations in Kenya. *Research on Humanities and Social Sciences*, 5 (6).

« L'Ebeb » un Structurant Endogène de Quête de la Longévité et de la Retraite Active en Pays « Lodjukru » (Dabou-Côte d'Ivoire)

Dayoro Zoguéhi Arnaud Kévin

Université Félix Houphouët Boigny (FHB), Abidjan, Côte d'Ivoire,

Département de Sociologie

Laboratoire d'Étude et de Recherche Interdisciplinaires en Science Sociale (LERISS) Groupe de Recherches en Socio-Anthropologie Appliquée à la Santé et au Vieillessement (GRESA)

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p74](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p74)

Submitted: 11 August 2021

Accepted: 04 November 2021

Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Dayoro Z.A.K.(2022). « L'Ebeb » un Structurant Endogène de Quête de la Longévité et de la Retraite Active en Pays « Lodjukru » (Dabou-Côte D'ivoire). European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 74. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p74>

Résumé

En Côte d'Ivoire, dans un contexte sociodémographique dominé par les jeunes, des institutions traditionnelles subsistent nonobstant la modernisation de la société. Le présent article fait une lecture du fonctionnement de l'institution de « l'Ebeb¹ » dans la société « Lodjukru », dans l'optique de potentialiser les modèles de retraite active. À partir de la méthode descriptive interprétative, du 15 au 27 mars 2020, la ville de Dabou dans le Sud de la Côte d'Ivoire a servi d'espace social de production de neuf (09) récits de vie recueillis auprès de trois (03) femmes et six (06) hommes âgés de 80 à 96 ans. De la mise en sens de ces récits, il ressort que chez les « Lodjukru », la longévité est un concept de production et d'incorporation de leçons biographiques. « L'Ebeb » institutionnalise la valorisation sociale du

¹ *l'ebéb* est une institution de valorisation des aînés dans le pays Lodjukru Cette institution s'inscrit dans une logique de gestion intergénérationnelle du pouvoir. Elle consacre les efforts individuels et communautaires de la quête de longévité.

Les personnes âgées dont l'âge est compris entre 60 et 68 ans. Celles-ci détiennent le pouvoir exécutif et suprême pendant une période de huit ans non renouvelables.

pouvoir des personnes vieillissantes et rend compte de la domestication sociale de la retraite en Côte d'Ivoire.

Mots clés: « *Ebeb* » modèle endogène, retraite active, « Lodjukru »

“Ebeb” an Endogenous Structurer of the Quest for Longevity and Active Retirement in “Lodjukru” Country, (Dabou-Côte d’Ivoire)

Dayoro Zoguéhi Arnaud Kévin

Université Félix Houphouët Boigny (FHB), Abidjan, Côte d’Ivoire,
Département de Sociologie

Laboratoire d’Étude et de Recherche Interdisciplinaires en Science Sociale (LERISS) Groupe de Recherches en Socio-Anthropologie Appliquée à la Santé et au Vieillessement (GRESA)

Abstract

In Côte d'Ivoire, in a socio-demographic context dominated by young people, traditional institutions remain, notwithstanding the modernization of society. This article reads how the « *Ebeb* » institution works in « Lodjukru » society, with a view to enhancing active retirement models. From the interpretive descriptive method, from 15 au 27 mars 2020, the city of Dabou in the south of Côte d'Ivoire, served as a social space for the production of nine (09) life stories collected from three (03) women and six (06) men aged 80 to 96. From the meaning of these accounts, it emerges that among the «Lodjukru», longevity is a concept of production and incorporation of biographical lessons. The Ebeb institutionalizes the social valuation of the power of aging people and reports on the social domestication of retirement in Côte d'Ivoire.

Keywords : „*Ebeb*“ endogenous model, active retirement, „Lodjukru“

Introduction

Dans une société mondiale évoluant dorénavant sous le paradigme de la « cancel culture » qui frappe d'ostracisme des individus, des groupes sociaux ou des institutions dont les actions sont jugées controversées (Munro, 2013), un regard sur le positionnement social des personnes âgées semble justifié. En effet, ce paradigme de négation des faits anciens (dénonciation de figures historiques, de patrimoines etc.) qui a surgi dans le débat public en Occident en s'exprimant sous la forme de « nouvelles censures » (Barbérís,

2021), impose d'interroger la manière dont la vieillesse, qui peut être perçue comme la mémoire du passé, parvient à susciter encore un intérêt social, politique ou économique. Aussi, en dehors des considérations théoriques qui mettent généralement en évidence la pertinence de la question du « bien vieillir » de la vieillesse, du vieillissement et des personnes vieillissantes, ce questionnement semble-t-il être en quête de repères social, politique et économique. Surtout qu'il est de plus en plus observable que l'époque où le grand âge était célébré à travers les figures mythiques paraît révolu (Albou, 1999). De plus, les représentations sociales relativement négatives associées aux personnes âgées qui sont parfois présentées en tant que groupe social homogène dans ses manières de vivre et comme l'incarnation d'une vieillesse problématique (Ennuyer, 2020) participent de leur effacement social, politique et économique.

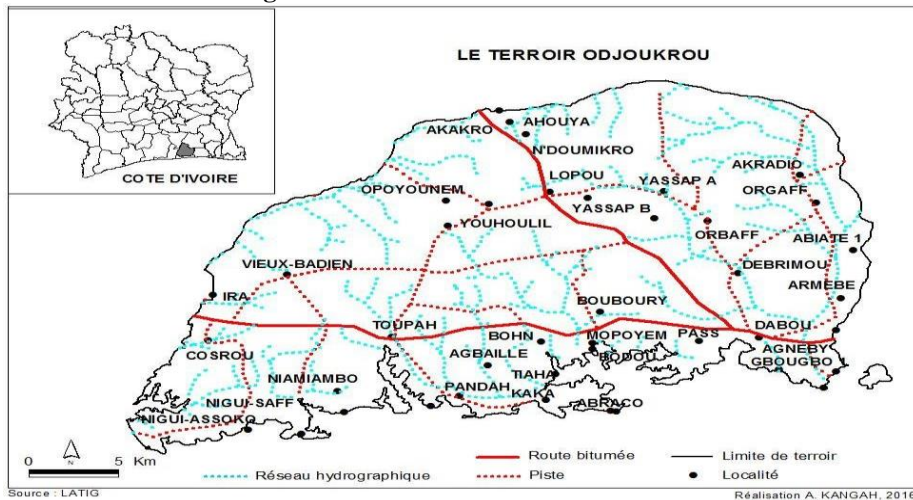
Pourtant, autant les hommes que les femmes sont en quête perpétuelle d'immortalité et le fait de vivre longtemps est généralement perçu comme le plus vieux rêve de l'humanité (Balard, 2016). En effet, vieillir le plus longtemps possible est une perspective anthropologique (Balard, 2013). Aussi, la longévité exige-t-elle désormais aux sociétés humaines de reconsidérer leur organisation sociale, leur rapport au temps et les liens intergénérationnels (Guillemard, 2015). Dans cette perspective, chaque société humaine développe des mécanismes institutionnels dans le but de promouvoir la vieillesse et la longévité (Rozez, 2020). Cependant, lorsque la question du vieillissement ou des vieilleses en Afrique est abordée, il semble relativement indiscutable que la rencontre avec l'Occident a bouleversé le système de valorisation des personnes âgées à tel point que l'organisation sociale qui donnait aux anciens la possibilité d'exercer une fonction d'intérêt communautaire semble révolue (Nshimrimana, 2013). Ainsi, un tel bouleversement conduit notamment à questionner les transferts intergénérationnels, les rapports de pouvoir et singulièrement le pouvoir des seniors ainsi que leur rôle dans le contrôle de la vie sociale (Antoine, 2007). En Côte d'Ivoire, dans un contexte sociodémographique dominé statistiquement par les jeunes (Dayoro, 2014), certaines institutions traditionnelles telles que l'« *Ebeb* », dans la société « Lodjukru », située dans le Sud du pays subsistent, en dépit de la modernisation de la société. Dans le présent article, la lecture du fonctionnement de l'institution « *Ebeb* » permettra de potentialiser les modèles de retraite active. Toutefois, pour être concerné par cette institution, il faut vieillir et comme ce processus ne relève pas uniquement de la structure physiologique et biologique, une analyse de neuf (09) récits de vie recueillis majoritairement auprès des « Lodjukru » met en évidence trois lignes d'appréciation. On note que chez les « Lodjukru », la longévité est appréhendée comme un concept producteur et incorporateur de leçons biographiques. L'institutionnalisation de l'« *Ebeb* » se donne à voir

comme une instance de valorisation sociale du pouvoir des seniors. À partir des leçons de l'« *Ebeb* » qui émergent, se construit un enjeu de domestication sociale de la vieillesse en Côte d'Ivoire.

1- Méthodologie

Le terroir «Lodjukru», s'étend sur superficie d'environ 75 ha. Il est limité au sud par la lagune Ebrié, à l'est par la rivière Agneby, à l'ouest par la rivière Ira et au nord par les affluents de l'Agneby et de l'Ira. Ce terroir délimité par des frontières naturelles est bien arrosé par un réseau hydrographique très dense (Figure 1).

Figure 1. Localisation du site d'étude



Source : Armand KANGAH, Eugène Kouadio KONAN, Della André ALLA, 2016

Les investigations sur ce terrain ont été menées du 15 au 27 mars 2020. L'entretien libre a permis d'interagir, de façon discontinue, avec neuf (09) seniors dont trois (03) femmes et six (06) hommes âgés de 80 à 96 ans. Il faut noter que les services d'un interprète se sont avérés nécessaires pour procéder à la traduction des récits de participants qui s'exprimaient dans la langue locale. Le choix de ces personnes s'est fait sur la base de leur appartenance à la société « Lodjukru ».

Au total, neuf (09) récits de vie ont été réalisés dans les domiciles des différents participants. Les entretiens ont été recueillis à partir d'un enregistreur vocal numérique. Le corpus constitué à partir de ces récits a été soumis à une analyse inductive générale organisé autour de la préparation des données brutes, la lecture attentive et approfondie, l'identification et la description des premières catégories, la poursuite de la révision des catégories et leur raffinement. Cette analyse a mis en évidence la complémentarité des théories de l'identité sociale (Dubar, 2010) et de la reconnaissance (Honneth,

2004,2006) comme modèles de captation du processus de biographisation à l'œuvre chez les « Lodjukru » qui conduit à l'institutionnalisation de « l'Ebeb » et à la construction identitaire des « *ébébu* »

2- Résultats

Trois entrées de compréhension du modèle endogène de retraite active en pays « Lodjukru » sont observables. La longévité est perçue comme productrice et incorporatrice de leçons biographiques. Quant à « l'Ebeb », il symbolise la valorisation sociale des seniors dont les enjeux donnent accès à la domestication sociale de la vieillesse en Côte d'Ivoire

2.1 La longévité chez les « Lodjukru » : un concept de production et d'incorporation de principes biographiques

La longévité est construite à l'aune de principes jugés fondamentaux en pays « Lodjukru ». Elle est soutenue par le respect des préceptes divins et de la tradition, l'harmonie familiale et l'acquisition de biens en lien avec l'hygiène corporelle et une alimentation saine comme soutiens de l'allongement de la vie.

2.1.1 La longévité à l'intersection du respect des préceptes divins et de la tradition

En pays « Lodjukru », la quête de longévité rime avec le respect des principes divins qui apparaissent comme les déterminants centraux qui structurent le parcours de vie des hommes et des femmes longévives. En effet, pour cette catégorie d'acteurs, même si d'autres facteurs permettent de vivre longtemps, « Dieu » reste le maître absolu, le détenteur du « droit de vie ou de mort » sur tous les êtres vivants dont il est le créateur. Aussi, l'être humain doit-il donc au divin le respect et la dévotion. Les actes posés par l'Homme envers la divinité déterminent par inférence, les possibilités pour lui de vivre longtemps ou non. De ce fait, tout individu ou groupe qui applique réellement les valeurs portées par la divinité pourra en tirer bénéfice. Dans le cas contraire, c'est-à-dire, le refus de conformation aux préceptes du divin est plus ou moins improductif et obstrue les voies d'accès à une vie de longue durée. Pour les personnes âgées du pays « Lodjukru », la référence à un ordre spirituel qui transcende les individus et la communauté représente un élément fondamental dans la construction de la longévité. En effet, cet ordre spirituel qui est appréhendé comme la soumission constante aux instructions de la divinité (respect à Dieu, obéissance stricte aux éléments de la nature, transmission des croyances aux générations futures.). Ainsi, c'est la révérence que l'individu ou le groupe réserve au divin qui légitime et produit une "vie de longue durée" et en borne la temporalité sur laquelle elle s'aligne. Cette déférence aux préceptes divins codifie également les relations sociales dans le

pays « Lodjukru ». C'est en ce sens que le Doyen Janvier² (92 ans) affirme que :

« Le génie de la forêt veille sur ses habitants. Et si tu lui désobéis, tu en paieras les conséquences. Si tu veux durer sur la terre ici, il faut le respecter. C'est lui qui fait tout pour nous. C'est lui qui nous donne tout. Les jeunes doivent comprendre ça. Nous qui avons aujourd'hui tous nos cheveux blancs, c'est parce que nous ne faisons rien pour le pousser à s'énerver ».

En outre, pour les personnes âgées du pays « Lodjukru », il existe dans la plupart des sociétés, qu'elles soient traditionnelles ou modernes, des interdits sociaux que l'individu ou le groupe ne doit ni braver, ni transgresser. En effet, le non-respect de ces interdits sociaux a des incidences néfastes pour l'individu et/ou le groupe transgresseur. Dans un tel contexte, pour ces seniors, enfreindre aux lois ancestrales, c'est-à-dire rejeter ou rompre le pacte établi entre la divinité et les générations précédentes, revient par inférence à s'exposer à la mort. Dès lors, le rapport à Dieu et le respect des interdits sociaux sont donc primordiaux pour soutenir un vieillissement inscrit dans le temps long du parcours de vie des individus, des groupes et/ou des sociétés. Le discours du Doyen Avril (95 ans) rend compte de cette réalité :

« La longévité est comme un œuf que Dieu met entre tes mains, si tu sais le saisir, tu le conserveras le plus longtemps possible. C'est seul Dieu qui confie ou qui accorde la longévité ; je suis formel là-dessus. Si tu sais cela, tu vas le respecter sinon ce n'est pas bon pour tes enfants et toi-même. Dans la vie, il faut respecter tout ce que Dieu te dit. C'est lui qui nous a donné nos terres et nos traditions. En tout cas, si tu souhaites durer sur cette terre, tu dois honorer ce que les ancêtres nous ont enseigné ».

Par ailleurs, la tradition est perçue dans l'espace social « Lodjukru » comme un modèle achevé de préservation d'une mémoire transgénérationnelle frappée du sceau du sacré. En d'autres termes, le fait traditionnel apparaît comme le structurant de la mémoire sociale dont la perpétuation nécessite son

² Les prénoms (Janvier, Février, Mars etc.) restitués dans cette contribution sont fictifs. Le choix des neuf premiers mois s'est fait en lien avec la volonté des personnes interrogées de s'inscrire dans le temps, dans le sens où elles considèrent le grand âge comme la marque d'un ancrage dans le temps long de la vie. De plus, les termes « Doyen » et « Doyenne » associés à ces prénoms sont convoqués ici, sous avis des personnes âgées interrogées, pour marquer leur appartenance à la catégorie sociale des « *Ébébu* » et leur qualité de « porteur de savoirs anciens » de la société « Lodjukru ». En restituant cette terminologie dans le texte, l'enjeu est de clarifier le positionnement social des seniors en pays « Lodjukru ».

maintien et sa transmission générationnelle. Ainsi, la longévité est appréhendée comme le véhicule idéal et idéal de la préservation de la société « Lodjukru qui est inscrite en filigrane dans les savoirs traditionnels. Le respect de la tradition équivaut dès lors au respect du sacré. Les individus et/ou les groupes qui se détournent ou projettent de se défaire des savoirs traditionnels désacralisent la mémoire sociale et par inférence, renoncent volontairement ou involontairement à accéder à la sphère de la vieillesse. Un accès qui trouve sa légitimation dans le besoin de perpétuation du liant intergénérationnel qu'est la tradition. Aussi, pour les personnes âgées en pays « Lodjukru », « les personnes qui meurent jeunes » sont-elles celles qui trahissent les us et coutumes de leur communauté. Ces actes de "désobéissance structurale" (dans le sens où ces actes sont tangibles, objectivés et observables dans la communauté) sont interprétés comme étant des formes de souillures morales qui conduisent à l'effritement de la mémoire sociale. Le respect de la tradition est donc individuellement et collectivement saisi comme le maintien de la cohérence systémique des valeurs fondatrices du pays « Lodjukru ».

La notion du sacré qui trouve sa source dans les savoirs traditionnels constitue le socle sur lequel se fondent les croyances des personnes âgées en pays « Lodjukru ». En effet, c'est ce qui justifie, selon ces personnes âgées, que le non-respect de la tradition, des interdits sociaux et des aînés peut conduire à une mort certaine ou à une malédiction pour l'individu et/ou le groupe contrevenant. Dès lors, l'individu et/ou le groupe se doit d'honorer tout ce qui est construit comme sacré, que ce soit dans sa communauté ou en dehors de celle-ci. Ainsi, le respect des divinités, de la tradition et aussi de toutes autres valeurs dont les interdits sociaux, contribuent à la longévité. Dans cette perspective, la modernité ne saurait être considérée comme la négation du sacré, des traditions. La résurgence du sacré, même dans les sociétés dites développées, corrobore le discours des seniors.

2.1.2 L'harmonie familiale et l'acquisition de biens : des modélisateurs du « vivre longtemps » sous protection sociale

En mettant en sens le discours social des personnes âgées du pays « Lodjukru », on retient que dans la société traditionnelle, le milieu familial est caractérisé par le respect, l'obéissance et la soumission. En effet, pour les personnes âgées qui ont partagé leur récit de vie, la conformation de l'individu à l'identité en fabrication progressive dans le cadre microsocial de la famille structure son intégration et son évolution dans la société. Dès lors, l'individu ou le groupe évolue sous le paradigme social du "sèmeur-récolteur". Ce paradigme est identifiable à la logique déterministe de cause à effet. Ainsi, soumis à un tel déterminisme social, l'individu ou le groupe se voit contraint de rester attaché aux valeurs inculquées ou en inculcation dans la famille. Aussi, le respect des parents est-il une garantie de réussite sociale car leurs

« bénédictions » sont autant de « grâces » pour le bien-être de l'individu au sein de la communauté. L'harmonie familiale reste donc un élément primordial dans la quête de la longévité. C'est ce que résument les propos du Doyen Mai (94 ans) :

« Ce que tu donnes comme respect à tes aînés, c'est ce que tu recevras des plus jeunes que toi. On ne l'enseigne pas dans la rue mais à la maison, quand tout le monde est réuni autour des parents. »

De plus, l'harmonie familiale est appréhendée par les personnes âgées évoluant dans le pays « Lodjukru », comme l'assurance d'une protection sociale jugée indispensable qui facilite l'entrée et la pérennisation de l'individu et/ou de la communauté dans la sphère du grand âge. En effet, la famille est définie ici comme un espace de "socialités circulaires", c'est-à-dire un cadre normatif où se distribuent et/ou sont distribués de façon rotative, des règles (respect, obéissance, soumission, entraide.) à valeur cohésive entre les différents membres (pères et mères, frères et sœurs, oncles et tantes, neveux et nièces, cousins et cousines dans le contexte social « Lodjukru ») et catégories (jeunes, adultes et personnes âgées) qui la composent. Dans ce sens, l'harmonie familiale est inhérente à la manière dont les membres actionnent les mécanismes internes de mise en commun de leurs ressources, en cas d'éventuels risques sociaux auxquels ils peuvent être confrontés (funérailles, invalidité, sinistres). La recherche de l'harmonie familiale a donc une visée de constitution d'une protection sociale qui participe incidemment à impulser le vieillissement dans un environnement intégrateur. C'est ce qui est restitué par le discours de la Doyenne Juin (86 ans) :

« Dans la vie, il faut toujours être d'accord avec ses parents, ce sont nos dieux ici-bas. Il ne faut pas les insulter parce que c'est eux qui peuvent te bénir. Moi, je ne me suis jamais arrêtée devant mon père ou devant ma maman pour lui dire de méchantes choses. Si j'ai tout ce que j'ai aujourd'hui, c'est parce qu'ils m'ont béni. J'ai toujours respecté mon mari. C'est comme ça qu'ils ont prié pour moi. Un enfant pour qui ses parents prient toujours va réussir dans la vie. Je suis vieille aujourd'hui mais je ne me souviens pas leur avoir mal parlé. Ceux qui vont à l'église te diront que Dieu dit de respecter les parents si tu veux vieillir... si tu veux vivre très longtemps... si tu veux réussir dans tout ce que tu fais. Ma famille est soudée grâce à ça ! »

La solidarité intergénérationnelle et intergénérationnelle au sein d'une même famille est considérée comme fondamentale dans le sens où elle impulse et imprime l'harmonie familiale qui produit cette forme de protection sociale recherchée par les membres. Dans cette perspective, la famille, entendue en tant qu'espace de socialités circulaires, occupe une importance capitale en pays « Lodjukru ». En effet, pour ces personnes âgées, de même qu'un individu ne peut vivre en dehors du cadre familial, de même une famille ne peut exister en dehors de la « grande famille » ou famille élargie, c'est-à-dire, d'où sont issus le père et la mère ainsi que les membres de leur filiation respective. Ainsi, c'est cette modélisation de la famille qui est mobilisée en tant qu'un instrument de légitimation de la perdurance de la pesanteur socio-familiale dans la construction et le maintien du lien sociocommunautaire. En pays Lodjukru », le frère du père détient également le statut de « père » pour son neveu. Il ressort donc que l'harmonie familiale, soutenue par la stabilité dans le couple, favorise le besoin de préparation d'une « bonne retraite » et par inférence d'une « bonne vieillesse » qui garantit l'allongement de la vie. En outre, au sein du cadre familial, l'accumulation de biens matériels est perçue comme un gage de longévité. En effet, pour les seniors entendus, la famille c'est le « *kosou* », c'est-à-dire le foyer, compris sous l'aspect d'un symbole de solidarité et de cohésion sociale. Comme tel, au sein d'une "famille harmonieuse", entendu ici en tant qu'espace de socialités circulaires, la production économique et la prise en charge sociale et sanitaire des membres les plus vulnérables (en cas de vieillesse pathologique : maladie, invalidité etc.) sont systématisées. Aussi, pour activer la transition intergénérationnelle, l'individu est soumis à une obligation d'accroissement du patrimoine matériel et immatériel de la famille. Ainsi, ce patrimoine matériel se traduit-il concrètement par l'acquisition de biens meubles et immeubles. Quant au patrimoine immatériel, il consiste à préserver et transmettre les savoirs traditionnels et l'organisation sociale chez les « Lodjukru ». L'enjeu étant de soutenir la quête de longévité de l'individu ou de la famille.

Par ailleurs, à travers la quête et l'accumulation de biens matériels et immatériels, l'individu ou la communauté produit tout ce dont il a besoin pour vivre le présent et faire une projection de ses besoins dans sa vieillesse. Dans cette logique, cette projection apparaît comme la source de la réalisation de soi et de l'épanouissement social. En d'autres termes, la réalisation de soi et l'épanouissement social de l'individu et/ou de la communauté est interprétée comme le véhicule idéal et idéal de la longévité. Ainsi, ce développement est résumé dans le discours de Mars (90 ans) : « *J'ai fait le commerce pendant longtemps... le commerce de l'attiéké. J'ai pu mettre de l'argent de côté et construire deux maisons "entrer-coucher", quatre maisons de trois pièces et deux autres de quatre chambres* ». Il ressort donc que cette démarche

d'accroissement du patrimoine matériel et immatériel familial est mise en œuvre pour permettre aux individus et/ou à la communauté d'offrir ou de s'offrir une « bonne vieillesse », dans le sens où ils peuvent surmonter les formes de dépendance sociale, économique, culturelle ou écologique.

2.1.3 De « la douche » à « l'assiette » : hygiène corporelle et alimentation saine au soutien d'une "vie de longue durée"

La promotion de l'hygiène corporelle est abordée par les personnes âgées du « Lodjukru » comme le fondement de la vie sociale. À partir d'une telle ligne de lecture, il ressort qu'au grand âge, le corps est compris comme un instrument qui concourt à la réalisation de soi et au développement de l'estime de soi pour les personnes vieillissantes. Cette instrumentation du corps humain part des représentations qui lui sont associées dans le contexte social des « Lodjukru ». Il est représenté comme une « porte d'entrée » des maladies et l'affirmation de la présence concrète de l'individu dans la société. Ainsi, en tant que porte d'entrée des maladies, la stimulation quotidienne de l'hygiène corporelle agit comme une barrière sanitaire pour les personnes vieillissantes. En tant que marqueur de la concrétude de l'existence sociale de l'individu, le corps participe au façonnement de l'identité individuelle. De ce fait, la négligence de l'hygiène corporelle est individuellement et collectivement interprétée comme une figure d'incitation au mépris social. Car « la saleté » intervient comme un repoussoir social.

En outre, perçue comme indispensable à la préservation de l'hygiène corporelle, l'évolution dans un environnement sain à des incidences positives sur le vieillissement. Pour les personnes âgées qui ont partagé leurs expériences de vie, l'assainissement de l'environnement de vie ou la préservation de cet environnement est productif en matière de préservation de la santé. Autrement dit, pour ces seniors, le vieillissement qui tire sa source de la santé, ne saurait être garanti qu'à travers l'entretien quotidien de l'environnement. Par conséquent, pour l'individu et/ou le groupe, contre le vieillissement pathologique et ses mécanismes subtils d'isolement social des personnes âgées, assainir son cadre de vie revient à restituer à la nature, au temps et à la personne qui s'y actualise, une place centrale dans la construction d'une vieillesse débarrassée des maladies. Surtout, lorsque l'enjeu est d'apporter sa contribution, de façon individuelle et collective, à la perdurance du modèle sociétal en distribution dans le pays Lodjukru ».

C'est, entre autres, ce que décrivent les mots de la Doyenne Septembre (90 ans) :

« Je me lave deux fois par jour, matin et soir. Je me lave toujours avec de l'eau froide car je me sens bien dans ma peau. C'est ta peau que les gens voient d'abord. Il faut respecter son corps ; il va te le rendre. Je me lave deux fois parce que je ne

sors pas trop donc je ne transpire pas. Je balaye ma maison chaque fois, je n'aime pas la saleté. Si tu es sale, tu vas tomber malade. Pour moi, il n'y a pas de secret pour vivre longtemps. Ça dépend de notre façon de manger. Il faut respecter la tradition. Il faut respecter les totems de famille... pour ne pas faire comme cette femme qui a accouché d'un bébé dont la tête ressemblait à celle d'un rat. Elle a mangé ce qu'elle ne devait pas... le totem de sa famille était un rat. Ce n'est pas tout qu'on mange. Il faut bien manger pour éloigner la mort. »

« Vivre longtemps », « bien manger », « respecter la tradition », « manger ce qu'il faut ». Voilà la production idéologique qui établit en filigrane le lien de cohérence entre l'alimentation et l'objectif de vivre longtemps en bonne santé chez les « Lodjukru ». En effet, la longévité, l'alimentation, les normes sociales et le respect des traditions sont interprétés comme des éléments structuraux d'un même ensemble : celui de la vie quotidienne. Partant de cette entrée, on note que la rupture de ce lien de cohérence introduit des dysfonctionnements dans l'ordre social, politique, économique et/ou environnemental (tels que les conflits intra ou intergénérationnels, les intempéries, les mauvaises récoltes etc.). De tels dysfonctionnements sont plus ou moins illustrés à travers les probables déformations congénitales évoquées dans l'histoire du « bébé à la tête de rat ». Ainsi, l'individu ou le groupe qui projette de mener une vie de longue durée, doit s'imposer une hygiène alimentaire qui répond aux exigences sociales.

Par ailleurs, une « bonne alimentation » est une alimentation qui est consommée et consommable sous la vigie du respect des interdits alimentaires. En effet, ces interdits sont les référents du maintien du lien entre les générations antérieures et les générations futures. Le totem ou l'interdit alimentaire, est individuellement et collectivement appréhendé comme un régulateur des rapports sociaux et un épouvantail social qui permet d'« éloigner la mort », c'est-à-dire, prévenir les obstacles à la longévité. Aussi, pour les personnes vieillissantes du pays « Lodjukru », la consommation des aliments s'inscrit dans un système de valeurs et un jeu de codification des choix alimentaires. Dans ces conditions, « bien manger » est ainsi un acte social à haute intensité de conservation de l'affiliation sociale des individus et/ou des communautés. La vie de longue durée s'inscrit donc dans la durabilité des liens sociaux qui s'affermissent autour de la manière dont l'individu ou la communauté situe la place qu'il accorde à l'alimentation conventionnée (dans le sens où l'acte de « manger » résulte de la perpétuation du respect des habitus alimentaires sous infusion totémique).

2.2 « L'Ebeb » ou l'institutionnalisation de la valorisation sociale du pouvoir des personnes vieillissantes

« L'Ebeb » est appréhendé comme une institution de validation de la valeur du pouvoir des personnes âgées en les positionnant au cœur de la vie sociale en pays « Lodjukru ». Cette valorisation est repérable à travers la construction sociale de « l'Ebeb » comme archétype de sacralisation de la vieillesse et de sa modélisation sous l'angle d'une "longévité projective" qui régule l'identité des anciens.

2.2.1 De la construction sociale de l'« Ebeb » : pour une sacralisation de la vieillesse

L'« Ebeb » est une fête traditionnelle qui procède de la stabilisation de l'organisation sociale chez les « Lodjukru ». En effet, cette fête traditionnelle est construite comme un marqueur social qui met en scène la sagesse du futur « Êbébu » et par inférence, sa capacité à diriger la communauté. Aussi, dans la société « Lodjukru », la personne désignée comme Êbébu bénéficie de l'honorabilité au sein de la communauté. L'« Ebebu » est présenté comme étant "porteur des savoirs anciens" et comme un ancien qui porte les savoirs qui modélisent le vécu communautaire. L'accès au champ positionnel d'« êbébu » est lié à un critère d'âge auquel l'individu doit satisfaire. Ce critère est compris dans l'intervalle de 60 et 68 ans. Quoique, la satisfaction de ce critère d'âge n'implique pas mécaniquement l'accès au rang d'« êbébu ». En plus de ce critère d'âge, les « Êbébu » doivent remplir deux conditions jugées fondamentales. La personne qui aspire ou qui est choisie en tant qu'« êbébu » doit avoir participé au « Low », la fête de la maturité, mais surtout à l'« Agbandji », la fête de la richesse.

Le « Low » est la première étape qui confère l'identité « Lodjukru » et facilite par l'intégration sociale. Pour être reconnu comme détenteur du pouvoir, il faut au préalable avoir franchi cette phase de maturation. La seconde étape d'identification sociale est l'« Agbandji ». Elle consiste pour le « Lodjukru », en la démonstration de ses qualités de « travailleur », lui conférant ainsi la position de modèle social de vertu dans la communauté. Il peut ainsi participer à la gouvernance car il est collectivement perçu comme une personne qui sait capitaliser des ressources. Le pouvoir conféré par le statut d'« êbébu » contribue à l'augmentation des richesses du terroir par une bonne gestion et de meilleurs investissements.

En outre, du point de vue des référents culturels, le pouvoir ou « esew-el », confère aux « êbébu » un pouvoir social. En effet, dans la société « Lodjukru », ce pouvoir social est considéré comme le pouvoir que les ancêtres exercent sur les vivants. Les membres du « êb » se placent sous son « esew ». Cela est tributaire de la production idéologique développée autour de la longévité dans la société « Lodjukru ». Cette production idéologique fait une centration sur les facteurs théologiques, socioculturels et

environnementaux étant donné qu'ils sont les référents épistémiques de légitimation du « vivre longtemps » en pays «Lodjukru ». Aussi, la longévité ou « *sel pkap* », s'offre-t-elle comme un don de Dieu ou « *Nyame* ». Mais, ce don est désigné comme la récompense ultime d'approbation de l'individu respectueux des normes sociales.

L'«*êbébu*» est considéré comme le premier des « Lodjukru » et le prolongement des ancêtres. En effet, il est perçu comme le détenteur socialement légitimé du patrimoine culturel de la société « Lodjukru ». Cette position de référentiel culturel donne à ses actes, force d'autorité. Le prestige social que revêt ce statut est également reconnu dans les autres « villages ». Cette reconnaissance agit comme motivateur pour tout « Lodjukru » dans sa volonté d'accéder à l'âge socialement valorisé qu'est l'«*êbébu* ». Ainsi, qu'aux autres strates post-*êbébu*. Ainsi, la quête de la longévité passe nécessairement par l'observance des normes et des valeurs dont l'acquisition se produit durant la phase initiatique du « *Low* ».

2.2.2 De l' « *Ebeb* » ou la modélisation de la "longévité projective"

Le projet de « bien vieillir » qui est en actualisation dans la société « Lodjukru », résulte d'une élaboration individuelle et collective du façonnement de la personnalité et des interactions sociales. En effet, les actions individuelles et collectives s'accordent pour produire des individus et/ou des groupes qui pourront participer à l'«*êbeb* », c'est-à-dire, faire leur entrée dans le processus d'un vieillissement socialement valorisé. Un tel processus qui porte les schèmes de légitimation d'une longévité construite comme socialement « saine » (en tant qu'elle est positionnée au croisement du respect du divin et de la tradition), tire ressource du point d'ancrage qu'est « l'êbébu » Ainsi, on note qu'après huit ans d'exercice de pouvoir, les «*êbébu* » sortis (les «*êbébu* » à la retraite) accèdent à d'autres niveaux de classifications ou de dignités honorifiques.

L'accession à ces niveaux de classifications voire de dignités honorifiques suit un cycle de huit ans, d'une position à une autre. Effectivement, ces différentes distinctions honorifiques sont au nombre de quatre. Il s'agit du « *lélêssel*³ », du « *lakpkign*⁴ », du « *nênici*⁵ » et

³ « *Lélêssel* » est un patriarche dont l'âge est compris entre 76 ans et 84 ans. Il est consulté par les «*êbébu* » pour son capital culturel. Il sort de ce statut à un âge compris entre 76 ans et 84 ans.

⁴ « *Lakpkign* » signifie « pilier de la clôture ». Les « Lodjukru » acquièrent ce statut à un âge compris entre 76 et 84 ans et en sortent huit (8) ans plus tard, c'est-à-dire entre 84 ans et 92 ans. Ils sont consultés par les « *lélêssel* ».

⁵ « *Nênici* » signifie « la molaire », pour insister sur leur rôle central par assimilation à la molaire qui est plus fortes que les canines chargées de mâcher les aliments les plus solides. Seuls les «*êbébu* » à la retraite dont l'âge est compris entre 84 ans et 92 ans accèdent à cette position. Ils en sortent entre 92 ans et 100 ans. Ils sont consultés par les « *nênici* ».

du « *milakign*⁶ ». Ainsi, ces quatre niveaux de distinctions honorifiques « post-*êbébu* » apparaissent comme des organes consultatifs dans lesquels les « *êbébu* » détiennent le pouvoir exécutif. Il est à noter que ce cycle qui part de l'«*êbébu* ». Pour atteindre le « *milakagn* » s'étend sur un axe temporel de trente-deux ans. L'«*Ebeb* » apparaît donc comme un modèle construit de longévité projective, dans le sens où il est le médiateur d'un processus qui s'inscrit dans une posture structurale de longue durée.

En outre, la distribution cyclique du "fait longévif" en pays « Lodjukru », rend compte de la centralité de l'«*Ebeb* » dans le modèle construit de longévité projective qui structure le vécu individuel et collectif des personnes vieillissantes. En d'autres termes, le séquençage de cette projection de la vieillesse dans un processus biographique de long terme, qui est soumis à des intervalles réguliers de huit ans organisant le passage d'un statut à l'autre, nourrit un enjeu de résistance sociale et biologique au temps. D'un côté, l'enjeu de résistance sociale souligne la nécessité pour l'«*êbébu* », point focal de ce processus, de satisfaire aux exigences sociales de franchissement progressif des quatre principaux paliers («*lêlêssel* », «*lakpkign* », «*nênici* » et *milakign*) de distinctions honorifiques qui lui sont réservés au sein de la société « Lodjukru ». Ce modèle de vieillesse active restitue l'utilité sociale des personnes âgées et dissout les mécanismes du vieillissement social (sortie du système productif, retrait des activités sociales, etc.). De l'autre côté, l'enjeu de résistance biologique met en scène le besoin de s'émanciper de l'approche biomédicale du vieillissement et ses référents diagnostic qui focalisent l'attention de la personne vieillissante sur la dégénérescence de ses facultés physiques (tels que l'arthrose, l'ostéoporose, les troubles de la vue) et cognitives (tels que la maladie d'Alzheimer ou de Parkinson). C'est ce positionnement biomédical sur le vieillissement qui est déconstruit dans le jeu de résistance biologique inscrit dans l'approche cyclique qui soutient la longévité projective.

Les propos du Doyen Février (88 ans), instruisent sur cette réalité :

« Toi-même tu sais que ta vie n'est pas encore finie tant que tu n'es pas arrivé au bout. Les médecins peuvent parler des nombreuses maladies que nous avons... ils vont te dire que tu es vieux, tu ne peux plus faire ceci... tu ne peux plus faire cela... regarde-moi, je suis vieux mais toujours en forme. Je dois finir ce que j'ai commencé. »

Par ailleurs, le champ structural de la longévité projective positionne le vieillissement en tant qu'une carrière. En effet, le parcours de « l'êbébu » apparaît comme un plan de carrière où la projection dans une temporalité de

⁶ « *Milakign* » signifie « la cendre ». Il s'agit de ceux qui ont pu résister à toutes les étapes de la vie, ce sont des modèles de longévité. Les individus de cette classe ont un âge qui varie à l'entrée entre 92 ans et 100 ans. Ils sont à leur tour sollicités à titre consultatif par les *nênici*.

longue durée (32 ans en cette occurrence) est comparable à une promotion sociale et professionnelle. Chaque niveau de positionnement social franchit (« lélèssel », « lakpkign », « lènènici », « milakign ») exprime l'accumulation de capitaux expérientiels qui permettent la progression de la personne vieillissante (dans le sens où l'accès à chaque niveau donne à l'individu la qualité de consultant pour les membres du niveau antérieur). Ce processus travaille à la formation d'un statut de "géronte de carrière". Comme tel, ce statut de géronte de carrière fait une fixation sur la priorisation de valeurs telles que le respect de la divinité, l'attachement à la tradition, la contribution à la fabrication d'une protection sociale au sein de la famille ainsi que le bien-être de la collectivité.

2.3 Les leçons de l'« Ebeb » : enjeux de domestication sociale de la retraite en Côte d'Ivoire

L'enjeu de domestication sociale du vieillissement soutenu par « l'Ebeb » peut être appréhendé sous deux aspects. Il s'agit de dialectiser les modèles exogène et endogène d'agencement du parcours de vie après 65 ans et de positionner l' « ebebulisation » comme projet de valorisation sociale des aînés en Côte d'Ivoire.

2.3.1 La dialectisation des modèles exogène et endogène d'agencement du parcours de vie après 65 ans

Le vécu social à la retraite et de la retraite est mis en sens sous deux modèles : le modèle « Lodjukru » et le modèle administratif. En effet, du point de vue des référents culturels, la retraite administrative est fondamentalement un modèle exogène d'acculturation. *A contrario*, le modèle « Lodjukru » contenu dans la notion d'« Ebeb » est un construit systémique, qui part de l'intérieur, c'est-à-dire, qui est ancré dans les fondamentaux culturels de la société « Lodjukru ». L'« Ebeb », en tant que manifestation publique festive, est la pointe d'un iceberg qui est immergé dans la culture totale et globale des « Lodjukru ». En effet, la vision du monde, le rapport à l'ancêtre, le rapport à la longévité, le système d'interdits, les rapports intergénérationnels dans les espaces sociaux publiques, le rapport à la mort, aux biens matériels, le rapport des âges, contribuent à la construction de l'identité de « l'êbébu ». Pris sous cet angle, une telle identité est un facteur de maintien, de cohésion et d'intégration sociale.

À l'opposé, avec la retraite administrative, on assiste à un relatif rejet social, parce qu'il n'existe aucun référent culturel de modélisation des rapports avec les « seniors ». Entre la culture de la sublimation et la singularisation des individus et la survivance de quelques codes culturels de valorisation du grand âge ; entre la culture de la productivité et celle de la prise en charge des « seniors », les personnes à la retraite apparaissent comme un élément flottant

d'une structure culturelle et syncrétique. Le modèle « Lodjukru » et le modèle administratif de structuration du parcours de vie et d'institutionnalisation de la retraite sont standardisés. Ainsi, le modèle « Lodjukru » est structuré avec les fonctions sociales intégratives, tandis que le modèle administratif est exclusif. L'« Ebeb » est intégrateur parce qu'il s'inscrit dans le temps long de la préparation d'une socialisation qui part du « Low » (étape de reconnaissance de l'identité « Lodjukru»), transite par l'« Angandji » (preuve de la capacité de travail, d'enrichissement, donc de maintien social), pour atteindre l'« Ebeb » (qui consacre la capacité à diriger l'« èb », mais parce que les « èbébu » bénéficient d'un ensemble de privilèges sociaux).

En outre, à titre comparatif, dans le modèle de retraite administrative, en milieu urbain, les personnes à la retraite ne bénéficient généralement pas d'une reconnaissance sociale de la part des animateurs des institutions de retraite et des fonctionnaires en charge des dossiers de retraite. L'accueil reçu dans les services de la Fonction Publique, témoigne du « mépris social » collectivement vécu par les personnes à la retraite. Dans l'espace public, dans les services de prestation, les rapports intergénérationnels ne sont toujours pas construits en référence à la reconnaissance sociale des « seniors ».

En pays « Lodjukru », les séances de prise de décision à toutes les rencontres dans le village sont présidées exclusivement par les « èbébu ». En effet, ce sont les « èbébu » qui ouvrent et lèvent solennellement les séances. Ils ne sont pas soumis à des cotisations et ils ne vont pas en guerre. Dans tous les villages « Lodjukru », les « èbébu » sont exemptés de travaux champêtres collectifs. Cependant, les conditions de vie difficiles, la scolarisation qui occasionne parfois l'exode rural des jeunes et le relâchement de certains liens collectifs contraignent aujourd'hui les « èbébu » à participer aux travaux champêtres.

Les « èbébu » jouissent d'une immunité tout au long du temps d'exercice de leur pouvoir. Cela implique qu'ils sont exemptés de sanction et de destitution de leur pouvoir, quelle que soit la faute commise de façon individuelle ou collective. Sous l'arbre à palabre, l'annonce de l'arrivée d'un « èbébu » commande *de facto* au « non-èbébu », c'est-à-dire, aux individus qui ont célébré le « Low » ou l'« Angbandji » (fête des riches), de garder le silence jusqu'à ce que « l'èbébu » prenne place et les autorise à poursuivre leur communication.

Lors des assemblées, les « èbébu » et leurs prédécesseurs ont des places spéciales qui leur sont réservées et ils reçoivent des salutations et des signes de déférence qui consistent pour les « non-èbébu » à ôter leur chapeau. De plus, la dignité de « l'èbébu » lui confère le droit de garder à l'épaule un bout du pagne qui le recouvre lors d'interventions publiques. Par contre, l'obligation est faite aux « non-èbébu » de retirer de son épaule le bout du pagne qui le recouvre et de le ramener autour de ses hanches. Même à sa mort,

« l'èbébu » détient encore des privilèges. Les jeunes du quartier où résidait « l'èbébu » défunt font le tour du village le jour de son inhumation en exécutant une danse guerrière appelée « yaye ». Le septième jour après son enterrement, l'« *ètékprê* », une danse d'hommage est organisée dans la concession du défunt. Cet hommage rendu à la mémoire des « *èbébu* » défunts est l'équivalent des honneurs rendus aux grands hommes d'État disparus dans la société moderne.

Par ailleurs, à la retraite, les « *èbébu* » sont honorés lors de leurs funérailles à travers la danse du fusil ou « *agbo-êdje* ». Dans la gestion quotidienne des affaires du village, les « *èbébu* » ont directement sous leurs ordres et à leurs services, les plus jeunes générations. Or, les seniors, dans d'autres espaces sociaux, sont parfois accusés à tort ou à raison d'actes de sorcellerie. Cette catégorie de seniors ne bénéficie relativement d'aucune protection juridique. Ils sont agressés verbalement, physiquement, symboliquement et moralement sans qu'il n'existe une spécificité du droit aux personnes âgées. Les politiques de développement économique et social semblent ne pas avoir encore intégré le projet de construction d'une « société sans âge ».

2.3.2 De l'institutionnalisation de la valorisation sociale des seniors en Côte d'Ivoire

La modélisation de l'« ebebulisation » de la société ivoirienne désigne la dynamique de valorisation sociale des seniors, autant dans l'espace rural que dans l'espace urbain. En effet, cette dynamique de valorisation sociale de l'ânesse se fait en amont et en aval de la retraite. Dans cette perspective, l'âge de 60 ans est saisi comme un repère socio-démographique d'accès à la catégorie sociale des seniors. En amont, il s'agit de faire intégrer aux jeunes générations, l'intérêt de vieillir en bonne santé et surtout avec la possibilité de participation à la vie sociale à tous les âges. Aussi, ce projet implique une préparation à « bien vieillir ». En aval, la démarche consiste à favoriser cette participation sociale à tous les âges de la vie. Ainsi, les interactions entre les générations doivent être culturellement codifiées, structurées et se potentialiser en s'immergeant dans les modélisations actuelles et les survivances des normes comportementales (respect des savoirs des anciens, centration sur les rôles sociaux de régulateurs attribués aux anciens etc.) en actualisation dans le milieu traditionnel ivoirien.

En outre, ces normes plurielles doivent faire l'objet d'une synthèse et d'une homogénéisation de sorte que la société ivoirienne, malgré la diversité de ses référents culturels, construise la vieillesse en cohérence avec le modèle sociétal porté par « l'*Ebeb* ». En effet, la notion d'« ebebulisation » invite les acteurs individuels (fonctionnaires, travailleurs du secteur privé formel et du secteur informel, étudiants), collectifs (associations, organisations non

gouvernementale, syndicats) et institutionnels (gouvernement, parlement, institutions de protection sociale) à déconstruire les stéréotypes associés à la vieillesse, au vieillissement et aux personnes vieillissantes. L'enjeu n'est donc pas de retourner à un passé social, mais plutôt de passer à l'inscription de l'action humaine et des rapports intergénérationnels dans une dimension anthropologique. Car, pour la plupart des sociétés humaines, les systèmes politiques, économiques, culturels, éducationnels, sanitaires, religieux, matrimoniaux, etc., sont en concordances pour contribuer à l'allongement de la vie voire au « développement humain durable ».

Par ailleurs, dans la dynamique de valorisation des seniors, la centralité du positionnement social de « l'êbébu », rend compte du processus de systématisation de l'investissement des capitaux expérientiels des personnes vieillissantes. En effet, l'« ebebulisation » décrit un modèle de valorisation sociale de la vieillesse et des rôles sociaux des personnes vieillissantes en Côte d'Ivoire, avec comme point d'ancrage leurs capitaux expérientiels. Ce mouvement restitue une forme de « géronto-bancarisation » des savoirs expérientiels et des expériences socio-professionnelles des personnes vieillissantes. Cela s'exprime dans le positionnement de « l'êbébu ». Comme banque d'expertises en constant approvisionnement (dans la mesure où le franchissement du « *lêlêssel* », « *lakpkign* », « *lênênici* » et « *milakign* » évoque l'accumulation progressive de capitaux expérientiels). Ainsi, en partant de « l'ebebulisation » comme modèle valorisé de retraite active, le stéréotype du "retraité" qui se retire de toute forme d'activité sociale ou professionnelle est déconstruit et reconfiguré sous l'impulsion de ses capitaux expérientiels.

Conclusion

En définitive, de concept de production et d'incorporation de diverses instructions biographiques à son institutionnalisation comme jeu de valorisation sociale du pouvoir des personnes vieillissantes, « l'*Ebeb* » se présente comme un projet de domestication sociale de la retraite. Une domestication sociale qui se présente à travers la modélisation de « l'ebebulisation » de la société ivoirienne. En terme observable, on peut retenir que cette ligne de lecture de la vieillesse, du vieillissement et du vécu des personnes vieillissantes dans le pays «Lodjukru», donne accès à la (re)symbolisation et à la (re)sacralisation des rôles et de la figure sociale des aînés en Côte d'Ivoire, à l'aune de la mise à profit de leurs savoirs d'expériences et de leurs expertises. Par conséquent, la participation sociale et le vieillissement réussi des seniors et par inférence, des personnes à la retraite, impliquent l'implémentation de politiques publiques qui pourraient intégrer les facteurs institutionnels, sociaux, culturels, environnementaux et

anthropologiques qui soutiennent la construction d'une « société de tous les âges ».

References :

1. Albou, P. (1999). *L'image des personnes âgées à travers l'histoire*. Paris, Éd. Glyphe et Biotem. 230 p
2. Antoine, P. (2007). *Les relations intergénérationnelles en Afrique*. Approche plurielle, Nogent-sur-Marne, 258 p
3. Balard, F. (2013). « "Bien vieillir" et "faire bonne vieillesse". *Perspective anthropologique et paroles de centenaires* ». *Recherches sociologiques et anthropologiques*, n°44, vol. 1, p. 75-95. DOI: 10.4000/rsa.925
4. Balard, F. (2016). « Longévité et immortalité ? Aux frontières de la gérontologie et au-delà... ». *Gérontologie et société*, n° 151, vol. 38, p. 9-19. DOI: 10.3917/gsl.151.0009
5. Barbéris, I. (2021). « Sur l'expression « cancel culture » ». *Cités*, n° 86, vol. 2, p. 31-40. DOI: 10.3917/cite.086.0031
6. Dayoro, A.K. (2014). « Contribution à une sociologie du vieillissement en Côte d'Ivoire : positionnement et perspective de recherche ». *Revue ivoirienne d'anthropologie et de sociologie KASA BYA KASA*, n° 25, p. 242-263.
7. Dubar, C. (2010). *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 4e édition, Paris, Armand Colin, coll. « U ».
8. Ennuyer, B. (2020). « La discrimination par l'âge des « personnes âgées » : conjonction de représentations sociales majoritairement négatives et d'une politique vieillesse qui a institué la catégorie « personnes âgées » comme posant problème à la société ». *La Revue des droits de l'homme*, n° 17. DOI: doi.org/10.4000/revdh.8756
9. Guillemard, A.M. (2015). « La vie qui s'éternise ». *Ethics, Medicine and Public Health*, n°2, p. 204-212.
10. Honneth, A. (2004). « la théorie de la reconnaissance: une esquisse », *Revue du MAUSS*, n° 23, vol. 1, p. 133-136. DOI: 10.3917/rdm.023.0133
11. Honneth, A. (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*. Paris : La Découverte.
12. Kangah, A, Konan K.E, Alla D.A, (2016). « cartographie, par télédétection et analyse de l'influence des activités agricoles dans les terroirs villageois Odjoukrou ». *RegardsSud*, deuxième numéro, septembre, P. 60-74
13. Munro, E. (2013). « Féminism: a fourth wave? ». *Political Insight*, n°2, vol. 4, p. 22-25. ISSN 2041-9058. DOI: 10.1111/2041-9066.12021

14. Nshimrimana, L. (2003). « Vieillesse et culture : du bon usage des personnes âgées ». *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, n° 31, vol. 2, p. 46-60. DOI: 10.3917/ctf.031.0046
15. Rozez, S. (2020). « Politiques sociales de la vieillesse et de la longévité : recul de la solidarité nationale et réémergence des solidarités familiales ». *La Revue des droits de l'homme*, n° 17. DOI: doi.org/10.4000/revdh.8851



ESJ Social Sciences

Examen de la Dette Extérieure Publique D'un Pays à Revenu Intermédiaire par une Approche D'indicateur de Soutenabilité: le cas de la Côte d'Ivoire

Oumar Djibrila

Université Jean Lorougnon GUEDE de Daloa, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p94](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p94)

Submitted: 24 October 2021
Accepted: 04 August 2022
Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)
Under Creative Commons BY-NC-ND
4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Djibrila O.(2022). *Examen de la Dette Extérieure Publique D'un Pays à Revenu Intermédiaire par une Approche D'indicateur de Soutenabilité: le cas de la Côte d'Ivoire*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 94. <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p94>

Resume

Cette étude examine la soutenabilité de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire, pays à revenu intermédiaire avant et après son élection à l'IPPTE¹ en 2012, date cruciale de son histoire par l'approche de l'Indicateur de Soutenabilité de la Dette (ISD). Les résultats de l'étude montrent que son niveau d'endettement extérieur pose un problème de soutenabilité avant la période de l'atteinte du point d'achèvement mais relativement moins après. Le recours à la mesure de l'ISD fondé sur des variables socioéconomiques composites permet de conclure que la Côte d'Ivoire s'appauvrit empiriquement au plan socio-économique en dépit de son taux d'endettement s'inscrivant dans les normes de l'UEMOA (<70% du PIB). La dette extérieure étant insoutenable, sa bonne gestion et le recours régulier aux opérations d'emprunts obligataires et l'exploitation des avantages comparatifs sont à encourager.

Mots-clés: Dette extérieure, Solvabilité, Soutenabilité, Indicateur de soutenabilité de la dette, Indice de Cohen, Pays à revenu intermédiaire

¹ Initiative Pays pauvres très endettés (IPPTE) ; solution qui a pour objectif de rendre la dette extérieure des pays pauvres soutenable. Elle est lancée par les Institutions de Bretton Woods depuis 1996.

Examination of the Public External Debt Sustainability of a Middle-Income Country (MIC) Using a Sustainability Indicator Approach: Case of Cote d'Ivoire

Oumar Djibrila

Université Jean Lorougnon GUEDE de Daloa, Côte d'Ivoire

Abstract

This paper examines alternatively the sustainability of Ivorian external indebtedness through HIPC's issue before and after the year 2012, a key date of Côte d'Ivoire's history. The study takes into account social and economic variables instead of economic indicators only used by international financial institutions (IFI) and other studies. With reference to debt sustainability indicator (DSI) analysis focused on economic and also social variables provided, this study outlines the state of highly indebted poor country in terms of lack of social infrastructures before the initiative and after. Therefore, after the achievement point, the result remains relatively the same. As a matter of fact, these findings justify the poorest state of Côte d'Ivoire: the external debt is therefore unsustainable. From our findings, good external debt management, the regular using of financial bonds market and exploiting comparative advantages are encouraged.

Keywords: External debt, Solvency, Sustainability, Debt sustainability indicators, Middle income country

Introduction

Des travaux théoriques et empiriques ont conclu que la dette extérieure affecte la croissance économique sous certaines conditions (Maureen, 2001 ; Jaejoon et al. 2010, Raffinot, 2013). La crise de la dette occasionnée depuis le moratoire annoncé par le Président mexicain en 1982 n'a pas ménagé les pays de l'Afrique subsaharienne, dits pays moins avancés pour certains et pour d'autres, pays à revenus intermédiaires. Ce problème a conduit aux études économiques de solvabilité et de soutenabilité de la dette publique ou de la dette extérieure. En effet, un débiteur souverain est solvable si les flux d'excédents primaires actualisés sont au moins équivalents à la dette publique initiale (Agénor et Montiel, 1996 ; Boubini, 2001). Une dette publique est soutenable si la politique budgétaire peut être manipulée sans pour autant faire de grands ajustements. La dette publique n'est soutenable qu'à condition que l'Etat soit solvable. Toutefois, l'Etat peut être solvable alors que sa dette est insoutenable. La plupart des études menées analyse la soutenabilité d'un point

de vue économétrique comme celles de Fève et Hénin (1998) et économique (Cohen, 1996), et sans prendre en compte la capacité de remboursement du débiteur sans s'appauvrir. Les programmes économiques et financiers mis en place par les IFI visaient alors à accroître d'abord la capacité future à rembourser le service de la dette des pays emprunteurs en vue de rendre leur dette soutenable : c'est l'initiative pays pauvre très endetté (IPTE). En principe, un pays débiteur doit pouvoir rembourser ses créances sans s'appauvrir au sens réel de la soutenabilité. L'inscription de la Côte d'Ivoire sur la liste des pays bénéficiaires a fait débat en Côte d'Ivoire en 2008. Si pour le gouvernement et par l'intermédiaire de son ministre du plan et du développement, l'éligibilité de la Côte d'Ivoire se justifiait, pour d'autres leaders d'opinion par contre, son maintien sur la liste des PTE pour bénéficier de l'allègement ou de l'annulation du stock de sa dette extérieure était une volonté manifeste des autorités de se déclarer pays pauvre très endetté.

En effet, le niveau d'endettement extérieur de la Côte d'Ivoire lui pose à n'en point douter un problème de développement. La Côte d'Ivoire est classée à la 171^{ème} place avec un IDH (indicateur de développement humain) de 0,452 en 2013 contre 0,448 en 2012, soit une faible progression de 0,89%. Selon le rapport sur le développement humain, elle est classée parmi les pays ayant un niveau de développement faible dont l'IDH est compris entre 0,337 et 0,540 (PNUD, 2013) et entre 0,525 et 0,538 entre 2017 et 2019 (PNUD, 2020). Le taux de croissance annuel du PIB par habitants (PIB/h) est passé de -0,59% en 2020 à cause de la crise sanitaire de 2019 à 4,40% en 2021 à l'issue de la mise en place d'un dispositif sanitaire, couplé d'une politique de résilience face aux effets néfastes de la pandémie. Ces résultats montrent une évolution de l'IDH certes, atteste que la Côte d'Ivoire demeure à un niveau de développement faible en termes de la longévité, de l'éducation et du niveau de vie de la population. Le taux de pauvreté est estimé en 2020 selon la Banque Mondiale à 39,4% (Ehrhart, 2017) reste important. La longévité à laquelle aspirent les populations dépend de la santé des individus, d'où la capacité de l'Etat à construire des infrastructures de santé (Centres Hospitaliers Universitaires, Dispensaires, Maternités...) ou à prendre en charge les questions de santé publique des populations actives. Cependant, le facteur travail a besoin d'une formation de qualité ou de renforcement des capacités, d'où une des raisons qui justifie le rôle de l'Etat dans l'activité économique au moyen d'une politique budgétaire expansionniste pour offrir des infrastructures d'éducation (Universités, Lycées et Centres de formation...). Malheureusement, le coût du service de la dette réduit ses interventions en matière de financement des investissements socioéconomiques. Cette situation ne découle-t-elle pas d'une insoutenabilité de la dette extérieure publique la Côte d'Ivoire?

Les études de soutenabilité menées sur les pays en Afrique subsaharienne en général étaient jusque-là fondées sur des scénarios, le calcul d'indicateurs ou ratios usuels classiques d'analyse de la soutenabilité (de nature économique). Ce sont entre autres, les méthodes DSA² des institutions de Bretton Woods (IBW), les méthodes économétriques basées sur l'analyse de la stationnarité de Fève et Henin (1998) et des méthodes économico-statistiques (Cohen, 1989) pour ne citer que celles-là. Malgré leur interprétation, ces méthodes élucident la question de solvabilité économique, c'est-à-dire comment rembourser la dette extérieure dans les conditions maximales. Comment rembourser la dette sans être dans une condition d'appauvrissement (Berr et Combarous, 2007) permet de conclure que la dette extérieure d'un pays est soutenable. Cette approche semble réaliste vu que les pays en développement mènent des politiques socio-économiques pour être émergents.

Le sommet de Monterrey consacré au financement du développement entérine une approche de la dette extérieure du seul point de vue des créanciers d'après les travaux de nombreux auteurs (Classen, 1990 ; Cohen, 1995 ; Raffinot, 1998 ; Were, 2001 et Loser, 2004). Les études sur la soutenabilité de la dette extérieure ne prennent pas en compte des variables socio-économiques tendant à mettre l'accent sur l'aspect pauvreté lié aux indicateurs composites de l'IDH, instrument de mesure du niveau de développement d'un pays.

Le niveau d'endettement atteint était réellement soutenable au regard des fondamentaux de l'économie ivoirienne et du point de vue de son niveau de développement? Pays en développement, le remboursement de sa dette ne réduisait-il pas sa capacité à faire financer les dépenses sociales ? La dette était-elle socialement soutenable³ ? Au regard de la situation socio-économique, existe-t-il des solutions efficaces en vue de réduire l'endettement extérieur et ses effets induits ?

Cette étude a pour objectif de réexaminer la soutenabilité de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire en tenant compte des indicateurs sociaux de développement pour mettre l'accent sur l'aspect pauvreté.

L'approche de cette étude est celle d'un remboursement de la dette extérieure sans condition d'appauvrissement : la soutenabilité. Ce papier est organisé comme suit : La section suivante présente la revue de la littérature des études récentes sur la soutenabilité de la dette extérieure. Ensuite, une analyse descriptive de la dette extérieure est faite dans une autre section et une autre présente la méthodologie d'analyse de la soutenabilité. L'avant dernière

² Debt sustainability analysis

³ Une dette socialement soutenue est celle dont son remboursement n'entraîne pas une modification de la politique budgétaire, ni une éviction des dépenses allouées aux infrastructures d'éducation et de santé.

discute les résultats obtenus. Enfin, l'étude termine par une conclusion et des suggestions de politique économique.

Revue de la littérature sur la soutenabilité de la dette extérieure

Ojo (1989) a montré, à partir d'une étude sur une trentaine de pays africains, que le rapport (encours de la dette/ PIB) dans la période 1976-1984 pouvait être lié à la variation des exportations, au rapport importations sur PIB, au logarithme de la population et au taux de croissance du PIB. L'impact positif sur la dette de l'instabilité des exportations est ainsi mis en évidence, mais aussi celui de la dépendance des économies en produits importés et de la croissance de la population. Yapo (2002) montre que l'endettement extérieur de la Côte d'Ivoire est expliqué positivement par le service de la dette relié aux exportations et par le niveau de la population. Cependant son étude montre que l'endettement est négativement relié au taux de croissance économique, aux termes de l'échange et les importations même si cette variable n'est pas pertinente dans le processus d'endettement de la Côte d'Ivoire. Des études ont aussi mis en relation l'endettement extérieur, le déficit budgétaire, le déficit du compte courant et la dépréciation ou la dévaluation du taux de change (Alam et al. 2013, Betgsten, 2007, Aristovnik, 2006). Pour financer son déficit budgétaire et à défaut d'avoir recours à une innovation dans son système fiscal, le gouvernement peut faire face à une hausse croissante de son endettement aussi bien domestique qu'extérieur (Alam 2012). Cependant, selon Sobel et al. (2006), lorsqu'une économie fonctionne en deçà de sa pleine capacité, le gouvernement peut recourir à une politique fiscale expansionniste et l'augmentation du déficit budgétaire est financée par un emprunt domestique ou extérieur.

Une dette contractée par un Etat en devises suppose que sa stabilisation nécessite de prendre en compte les impacts du taux de change. Une dépréciation de la monnaie implique un accroissement de l'excédent primaire aux fins de stabilisation de la dette. Quel est l'état des lieux de l'évolution de la dette extérieure ivoirienne ? La dette extérieure est-elle soutenable ou insoutenable?

Etudes de la soutenabilité de la dette extérieure

Méthodes ayant servi à l'analyse de soutenabilité

Des études théoriques et empiriques ont été faites à l'aide d'outils méthodologiques. Le tableau 1 suivant recense les différents outils qui ont servi à analyser la soutenabilité de l'endettement.

Tableau 1. Etudes de soutenabilité de l'endettement extérieur

Etudes théoriques et empiriques	
Outils méthodologiques	Variabiles ou indicateurs d'analyse
Travaux économétriques de Benyacoub & Es-Salmani (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode ARDL - Test de cointégration aux bornes
Travaux économétriques sur la contrainte budgétaire inter temporelle de Bohn (2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Approche économique : réaction de la fonction fiscale - Examen du comportement et du fonctionnement du gouvernement censé satisfaire la contrainte inter temporelle - Test de stationnarité si la capacité de remboursement du service de la dette est limitée
Méthode DSA (démarche des scénarios) [B M]	<ul style="list-style-type: none"> - Scénario de référence : application des recommandations programmes du FMI - Scénarios alternatifs pour éviter un accroissement du ratio Dette/PIB - Approche bilancielle - Tests de vulnérabilité (stress test)
La contrainte budgétaire inter temporelle (BM, 1996)	Comparaison du stock de la dette à une date donnée aux excédents primaires futurs actualisés, à partir d'hypothèses sur les variables macroéconomiques de long terme
Approche par les indicateurs statiques ou par un seuil de référence (BM, 1996)	<ul style="list-style-type: none"> - VAN de la dette extérieure /Exportations - Ratio dette/recette fiscale - Service de la dette/Exportations
Approche en termes de stabilisation du niveau de la dette (BM)	<ul style="list-style-type: none"> - Différence entre l'excédent primaire nécessaire à la stabilisation su ratio dette/PIB et l'excédent primaire réalisé - Ecart entre taux d'imposition requis pour la stabilisation de la dette et taux d'imposition effectif
Travaux économétriques : <ul style="list-style-type: none"> - Henin et Fève (1998) ; Quintos (1995) - Ahmed & al. (1995) ; Quintos (1995) 	<ul style="list-style-type: none"> - Test de stationnarité sur les ratios de Dette - Test d'intégration et de Co intégration
Analyse de la vulnérabilité aux chocs exogènes (P. et S. Guillaumont et al, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> - Ampleur des chocs - Exposition aux chocs - Résilience (capacité de résistance ou aptitude à gérer les chocs)

Source : DJIBRILA, synthèse à partir de la revue de la littérature sur les études de soutenabilité

Analyse des méthodes d'études de la soutenabilité

L'ensemble des méthodes d'étude de la soutenabilité de l'endettement ne s'intéresse qu'aux variables ou indicateurs purement économiques. Cependant, à l'analyse, les aspects sociaux ne ressortent pas clairement. L'endettement extérieur ne finance toutefois pas uniquement les dépenses économiques, mais il sert aussi à faire face aux dépenses sociales. En d'autres termes, en plus de financer les infrastructures économiques, la dette extérieure s'emploie à s'acquitter aussi des dépenses d'infrastructures sociales (écoles, universités, hôpitaux, hydrauliques villageoise, etc.). Cela se justifie à travers cette citation du Fonds Monétaire International (FMI).

“Solvency needs to be viewed in relation to the adjustment path that is not only economically feasible, but also socially and politically acceptable such that default is not a preferred option”(FMI, 2002).

En d'autres termes, la soutenabilité nécessite d'être perçue non seulement sous un angle économique, mais aussi sous un angle socialement et politiquement acceptable.

Les critères d'éligibilité à l'initiative pays pauvre très endettés (IPPTE) ont-ils pris en compte le fait que les pays qui remboursent leur dette extérieure ne doivent pas s'appauvrir (au sens de la soutenabilité) ? Une analyse critique des critères de soutenabilité utilisée dans le cadre des pays en développement s'impose.

Critères d'éligibilité à l'Initiative Pays Pauvre très Endettés et limites Indicateurs usuels de soutenabilité dans le cadre de l'IPPTE

Face à la situation économique morose des pays en développement, les institutions de Bretton⁴ Woods vont élaborer des programmes économiques pour aider ces pays à relancer leurs activités économiques. Ces réformes sont connues sous le nom de programmes d'ajustement structurel (PAS). Certes qu'elles ont été nécessaires à cause de leurs objectifs d'assainissement des finances publiques et de relance économique, mais ces dernières n'ont pas permis de créer des ressources suffisantes pour rembourser le service de la dette extérieure devenu important. Par ailleurs d'autres solutions, comme le rééchelonnement et le rachat de la dette ont été proposées sans succès. A partir des années 1996, l'initiative pays pauvre très endetté (IPPTE) est lancée par le FMI pour permettre de retenir ceux des pays pauvres qui ont une dette extérieure insoutenable en vue de leur accorder des allègements substantiels de dette au profit de leur développement. Par ailleurs, depuis le début des années 2000, l'analyse de la soutenabilité de la dette extérieure et publique est intégrée dans la préparation des programmes du FMI portant sur les pays émergents.

⁴ Banque Mondiale et Fonds Monétaire International

Les critères économico-statistiques retenus pour déclarer les pays éligibles sont inscrits dans le tableau 2.

Tableau 2. Indicateurs économiques de soutenabilité de la dette extérieure

Indicateurs :	Initiative PPTE	
	Originale	Renforcée
1. Stock de la dette (VAN)/ Exportations	< 200 – 250	< 150
2. Service de la dette / Exportations	< 20 – 25	< 15
3. Stock de la dette (VAN) / Recettes budgétaires	< 280	< 250

Raffinot et Bourgoïn (2002)

Analyse des critères de soutenabilité de la dette extérieure

L'analyse de ces indicateurs met en exergue les calculs des ratios stock de la dette/Exportations, service de la dette/exportations et stock de la dette/Recettes budgétaires. Ceux-ci fournissent des informations au plan économique. Ils ne nous renseignent pas sur des aspects sociaux d'un pays. Cela peut être considéré comme une limite dans l'analyse de la soutenabilité de la dette extérieure ivoirienne aux fins d'éligibilité à l'initiative pays pauvre très endettés. Ces indicateurs ne mettent aucunement en relief les dimensions humaines du développement. Cette limite justifie le fait que soit prise en compte une nouvelle façon de percevoir réellement la soutenabilité de la dette extérieure: celle de la possibilité d'un pays de rembourser la dette extérieure sans pour autant aggraver sa situation de pauvreté. En outre, même si ces ratios pourraient avoir une signification dans les régimes de change fixe, mais ils ne sont pas pertinents pour un pays ayant sa propre monnaie non convertible (Nersisyan et al. 2011).

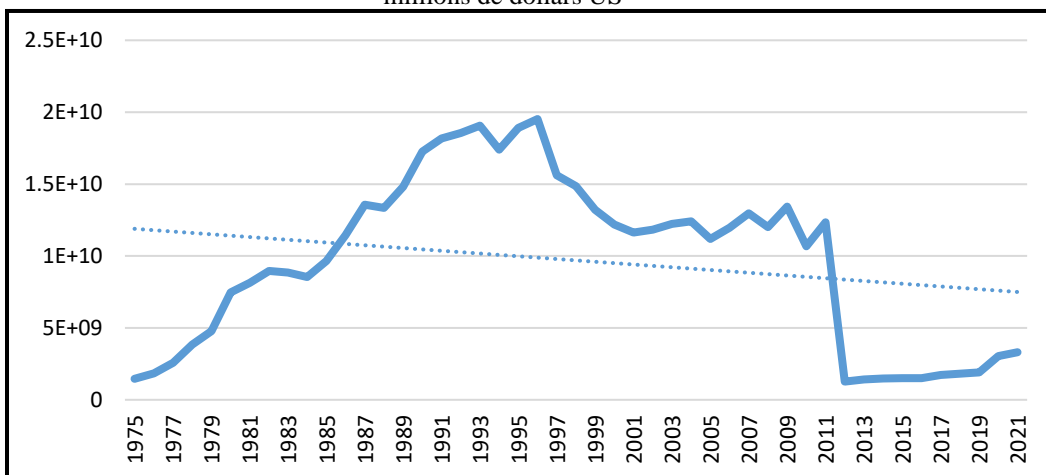
Evolution de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire

Une analyse descriptive de la dette extérieure est représentée ici dans la perspective d'une approche comparative de l'évolution du stock de et du service de la dette. Depuis les années 80, la dette extérieure ivoirienne présente dans l'ensemble une évolution croissante. Le tableau 3 retrace l'évolution descriptive du stock de la dette extérieure (STDEX) en millions de \$US de la Côte d'Ivoire.

Analyse du stock de la dette extérieure

L'évolution du stock de la dette extérieure est présentée par le graphique 1.

Graphique 1. Evolution du stock de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire en millions de dollars US



Source: DJIBRILA, à partir des données issues du WDI de la Banque Mondiale (2021)

L'analyse des statistiques sur l'endettement extérieur indique une hausse du stock de la dette qui s'est accéléré jusqu'aux années 95. Dans l'ensemble, la dette extérieure ivoirienne est croissante. De 1980 à 2009, le stock de la dette extérieure a augmenté de 105%. Elle a été multipliée par 2,05. En 1996, le taux de croissance du stock de la dette extérieure était de 97% au moment où les IFI lancèrent l'initiative pays pauvre très endetté. A partir des bénéficiaires de l'initiative couronnée par le point d'achèvement en 2012, le stock de la dette extérieure chute de 89,74%. Cela s'explique bien évidemment par les remises de dettes des partenaires bilatéraux et multilatéraux. Cette tendance est baissière, mais au cours de la période allant de 2013 à 2021, le stock connaît une croissance négative (-0,73%) ; ce qui traduit le fait que la Côte d'Ivoire respecte le seuil d'endettement imposé par l'Union économique et monétaire Ouest Africain.

Méthodologie de l'étude

La méthodologie se fonde sur l'utilisation de nouveaux indicateurs d'étude de soutenabilité. Elle s'inspire de l'étude de Berr et Combarous (2007) menée sur un ensemble de pays en développement. Celle-ci permet de prendre en compte les variables sociales ou socio-économiques qui permettent de mieux analyser et conclure quant à la notion de soutenabilité de la dette extérieure. Le recours à cet outil d'analyse se justifie par le fait que ses composantes permettent de rapporter la dette extérieure aux dépenses sociales en vue de mieux capter l'effet appauvrissant de la dette extérieure publique grâce aux poids qu'occupent la dette extérieure dans les différentes dépenses sociales, contrairement aux autres susmentionnés.

Méthodologie d'analyse de la soutenabilité de la dette extérieure

Les indicateurs de mesure *statistique* de la soutenabilité utilisés sont déclinés comme suit :

- Service de la dette par habitant (*SDHA*);
- Service de la dette publique rapporté à l'investissement (*SDIK*);
- Service de la dette publique rapporté aux dépenses publiques d'éducation (*SDPED*);
- Service de la dette publique rapporté aux dépenses publiques de santé (*SDPSA*).

A partir de trois indicateurs obtenus après manipulation des deux derniers indicateurs (*SDPED*) et (*SDPPSA*), on obtient l'indicateur de soutenabilité de la dette (*ISD*). C'est un outil synthétique de mesure et de caractérisation du problème de l'endettement international. Il chiffre le niveau moyen atteint par le pays du point de vue de trois aspects essentiels :

- la capacité du pays endetté à assurer ses engagements de débiteur ;
- la charge effective du « poids social » de la dette sur les populations du pays concerné ;
- la substituabilité du remboursement de la dette au développement aussi bien économique qu'humain.

Le premier aspect sera traduit par le ratio du service de la dette rapporté au montant des exportations(*SDEX*). Le second sera capté par le montant du service de la dette par habitant(*SDHA*). Le troisième enfin sera capté par un indicateur composite qui rapporte le service de la dette « aux dépenses totales de développement », *SDDT* et qui vise ainsi à considérer simultanément et à parts égales le problème de la substituabilité du remboursement de la dette au développement strictement économique (*SDIK*) et au développement humain. Ce dernier aspect est mesuré par un nouvel indicateur noté *SDPDH*, rapportant le montant annuel du service de la dette à celui de l'ensemble des dépenses publiques consacrées au développement humain, c'est-à-dire liées à la santé et à l'éducation. La valeur de l'indicateur *SDPDH* correspond par conséquent est égale à

$$\frac{1}{(1/SDPSA + 1/SDPED)}$$

Celle de l'indicateur *SDDT* vaut donc pour un pays :

$$\frac{1}{2}(SDIK + SDPDH).$$

Avant le calcul de l'indicateur de soutenabilité de la dette (*ISD*), il est nécessaire d'établir un indice pour chacune des trois dimensions afin de rendre possible leur comparaison et, surtout, leur combinaison au sein d'un unique indicateur. Sa formule de calcul est le suivant :

$$IDS = \frac{1}{3} \sum (SDHA + SDIK + SDIK)$$

La détermination de ces trois indices dimensionnels passe à chaque fois par la détermination d'une fourchette de variation, avec un minimum et un maximum. Les valeurs extrêmes retenues pour le calcul sont transcrits dans le tableau 4.

Tableau 3. Seuils des composantes de l'ISD

	Valeur minimale	Valeur maximale
<i>SDEX</i>	0,5	80
<i>SDHA</i>	5	3000
<i>SDIK</i>	0,01	2
<i>SDIK</i>	0	4

Source: Berr et Combarous, 2007

Ce choix est dicté par un principe d'étalement maximum des indices dans leur intervalle de variation [0 ; 1], il permet ensuite de mesurer ceux-ci par simple interpolation. L'indicateur de soutenabilité de la dette (ISD) correspond alors à la moyenne arithmétique de ces trois indices dimensionnels (*SDHA*, *SDIK*, *SDPDH*).

C'est cette méthodologie qui est utilisée dans le cadre de notre étude, étant donné que la Côte d'Ivoire a été inscrite sur la liste des pays potentiellement bénéficiaire des retombées économiques et financières de l'initiative pays pauvre très endetté (IPPTE). Par ailleurs, l'approche de la pauvreté considérée ici est celle fondée sur la dimension humaine. Il s'agit de l'approche par les capacités ou « capabilités » développée par Sen (1994) et Rousseau (2003).

Toutefois, dans plusieurs travaux empiriques, des tests usuels de racines unitaires (Fève et Henin, 1998) servent à examiner la soutenabilité de la dette extérieure d'un pays. Cependant, l'efficacité de cette méthode dépend de la taille des échantillons des données temporelles disponibles.

L'étude de la soutenabilité de la dette extérieure ivoirienne revient donc à tester l'existence d'une racine unitaire pour les ratios économiques suivants :

- Dette extérieure/PIB (Dette/PIB);
- Dette extérieure/Exportations (Dette/X) et;
- Solde courant/ Exportations (SC/X).

Ces variables ne sont que des variables purement économiques qui ne rendent fidèlement pas compte de la question de soutenabilité au sens d'un remboursement de la dette extérieure sans appauvrissement (Djibrila, 2017)

au sens de l'approche des « capacités ». La croissance économique (PIB), les exportations (X) et le solde courant (SC) étant toutefois des déterminants de l'endettement extérieur (Ojo, 1989). Même si Bohn (2007) souligne les limites des méthodes économétriques fondées sur les tests d'intégration, de stationnarité et de corrélation. Cependant, il soutient que le test de stationnarité est pertinent pour un pays incapable de supporter le service de sa dette. L'étude de Fève et Henin (1998) sert à évaluer la soutenabilité de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire. Cette méthode permet d'analyser la stationnarité des séries. Si les variables ou indicateurs sont stationnaires en niveau, alors on rejette l'hypothèse H0 : présence de racine unitaire (la variable est non stationnaire). Ce résultat signifie que la dette extérieure est soutenable. Dans le cas contraire, lorsque les variables ne sont pas stationnaires en niveau, alors l'hypothèse H1 : absence de racine unitaire (la variable est stationnaire), est rejetée. Ce résultat démontre par la suite que la dette extérieure est insoutenable. Lorsque les variables ne sont pas stationnaires en niveau et qu'elles sont stationnaires en différence première, alors cette situation amène à utiliser une autre méthode de test fondée sur l'indice de solvabilité de Cohen, afin de mieux analyser la soutenabilité.

Cet indice noté « b » est défini comme « la fraction des exportations de ce pays qui doit être nécessairement allouée au service de la dette extérieure » (Cohen, 1985). De façon analytique, l'indice se présente comme suit :

$$b = \left[\frac{\prod_{s=1}^t (1+n_s)}{\prod_{s=1}^t (1+r_s)} \right]^{-1} * \frac{D_0}{X_0} \quad [1]$$

$$b_t = \left[\frac{1}{\sum_{t=1}^t \lambda_t + \frac{\lambda_t}{\theta}} \right] * \frac{D_0}{X_0} \quad [2]$$

$$b_t = \left[\frac{1}{\gamma_t + \frac{\lambda_t}{\theta}} \right] * \frac{D_0}{X_0} \quad [3]$$

Avec :

$$\lambda_t = \left[\frac{\prod_{s=1}^t (1 + n_s)}{\prod_{s=1}^t (1 + r_s)} \right]$$

$$\gamma = \left[\sum_{t=1}^T \lambda_t \right]$$

θ représente la différence entre le taux de croissance et le taux d'intérêt réel. Cohen suppose que θ est constante et est égal à 5%. $\frac{D_0}{X_0}$ est le ratio Dette-exportations du pays à l'instant $t=0$. L'analyse de la soutenabilité de la dette extérieure par l'indice de Cohen, est fournie dans le tableau à la section 5.

Données et source

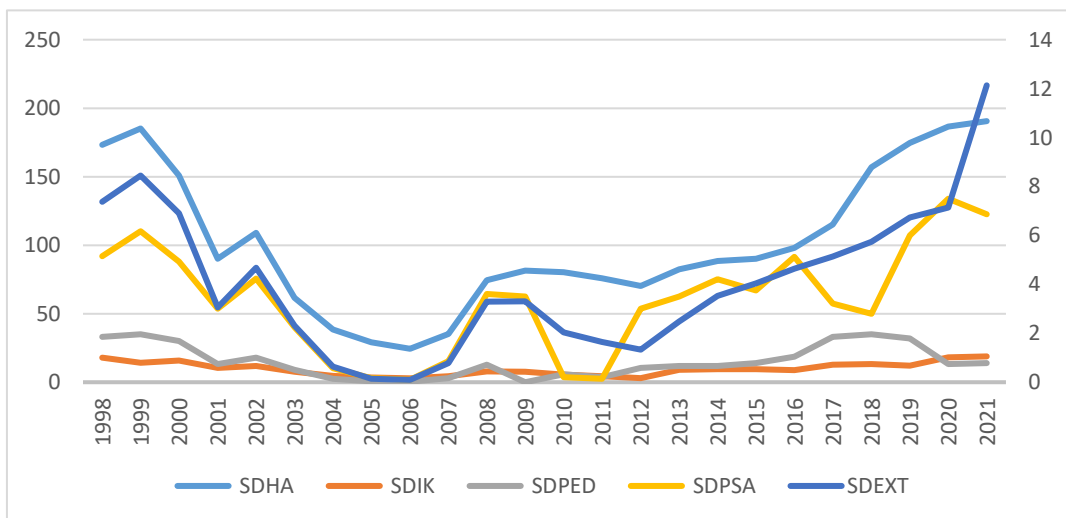
Les données utilisées dans cette étude sont des séries chronologiques annuelles contenues dans le *World Development Indicator (WDI)* de la Banque mondiale de 2011 et couvrent la période 1980 - 2010, avant la crise post-électorale ivoirienne de 2010, c'est-à-dire avant l'élection de la Côte d'Ivoire au titre de l'initiative pays pauvre très endetté en juin 2012.

Discussion des résultats

Analyse statistique de la soutenabilité de la dette extérieure ivoirienne

Ci-dessous le graphique montrant les évolutions du service de la dette extérieure et des composantes de l'ISD.

Graphique 2. Evolution des composantes de l'ISD et du service de la dette extérieure



Par le pays lorsqu'il a renoué avec les IBW dans le cadre de l'initiative pays pauvre très endetté (IPPTE). Cependant, la baisse du SDHA, du SDIK, du SDPED et du SDPSA démontre ici que l'Etat finance le service de la dette au détriment des populations, des investissements, des dépenses publiques d'éducation et de santé.

En outre, les résultats obtenus indiquent la part que représente la dette dans les dépenses sociales de la Côte d'Ivoire. En effet, la mesure de SDPDH nous permet de conclure qu'en 2008, le service de la dette de la Côte d'Ivoire représente plus de 60% de ses dépenses annuelles de santé et d'éducation. L'évaluation de la SDDT au cours de la même année montre que le service de la dette représente plus de 52% du montant alloué au développement de la Côte d'Ivoire. Pour un pays en développement comme la Côte d'Ivoire, ces proportions semblent importantes.

Pour obtenir l'indicateur de soutenabilité de la dette extérieure (ISD) ivoirienne, outils d'analyse de l'endettement sans appauvrissement (soutenabilité), le recours aux différentes formules de calcul présentées dans la méthodologie ci-dessus donne les valeurs de l'ISD pour chaque année et celles-ci sont inscrites dans le tableau 4.

Tableau 4. Evolution de l'Indicateur de soutenabilité de la dette extérieure

Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ISD	0,23	0,13	0,15	0,09	0,04	0,03	0,02	0,04	0,10	0,08	0,10
	4	6	6	2	8	2	6	6	4	6	2
Années	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ISD	0,08	0,09	0,21	0,27	0,21	0,25	0,21	0,28	0,19	0,12	0,12
	1	5			3	3	2	9	8	3	5

Source : DJIBRILA, à partir des données du WDI de la Banque Mondiale, 2021.

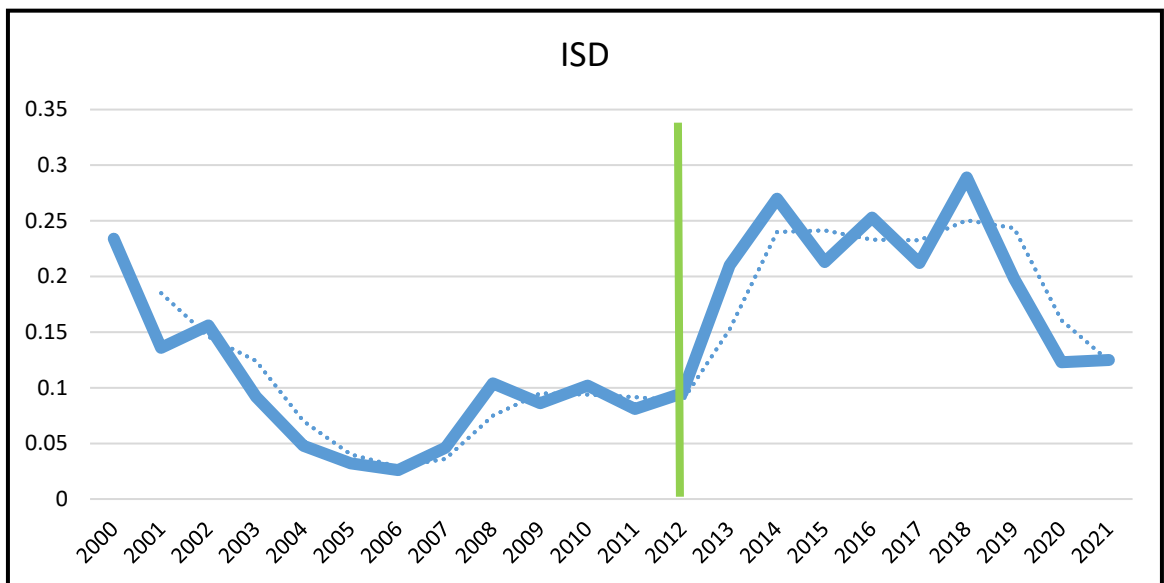
L'analyse statistique des valeurs de l'ISD montre de faibles valeurs de 2000 à 2008. Cependant sur la période 2003-2008, ces valeurs sont très faibles que celles de 2000 à 2003. L'analyse de ce résultat signifie que l'insoutenabilité socio-économique ou sociale de la dette extérieure s'aggrave d'une année à une autre.

En somme, la mesure de la valeur de l'indice dimensionnel correspondant à la valeur de SDEX (Ratio service de la dette-exportation), celle correspondant à l'indicateur SDHA et enfin celles correspondant aux valeurs des indicateurs SDIK et SDPDH ont permis d'obtenir un indicateur de soutenabilité de la dette ivoirienne (ISD) de 0,14 en moyenne. IL est largement en deçà du seuil minimum de 0,50, soit 50%. Son analyse statistique démontre ici que sur environ près de 10 ans, l'ISD est significativement inférieur à 0,50 (tendance fortement baissière de l'ISD). De même, l'analyse graphique de l'ISD indique une allure strictement décroissante de la courbe de l'ISD avec

une pente négative. Cette dégradation justifie possiblement la pauvreté grandissante de la Côte d'Ivoire d'une année à une autre. Elle s'est même accentuée de 2002 à 2006 (le taux de variation de l'ISD est de -83,33%).

En somme, la Côte d'Ivoire s'appauvrit de façon continue et considérable comme l'indique les résultats statistiques de 4,6% et 10,4% respectivement pour les années 2007 et 2008. Le graphique 1 illustre l'évolution de l'ISD.

Graphique 3. Evolution de l'Indicateur de soutenabilité (ISD) de la dette extérieure de CI de 2000 à 2021



Source: DJIBRILA, à partir des données issues du WDI de la BM, 2021

L'analyse graphique montre, une courbe en "J", traduisant un ISD décroissant jusqu'en 2012, très faible (très inférieur à 0,5) sur l'ensemble des années et a une pente fortement négative entre 2000 et 2006. Cette évolution négative traduit le fait que moins de ressources sont allouées par le gouvernement aux dépenses sociales (éducation, formation et santé). Cela justifie le fait que le pays réduit financièrement ses créances. Cela démontre ici très peu ou pas de ressources disponibles pour financer ses dépenses sociales de réduction de la pauvreté.

La dette extérieure de la Côte d'Ivoire n'est au bout du compte pas socialement soutenable. En clair, le remboursement du service de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire est appauvrissant. Cela voudrait dire plus la Côte d'Ivoire rembourse sa dette extérieure, moins elle dispose de ressources financières pour financer les dépenses en infrastructures sociales. C'est un endettement extérieur socialement appauvrissant.

Ce résultat confirme alors la volonté explicite des autorités politiques ivoiriennes à obtenir l'élection à l'Initiative Pays Pauvres Très Endettés (IPPTE). La Côte d'Ivoire a mérité d'être inscrite sur la liste des pays pauvres très endettés devant bénéficier de cette initiative d'après nos résultats obtenus. A, partir de 2012, la courbe indique une allure croissante traduisant une inversion de l'allure précédente. Cela pourrait se justifier par l'annulation des dettes contractées par la Côte d'Ivoire et qui s'inscrit dans la phase suivante du point d'achèvement. Par conséquent, une période de soutenabilité relative apparaît jusqu'en 2016, date à partir de laquelle, une insoutenabilité de la dette extérieure s'observe.

Présentation et analyse de la solvabilité ivoirienne **Résultats du calcul de l'indicateur de solvabilité**

Le tableau 5 présente les résultats du calcul de l'indice de solvabilité (IS) appliqué à la Côte d'Ivoire sur environ une décennie. L'insolvabilité d'un pays est toutefois déterminante dans la non soutenabilité de sa dette extérieure.

Tableau 5. Evolution de l'indice de solvabilité de Cohen

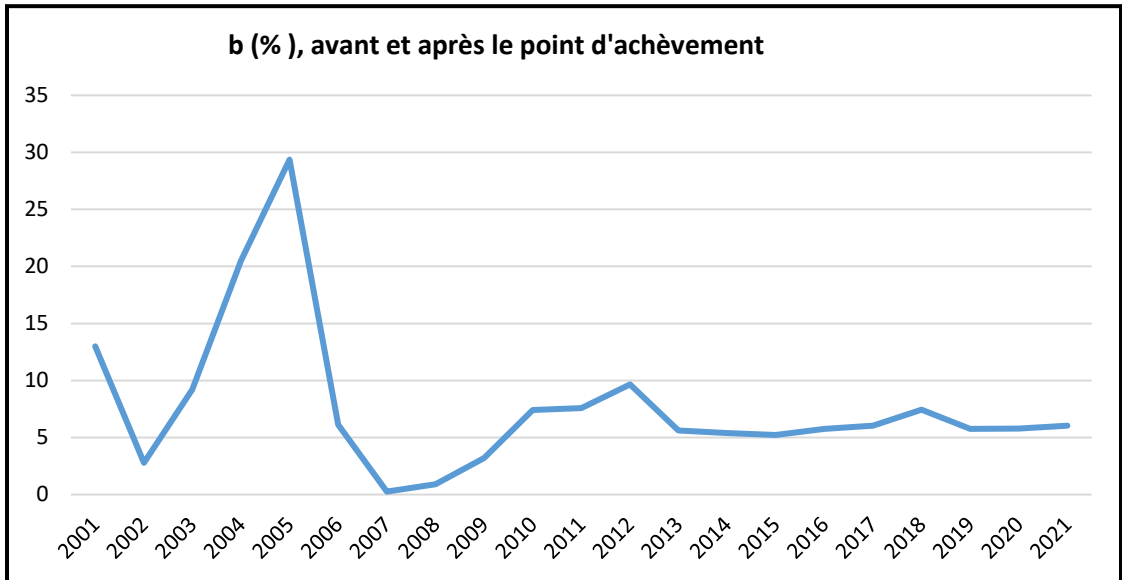
ANNEES	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
b (%)	13,0	2,78	9,21	20,5	29,36	6,13	0,26	0,91	3,19	7,41	7,58
ANNEES	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
b (%)	9,65	5,63	5,4	5,23	5,75	6,03	7,45	5,75	5,79	6,05	

Source: DJIBRILA, sous Excel à partir des données du WDI de la BM (2021)

Analyse de la solvabilité (b %)

Les résultats montrent des valeurs d'indices inférieurs à 6%, d'autres sont comprises entre 6 et 13%, tandis que certaines sont supérieures à 13% sur la période de l'étude. Le graphique 4 ci-dessous montre l'évolution de l'indice de Cohen.

Graphique 4. Evolution de l'Indice de solvabilité de Cohen de la Côte D'ivoir



Source : DJIBRILA, nos calculs à partir des données du WDI de la BM (2021)

L'analyse des résultats permet de conclure que la Côte d'Ivoire présente une solvabilité, de 1976 à 1986, car la valeur de l'indice est inférieure à 6% au cours de cette période de temps durant laquelle les exportations de matières premières, source de devises, étaient en croissance. Les années 1987 et 1988 ont été marquées par une baisse des exportations ivoiriennes depuis la crise économique des années 1980, c'est-à-dire, une baisse des ressources pouvant servir à honorer le service de la dette. Cette baisse démontre, en effet une insolvabilité de l'État. Pour la période 1989-2000, la Côte d'Ivoire est devenue solvable. Elle connaît une évolution positive de son taux de croissance. Cela pourrait s'expliquer par un ensemble de réformes économiques entreprises par les autorités gouvernementales en application des programmes d'ajustement structurels. Cette solvabilité s'est détériorée en 2001 (l'indicateur de Cohen=13%).

En effet, après le coup d'État militaire de 1999, suivi de l'élection présidentielle de 2000 émaillée d'une crise sociopolitique, la Côte d'Ivoire connaîtra une baisse de ses exportations, à cause de la récession des activités économiques.

L'effort des nouvelles autorités pour relancer l'économie et mettre relativement en confiance des investisseurs et des partenaires commerciaux restaurera un tant soit peu, sa solvabilité. Elle connaîtra donc une situation qualifiée de peu solvable ($b < 13\%$). Les années 2004 et 2005 traduisent une insolvabilité notoire de la Côte d'Ivoire. En effet, au lendemain de la crise qui a débuté le 19 septembre 2002, le pays ne contrôlera plus une partie de ses

ressources d'exportation produite dans les zones CNO (centre Nord-Ouest). En effet, il fut partitionné en deux : une zone sous contrôle gouvernementale et une zone sous contrôle des « Forces Nouvelles ». Toutes les productions de cette dernière zone (Cacao, Café, Coton, bois, etc.), échappaient aux services de l'Institut National de la Statistique (INS), c'est-à-dire qu'il était impossible de tracer ces opérations économiques et financières dans la balance de paiements de la Côte d'Ivoire. Cette situation a alors entraîné inévitablement, une baisse de son PIB, i.e. la baisse de la richesse produite et par conséquent, le relèvement du ratio dette-PIB, respectivement à 252% et 187%.

Vers la fin de l'année 2006 et à la faveur des accords politiques d'Ouagadougou (APO) consacrant la fin de la belligérance, un gouvernement de sortie de crise est mis sur pied. Il travaillera en faveur de la relance des activités de l'économie ivoirienne grâce à la confiance retrouvée entre les autorités ou acteurs politiques nationales d'une part, et entre les autorités gouvernementales, les institutions internationales financières et de développement, d'autre part. Cette situation de retour de paix conduira aux élections générales de 2010 émaillées de crise qui connaîtra un dénouement en 2011. Les nouvelles autorités bénéficieront de l'atteinte du point d'achèvement, obtenu le 12 juin 2012.

Conclusion

Ce papier examine la soutenabilité de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire avant et après la mise en place de l'initiative pays pauvre très endetté.

En utilisant une série de données empiriques de 1980 à 2021, la méthode statistique fondée sur l'approche de l'indicateur de soutenabilité de la dette construit à l'aide d'indicateurs composite de soutenabilité permet d'analyser l'endettement extérieur du point de vue de variables économiques et surtout relatives aux aspects sociaux. Les résultats illustrent des valeurs des composantes de l'ISD en tendance baissière dans l'ensemble et des valeurs de l'ISD qui restent relativement faibles pour la Côte d'Ivoire avant et après l'initiative PPTE, d'où le niveau d'endettement appauvrissant de la dette extérieure de la Côte d'Ivoire.

Ce travail permet de mieux éclairer d'une part le débat sur la question de l'éligibilité à l'initiative pays pauvre très endetté et d'autre part, il éclaire sur la situation récente du niveau de l'endettement de la Côte d'Ivoire que certains qualifient d'excessif. Il conclue de façon pertinente, sur la première période d'analyse, que l'état de pauvreté de la Côte d'Ivoire est réel et nécessitait la candidature à l'éligibilité des pays pauvres très endettés. Et pour la période suivant l'élection, l'étude aboutit à conclure que le pays vit une paupérisation. La Côte d'Ivoire reste encore pauvre en termes d'infrastructures économiques, d'éducation et de santé. C'est une réalité car le remboursement de la dette extérieure réduit considérablement les possibilités de financement

des infrastructures sociales ou socio-économiques inscrites à son budget. Certes, les remises de dettes après le point d'achèvement de 2012 ont permis au pays de se doter d'infrastructures économiques et sociales, il n'en demeure pas moins que des efforts restent encore à faire pour doter le pays d'infrastructures en raison de l'énormité des besoins croissants d'une part et des conséquences néfastes de la crise socio-politique et militaire depuis le coup d'état de 2002. Les résultats issus de l'étude sont similaires à ceux de Berr et Combarrous (2007).

En termes de politique économique, le gouvernement de Côte d'Ivoire doit continuer de mener une politique rigoureuse d'endettement extérieur et favoriser l'augmentation de la part des engagements extérieurs allouée aux dépenses publiques d'infrastructures économiques, de santé et d'éducation. Il serait donc contre-productif de limiter l'endettement extérieur d'un pays en développement appartenant à une zone monétaire à régime fixe (Nersisyan S. et al. 2011). Par ailleurs, ayant opté pour une économie d'endettement (Bamba, 2005) et expérimenté ses limites. N'est-t-il est pas optimale pour l'Etat de Côte d'Ivoire de réduire sa dépendance vis-à-vis d'une option d'économie d'endettement pour une option dynamique d'économie de marché financier à la lumière de l'expérience des « dragons de l'Asie ». Il serait aussi souhaitable que l'accent soit mis sur la transformation structurelle de son économie en fonction de ses avantages comparatifs, comme en témoigne les découvertes récentes des sites de gisements pétroliers.

References:

1. Agénor Pierre-Richard. (1996). *Benefits and Costs of International debt: Theory and Facts*, The World Bank, Washington DC, 20433.
2. Agili W. (2020). *La dette publique de la Tunisie est-elle encore soutenable?* Disponible sur : <https://www.researchgate.net/publication/341000730>
3. Alam, N. & Taib, F.M. (2013). *An investigation of the relationship of external public debt with budget deficit, current account deficit, and exchange rate depreciation in debt trap and non-debt trap countries*, European scientific journal, vol.9, N° 22, 1857-7431.
4. Alam, N. (2012). *Debt trap, Debt Burden Shifting, and Welfare Loss: A comparative study on a group of fourteen Asian Pacific Developing Countries*. Lambert Academic Publishing, Germany
5. Aristovnik, A. (2006). *Current account deficit sustainability in selected transition economies*, university of Ljubljana, faculty of administration, Slovenia.
6. Bamba N'galadjo L. (2005). *L'économie monétaire de la Côte d'Ivoire : une économie d'endettement ou une économie de marché financier ?*, *Politique économique et développement*, N°115, CAPEC.

7. Benyacoub B. & Es-Salami M. (2021), *Modélisation ARDL, Test de cointégration aux bornes pour la vérification de la soutenabilité de la dette publique au Maroc*
8. Bohn H. (2007). *Are stationarity and cointegration restrictions really necessary for the intertemporal budget constraint?* Journal of Monetary Economics 54 (2007) pp.1837–1847.
9. Bergsten, C. F. (2007). *The current Account Deficit and the US economy*, Peterson Institute for international economics
10. Berr É. (2007). *Le financement du développement*, Revue Tiers Monde, n° 192.
11. Berr É. et Combarous F. (2007). *Une autre la lecture de la soutenabilité de la dette*, Revue du Tiers Monde, n°192, p.789-813.
12. Berr, E. Combarous F. (2005). *Vingt ans d'application du consensus de Washington à l'épreuve des faits*, Economie appliquée, Tome LVIII, n°2, p.5-44.
13. Cohen D. (1995). *Large external debt and (slow) domestic growth: a Theoretical analysis*, Journal of economic dynamics and control, vol.19, 1141-1163.
14. Djibrila O. (2017). *Effets de l'accumulation de la dette extérieure, épargne domestique et investissements publics en Côte d'Ivoire. Thèse unique de Doctorat*, UFR SEG, Université Félix Houphouet Boigny de Cocody, Abidjan, Côte d'Ivoire.
15. Ehrhart H. (2017). *Une croissance ivoirienne dynamique : chiffres et défis*, Afrique contemporaine, 263-264, pp.218-220.
16. Fève et Hénin. (1998). *Une évaluation économétrique de la Soutenabilité de la dette extérieure des pays en développement*, Revue Economique, N°49 ; pp.75-86.
17. Jaejoon W. & Manmohan S. K. (2010). *Public debt and Growth*, IMF Working Paper, IMF/WP/10/174.
18. Kessler D. (1984). *Endettement, épargne et croissance dans les pays en développement*, Etudes Internationales, Vol.15, p. 543-553.
19. Maureen Were, (2001), *The impact of external debt on Economic growth in Kenya*, Wider Discussion paper No.2001/116.
20. Nersisyan S. Yeva & Randal L. Wray, (2011), *Un excès de dette publique handicape-t-il réellement la croissance?*, Revue de l'OFCE
21. Ojo, Kenneth O., (1989), *Debt Capacity Model in Sub-saharan Africa: Economies issues and perspectives?* Development Policy Review.
22. Raffinot Marc. (2005). *Soutenabilité de la dette des pays pauvres très Endettés*, Université paris dauphine, EURISCO, DIAL, Cahier du GEMDEV, n°30.

23. Raffinot M. (2013). *Mesurer le surendettement des pays à faible revenu : Technique, éthique ou politique*, Revue Tiers Monde N°213, pp.51-70.
24. Raffinot M. (1998). *Soutenabilité de la dette extérieure ; De la théorie aux modèles d'évaluation pour les pays à faible revenu*, WP/WB.
25. Raffinot M. (1991). Dette extérieure et Ajustement structurel, *Edition Edicef/AUPELF, Universités francophones*
26. Rousseau S., (2003). *Capabilités, risque et vulnérabilité*, in DUBOIS J.L., LACHAUD J.P., MONTAUD J.M. et A. POUILLE (Dir.), *Pauvreté et développement socialement durable*, Presses Universitaires de Bordeaux, pp. 11-22. Disponible sur: http://data.over-blog-kiwi.com/0/06/34/58/201302/ob_0dbe187435f56682b6c9c67c2270b030_sarousseau.pdf
27. Sen Amartya K. (1994). *Well-being, Capability and public policy*, EGEA, JSTOR, pp. 333-347.
28. Disponible sur <https://www.jstor.org/stable/23247762>
29. Sobel, R.S., Stroup, R. L., Macpherson, D.A., & Gwartney, J.D. (2006). *Understanding Macroeconomics*, Singapoure: Thompson South-Western.
30. Yapo L. (2002). *Les déterminants de l'endettement extérieur des PPTE; CAS De La Côte d'Ivoire*, Word institute for Development Economics Research, UN university



ESJ Social Sciences

Impact du Microcrédit sur L'autonomisation des Femmes en Côte d'Ivoire

N'cho N'cho Henri Bérenger

Université Jean Lorougnon GUEDE de Daloa, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n28p115](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p115)

Submitted: 30 May 2022

Accepted: 27 September 2022

Published: 30 September 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Henri Bérenger N.N. (2022). *Impact du Microcrédit sur L'autonomisation des Femmes en Côte d'Ivoire*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (28), 115.

<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n28p115>

Résumé

L'objectif de ce papier est d'évaluer l'impact du microcrédit sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. Pour ce faire, nous estimons les données issues de l'Enquête Niveau de Vie (ENV 2015) à partir de la méthode d'appariement sur le score de propension (PSM) et celle basée sur la pondération inverse des probabilités (IPWA). Les résultats issus des estimations indiquent globalement que l'accès au microcrédit a eu un impact négatif et significatif sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. Cela pourrait s'expliquer par les sources par lesquels les femmes accèdent au financement de leurs activités, et aussi par l'instabilité des secteurs d'activités dans lesquels ces femmes opèrent. Ces résultats soulignent l'importance pour les institutions d'améliorer les conditions d'accès des femmes au microcrédit, et de mettre en œuvre une stratégie d'accompagnement des bénéficiaires.

Mots-clés: Microcrédit, Autonomisation, Score de propension, groupes appariés, IPWA

Effect of Microcredit on the Probability of Empowerment Women in Ivory Coast

N'cho N'cho Henri Bérenger

Université Jean Lorougnon GUEDE de Daloa, Côte d'Ivoire

Abstract

The objective of this paper is to evaluate the impact of microcredit on the empowerment of women in Côte d'Ivoire. To do this, we estimate the data from the Standard of Living Survey (ENV 2015) using the propensity score matching method (PSM) and that based on the inverse probability weighting (IPWA). The results from the estimates generally indicate that access to microcredit has had a negative and significant impact on the empowerment of women in Côte d'Ivoire. This could be explained by the sources through which women access financing for their activities, and also by the instability of the sectors of activity in which these women operate. These results underscore the importance for institutions to improve the conditions for women's access to microcredit, and to implement a support strategy for beneficiaries.

Keywords: Microcredit, Empowerment, Propensity score, matched group, IPWA

1. Introduction

La microfinance et plus particulièrement le microcrédit, tels que pratiqués depuis ces dernières décennies ont révolutionné notre manière d'appréhender les personnes vulnérables notamment les pauvres, les causes de leur état et les remèdes à appliquer afin de les en extraire. Au sens large, le microcrédit est défini comme étant la fourniture de services financiers à des pauvres, des ménages à faible revenu et aux micro-entreprises (Rachmawati, 2015). En effet, depuis 2005, cette thématique a non seulement continué à s'inviter dans les débats, mais aussi à se positionner comme un outil de choix dans la stratégie de développement économique des nations pour deux raisons principales : la première, d'ordre théorique, se fonde sur l'idée selon laquelle les personnes vulnérables qui bénéficient de micro-prêts deviennent économiquement actives. Concrètement, les femmes les femmes bénéficiaires de micro-prêts parviennent non seulement à dominer le complexe qui tend à les reléguer au second plan par rapport aux hommes, mais également arrivent de plus en plus à exprimer leurs potentialités parce qu'elles sont décomplexées, (Mayoux, 2007 ; Fonds International de Développement Agricole-FIDA, 2009). Ainsi, en fournissant des services financiers aux pauvres et aux exclus du système bancaire traditionnel, la microfinance

remplit une mission sociale et de développement tout en étant ancrée dans le secteur marchand, (Bédécarrats, 2012). La deuxième raison, de nature empirique, s'appuie sur les conclusions d'études qui se sont focalisées sur la thématique, (Cheston et Kuhn, 2002 ; Kim et al., 2007 ; Kato et Kratzer, 2013 ; Attanasio, et al., 2014 ; Angelucci, et al., 2015 ; Tarozzi, et al., 2015). Pour certains auteurs à savoir (Kim et al., 2007 ; Kato et Kratzer, 2013 ; Attanasio, et al., 2014, Angelucci, et al., 2015 et El Hadidi, 2016), le microcrédit contribue favorablement à l'autonomisation des femmes, car il impulse un nouvel élan aux activités des femmes, renforce le niveau de confiance et le capital respect des bénéficiaires. Pour (Cheston et Kuhn, 2002 et Tarozzi, et al., 2015) en revanche, le microcrédit n'a pas permis de lever les considérations socioculturelles qui confinent les femmes dans leurs devoirs traditionnels en les maintenant dans la soumission aux hommes dans leurs foyers respectifs. Autrement dit, l'accès des femmes au crédit ne s'est pas traduit par l'amélioration significative de leur niveau d'autonomisation. En Côte d'Ivoire, selon la BCEAO (2017), le taux de pénétration des services de la microfinance dans les ménages a connu une amélioration de 2,6 points de pourcentage en 2015 par rapport à son niveau de 2014. Dans le même temps, la part des femmes ayant bénéficié d'un microcrédit est passée de 35,6% en 2014 à 36,8% en 2015, soit un écart positif de 1,2 points de pourcentage.

Pourtant, le niveau de pauvreté est resté encore élevé à l'échelle nationale (46,3% en 2015), avec une proportion plus accentuée au niveau des femmes comparativement aux hommes (47,4% contre 45,5%). Par ailleurs, en 2015, sur 100 femmes ivoiriennes, seulement 20 d'entre elles appartiennent à une association, 37 sont instruites, et moins de 4 parmi elles ont un libre accès à la connexion internet, (INS, ENV 2015).

En plus de nous donner un aperçu global de la situation des femmes en Côte d'Ivoire, ces statistiques nous orientent sur le sens de la relation existante entre l'accès aux micro-prêts et l'amélioration des conditions de vie des populations participantes. Mieux, elles exposent les éléments factuels qui aideront à appréhender les polémiques autour de l'impact réel des services de microfinance sur la capacité d'autonomisation des femmes bénéficiaires.

Au regard de ce qui précède, l'on se rend compte que ce débat n'est pas nouveau. La singularité de cette présente étude est qu'en plus d'établir un lien clair et robuste sur cette problématique en la Côte d'Ivoire, les résultats contribueront à l'amélioration des actions des institutions de microcrédit en faveur de l'autonomisation des femmes et partant de la croissance et du développement des nations. Ainsi, la réflexion que nous proposons s'articule sur la capacité du microcrédit à atteindre son objectif traditionnel c'est-à-dire à participer à l'autonomisation des personnes bénéficiaires. Ce manque de consensus au niveau empirique nous emmène à reconsidérer cette position sur

ce sujet et conduit au questionnement suivant : Quel est l'impact de l'accès au microcrédit sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire ?

Cette étude se propose donc d'analyser l'impact de l'accès au microcrédit des femmes sur leur probabilité d'autonomisation. De manière spécifique, il est question dans un premier temps d'analyser les déterminants de l'accès au microcrédit des femmes en Côte d'Ivoire. Dans un second temps, il s'agit de mesurer l'impact de l'accès au microcrédit des femmes sur le processus d'autonomisation de la femme ivoirienne.

Le postulat de base de cette recherche est que le microcrédit tend à améliorer le niveau d'autonomisation des femmes qui y ont accès.

Afin d'atteindre notre objectif principal nous organisons notre travail de la manière suivante : la section suivante expose une revue de la littérature sur la relation entre le microcrédit et l'autonomisation des femmes. La seconde section aborde la méthodologie de recherche tout en présentant les variables utilisées pour conduire l'étude. Les résultats des estimations sont analysés et discutés dans la troisième section. Ce travail s'achève par une synthèse de la contribution de ce papier sur ce présent sujet et propose des recommandations de politiques économiques

2. Revue de littérature

Le concept d'autonomisation renvoie au processus par lequel des individus ou des groupes vulnérables (y compris les femmes) qui n'ont, au départ, pas ou peu de pouvoir, s'affirment, se renforcent et deviennent capables de faire des choix qui affectent leur existence. Autrement, c'est la capacité à faire des choix de vie stratégiques qui d'un point de vue étaient en quelque sorte refusée (Sevefjord et Olsson, 2000). Cette définition se fonde sur deux aspects : l'aspect individualiste et l'aspect collectiviste, (Stromquist, 2015). Le premier aspect se focalise sur les capacités individuelles et la liberté d'exercer un choix personnel lorsque le second met l'accent sur le comportement collectif et l'adhésion des personnes vulnérables aux normes qui privilégient la croissance collective (Kurtiş et al., 2016). En tant que processus dynamique, l'autonomisation est influencée par plusieurs facteurs dont l'accès aux microcrédits, sous l'hypothèse que la participation des individus aux services de microfinance pourrait stimuler leur croissance individuelle.

D'un point de vue théorique, derrière plusieurs études que la microfinance suscite, se trouve en filigrane le débat fondamental qui oppose les partisans des approches institutionnaliste et welfariste, (Morduch, 2000). Bien que ces deux approches s'accordent sur le rôle de la microfinance en tant qu'outil de lutte contre la pauvreté, elles reposent sur des hypothèses différentes. Par exemple, l'approche institutionnaliste accorde une plus grande importance à la performance financière par rapport à la performance sociale,

(Arrassen, 2013). Puisqu'elle vise l'autosuffisance, elle fonde son action sur les économies d'échelles (octroi de petits prêts à plusieurs personnes) en ciblant principalement les populations relativement moins pauvres. En revanche, l'approche welfariste vise les agents économiques les plus pauvres qui sont généralement les moins accessibles, les plus risqués et donc les plus exclus. Par conséquent, loin de chercher l'efficacité financière et technique de l'institution de microfinance (IMF), cette approche vise une certaine équité sociale qui permettra d'aider les plus démunis à sortir durablement de la situation de précarité dans laquelle ils vivent. Dans ce contexte, les IMF ont donc pour but d'améliorer le bien-être social des personnes marginalisées et vulnérables qui sont généralement exclus des services financiers traditionnels parce qu'ils présentent des degrés de risques élevés. Ces institutions procèdent donc à l'octroi des crédits aux plus pauvres qui sont économiquement actifs dans le but d'améliorer leurs conditions de vie. En marge de ce débat, il semble théoriquement admis qu'offrir des services de microfinance est l'un des moyens les plus efficaces pour réduire la pauvreté et autonomiser les personnes défavorisées, y compris les femmes (Kulkarni, 2011). L'hypothèse sous-jacente est que l'accès aux services de microfinance aura des effets libérateurs et autonomisant sur les femmes (Guérin, 2002). Cependant, cette idéologie néolibérale a été critiquée en raison du fait qu'elle occulte les connaissances et les pratiques locales d'une part, et parce qu'elle tend à reproduire les formes historiques de dominations qui étendent les droits des hommes aux femmes d'autre part, (Bateman et Chang, 2012 ; Kurtiş et al., 2016).

Dans un contexte de pérennisation financière, la tendance vers la commercialisation pure de la microfinance inquiète en raison du risque d'une déviation de la mission sociale. En Côte d'Ivoire où le paysage de la microfinance est largement dominé par les structures de types banques privées (Ministère de l'économie et des finances-MEF, 2017), cette inquiétude semble justifiée.

D'un point de vue empirique, plusieurs travaux ont abordé l'autonomisation des femmes dans le contexte des services de microfinance (Gibb, 2008 ; Samantha, 2009 ; Kato et Kratzer, 2013 ; Banerjee et al., 2015 ; Hansen, 2015 ; Tarozzi et al., 2015 ; El Hadidi, 2016).

En termes de liberté d'opérer des choix individuels, des recherches ont montré qu'après avoir bénéficié des offres de microfinance, les femmes ont affiché un niveau d'estime de soi plus élevé (Kabeer, 1998 ; Kato et Kratzer, 2013 ; El Hadidi, 2016). Pour ces auteurs, les femmes membres d'institutions de microfinance sont plus autonomes que les non-membres. Les femmes membres d'IMF ont plus de contrôle sur les économies et les revenus générés par l'entreprise, un rôle plus important dans la prise de décision, une plus grande efficacité personnelle et estime de soi, une plus grande liberté de

mobilité et des activités accrues en dehors du domicile. Selon (Hansen, 2015), les femmes qui ont accès aux services de microfinance ont des niveaux élevés de croyances de contrôle interne par rapport au groupe témoin alors que selon (Kim et al., 2007), ces dernières ont une confiance en soi plus accrue.

S'agissant de l'autonomisation relationnelle, l'ensemble des études qui ont examiné cette problématique dans le contexte des services de microfinance aboutissent à des résultats mitigés. D'abord, (Gibb, 2008 ; Banerjee et al., 2015) font observer que le microcrédit n'avait pas réussi à autonomiser les femmes. Selon eux, les femmes qui ont participé à un programme de microfinance ne pouvaient pas changer leur rôle de ménage traditionnel et ne pouvaient pas garder le contrôle de l'argent. Ces travaux finissent par conclure que ces femmes avaient moins d'autonomie dans les affaires ménagères et le processus de prise de décision lié à leur situation familiale. De même, (Samantha, 2009) montre dans son étude que les femmes n'ont aucun contrôle sur le crédit, ce qui dénote de l'échec de la microfinance à autonomiser les femmes. Selon elle, une plus grande indépendance financière des femmes rurales augmenterait leur capacité de négociation, réduirait la violence à leur égard et leur permettrait d'avoir plus d'influence sur la prise de décision au sein de la famille. Pourtant, (Pitt et al., 2006) rapportent dans une étude similaire une augmentation du pouvoir décisionnel des femmes qui ont participé à un programme de microcrédit dans leur ménage respectif. Ensuite, (Kabeer, 1998) puis (Copestake et al., 2001) ont démontré que les femmes qui avaient accès aux services de microfinance ont connu dans la grande majorité des cas une diminution de violences et de tensions conjugales. Selon eux, ces femmes ont souvent déclaré ressentir une augmentation de l'affection et de la considération au sein du ménage avec une adhésion plus longue au programme. De leur côté, (Pitt et al., 2006 et Hansen, 2015) examinant l'engagement des femmes dans les groupes sociaux, concluent à des impacts positifs des services de microfinance. Enfin, certains auteurs comme (Naved et Persson, 2005) concluent pourtant à une augmentation du risque de violence entre partenaires intimes après que les femmes aient participé à un programme de microcrédit.

Malgré les difficultés d'ordre méthodologiques qu'implique toute étude d'impact, il existe aujourd'hui un certain consensus plus ou moins établi sur le potentiel ou l'efficacité générale du microcrédit à réduire le niveau de pauvreté et à contrôler la vulnérabilité des populations participantes (Kabeer, 1998 ; Kato et Kratzer, 2013 ; Kim et al., 2007) mais aussi de profonds désaccords (Naved et Persson, 2005 ; Samantha, 2009 ; Banerjee et al., 2015). Plusieurs raisons sont mises en avant pour expliquer cette diversité des résultats. D'abord, des études rapportent les impacts d'un prêt de groupe alors que d'autres analysent des programmes de microcrédit individuels (Attanasio et al., 2014). Ensuite, certaines recherches analysent l'impact des programmes

de formation dont le contenu et la durée diffèrent (Kim et al., 2007 ; Hansen, 2015). Enfin, alors que certaines études mobilisent des enquêtes démographiques à l'échelle nationale (Banerjee et al., 2015), d'autres s'appuient respectivement sur des essais contrôlés randomisés (Tarozzi et al., 2015). En dehors de la polémique autour de l'impact réel des services de microfinance sur l'autonomisation des femmes bénéficiaires, ce champ de recherche offre un contexte unique pour mener notre analyse.

3. Démarche empirique

La présente section s'attèle à présenter les variables mobilisées pour l'étude ainsi que la source d'où elles ont été extraites dans un premier temps. Elle expose la méthode d'estimation retenue pour l'estimation des variables dans un second temps.

3.1. Présentation et sources des données

Cette section est articulée comme suit : D'un côté, l'on présente les variables de l'étude. De l'autre côté, il est question d'indiquer les sources où ces données ont été extraites..

3.1.1. Présentation des variables

Les variables utilisées sont de trois ordres notamment la variable de traitement, les variables d'appariements et la variable de résultat (voir tableau 1).

Tableau 1. Présentation des variables.

Type de Variables	Description de la variable	Nature de la variable
Variable de Traitement	Accès ou non au microcrédit	Discret (1=oui, 0=non)
	Appartenance à une association (être membre)	Discret (1=oui, 0=non)
Variables d'appariements	Situation matrimoniale (célibataire)	Discret (1=oui, 0=non)
	Milieu de résidence (rural)	Discret (1=oui, 0=non)
	Niveau d'instruction (secondaire)	Discret (1= oui, 0= non)
	Secteur d'activités (informel)	Discret (1= oui, 0= non)
	Possession d'une épargne (ne pas avoir d'épargne)	Discret (1= oui, 0= non)
	Statut social (pauvre)	Discret (1= oui, 0= non)
	Age du bénéficiaire	Continue

	Age au carré du bénéficiaire	Continue
	Taille du ménage	Continue
Variable de résultat	Indice composite d'autonomisation	Continue

Source: auteur à partir des données de l'ENV, 2015

Les dimensions de l'autonomisation retenues sont consignées dans le tableau 2 ci-après :

Tableau 2. Les dimensions de l'autonomisation

Dimensions	Variabes
Niveau d'éducation et de revenu	Niveau d'instruction et capacité à épargner
Responsabilités sociales et conditions de vie	Possession d'un téléphone dans le ménage Possession d'une maison (habitation / location) Possession d'un terrain non bâti Possession des terres cultivables
Participation et droits politiques	Participation à une association religieuse Participation à une association professionnelle Participation à une association politique Participation à une association familiale.
Participation et les droits culturels	Accès à la radio et à la télévision, Accès à internet.

Source : auteur

3.1.2. Source des variables

L'échantillon constitué de 2 475 femmes chefs de ménages provient de l'ENV 2015. Cette enquête réalisée en Côte d'Ivoire par l'Institut National de la Statistique (INS) vise à mesurer les différentes dimensions de la qualité de la vie des individus vivant dans ce pays.

3.2. Méthodologie

Pour cette étude, nous mobilisons deux approches méthodologiques : une approche statistique pour cerner les facteurs pouvant expliquer l'accès des femmes ivoiriennes au microcrédit, mais aussi pour fournir des données factuelles pour l'analyse. Une analyse économétrique pour capter l'incidence du microcrédit sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire.

Mais avant, nous nous servons de l'approche d'inertie, à savoir l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) pour construire l'indicateur d'autonomisation. L'objectif de cette méthode est de résumer l'information apportée par ces dimensions en un seul indicateur quantitatif. Ainsi,

l'indicateur prend la valeur 1 si le ménage possède l'attribut et la valeur 0 si non. La forme fonctionnelle de l'indice est donnée par l'équation suivante :

$$ICAUTO_i = \sum_{j=1}^J \gamma_j I_{ji} \quad (1)$$

I_{ji} est l'indicateur primaire j ($j=1 ; J$) pour l'individu i ($i=1 ; N$) ; γ_j est le poids attribué à l'indicateur j pour le calcul de l'indice composite ICAUTO de l'individu j .

Puis, à partir d'une régression logistique, nous construisons un contrefactuel pour chaque bénéficiaire sur la base des informations disponibles sur les femmes n'ayant pas bénéficié de microcrédit dans l'optique de débarrasser l'estimation de tout biais potentiel. Selon le modèle d'impact de (Rubin, 2006), l'effet causal du traitement Y_i pour l'individu i , est :

$$\Delta_i = Y_i^1 - Y_i^0 \quad (1)$$

où : Δ_i est l'effet de traitement i , où $i=1,2,\dots, N$; Y_i^1 et Y_i^0 des variables qui décrivent le niveau d'autonomisation des femmes conditionnellement à l'accès ou non au crédit.

Pour capter les effets du traitement moyen sur le traité, l'équation (1) est modifiée de la manière suivante :

$$\Delta_{ATT} = E[Y_i^1 - Y_i^0 / T_i = 1] = E(Y_i^1 / T_i = 1) - E(Y_i^0 / T_i = 1) \quad (2)$$

Où : $E(Y_i^1 / T_i = 1)$ est la différence entre le résultat attendu avec et sans traitement pour les femmes bénéficiaires. $E(Y_i^0 / T_i = 1)$ est le résultat hypothétique qui aurait résulté si les femmes n'avaient pas bénéficié de crédit. Finalement, l'impact du microcrédit sur l'autonomisation des femmes est évalué selon deux approches différentes : la première estimation basée sur la méthode d'appariement sur le score de propension (PSM) est réalisée selon la méthode du plus proche voisin et celle de la stratification. La seconde est faite à partir de la méthode de régression basée sur la technique de pondération inverse des probabilités (IPWA). Par la suite, des tests post-estimations sont réalisés pour vérifier sur la validité des résultats. La stratégie empirique développée ci-dessus s'inspire des travaux de Lecoq et al. (2014).

4. Discussions des résultats et implications de politiques

La présente section est organisée en deux parties. Dans un premier temps, nous discutons les résultats. Dans un second temps, nous mettons en exergue les implications de politiques découlant de ces résultats.

4.1. Discussions des résultats

Dans cette section nous présentons les résultats des analyses descriptives et économétriques.

4.1.1 Analyse statistique

L'accès des femmes au crédit demeure un défi en Côte d'Ivoire. L'analyse des données de l'ENV 2015 montre que pour un échantillon de 2475 femmes chef de ménage, seulement 186 ont eu accès à un microcrédit contre 2289, soit une proportion de 7,52 % (tableau 3). Par ailleurs, en termes d'accès au microcrédit, l'analyse de ce tableau 1 révèle une différence significative entre ces deux groupes.

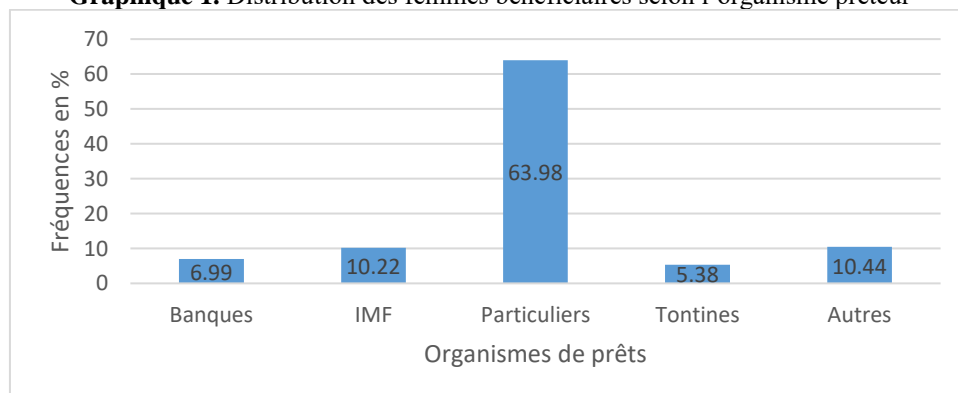
Tableau 3. Répartition des femmes selon l'accès au microcrédit

Variables	Observations Totales	Femmes non bénéficiaires		Femmes bénéficiaires		Différence moyennes
		Effectifs	en %	Effectifs	en %	
Accès au microcrédit	2475	2289	92,48	186	7,52	0,8496*** (0.0106)

Source: auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015, l'écart-type entre parenthèses.

Selon le graphique 1, l'offre de microcrédit provient en grande partie des prêteurs particuliers (environ de 64%), suivie de l'ensemble des institutions de microcrédit (environ 10%) et enfin des banques (7%). Ces statistiques indiquent la difficulté des femmes d'obtenir un crédit auprès des institutions classiques de crédit. La raison évoquée est qu'en premier lieu, les structures formelles de crédits exigent trop de garantie pour octroyer un crédit. Cela paraît logique étant donné que ces structures ne font que le l'intermédiation financière et donc qu'elles jouent leur crédibilité. En second lieu, se trouve le taux d'intérêt effectif pratiqué par les services financiers décentralisés pour les opérations de crédits. Ce taux élevé s'est établi dans la zone UEMOA à 27%, (BCEAO, 2020). Ainsi, la conjonction de ces deux effets contraint les femmes à s'orienter vers les particuliers pour obtenir un financement, à défaut de s'organiser en tontines. Cette solution pourrait accroître le risque de surendettement de ces femmes bénéficiaires, (Mayoux, 2007).

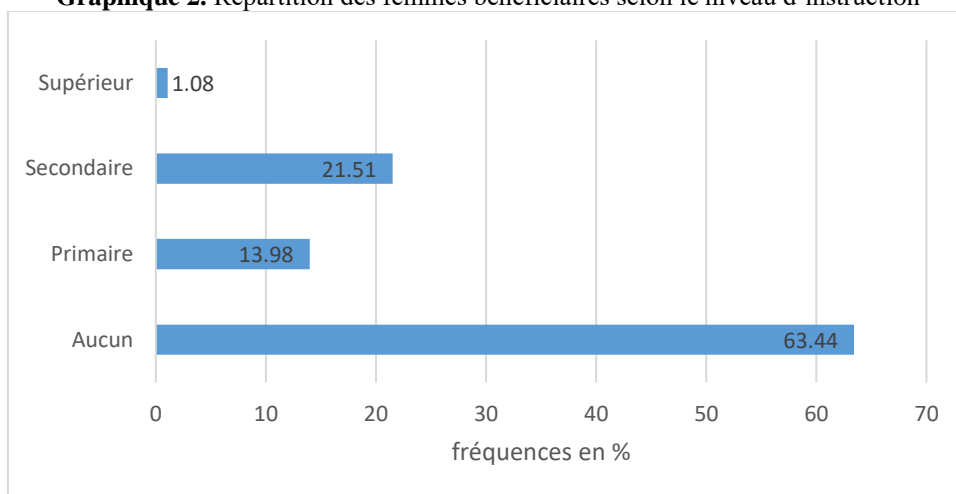
Graphique 1. Distribution des femmes bénéficiaires selon l'organisme prêteur



Source: Auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

L'analyse du graphique 2 révèle qu'environ 64 % des femmes ayant obtenu un prêt n'ont aucun niveau scolaire contre environ 22% ayant un niveau secondaire. Environ 14% et 1% des femmes bénéficiaires ont respectivement le niveau d'étude secondaire et supérieur. L'explication est que contrairement aux institutions de crédits formelles, la procédure d'obtention d'un prêt chez un particulier est relativement simplifiée. Ces derniers n'exigent pas de constituer d'un dossier de prêt, et n'impose pas d'encadrer des bénéficiaires du prêt car l'encadrement pourrait être perçu par les bénéficiaires comme un manque d'autonomie de gestion des activités.

Graphique 2. Répartition des femmes bénéficiaires selon le niveau d'instruction



Source: auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

Parmi les femmes bénéficiaires, 12,7% appartiennent à une association contre environ 6,4% qui n'appartiennent à aucune association. Ainsi, le fait d'appartenir à une association multiplie par deux (2) la chance d'obtenir un microcrédit. Ce résultat indique que le critère d'appartenance à une association est fondamental dans le processus d'octroi de microcrédit. Aussi, faut-il préciser qu'environ 18% des femmes de notre échantillon sont membres d'une association contre environ 82%, (confère tableau 4). Cela dénote le fait que les femmes en Côte d'Ivoire dans leur grande majorité sont soumises à de fortes pressions et des préjugés de toutes natures, ce qui les oblige à rester en marge de certaines activités telles qu'appartenir à une association.

Tableau 4. Répartition des femmes bénéficiaires selon le critère associatif

Appartenance à une association			Statut des femmes en (%)		Ensemble
Modalités	Effectifs	Fréquence en %	Bénéficiaire microcrédit	Non-Bénéficiaire	
Oui	436	17,62	12,61	87,39	100
Non	2039	82,38	6,42	93,58	100
Ensemble	2475	100	-	-	-

Source: auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

L'observation du tableau 5 révèle une disparité d'accès des femmes au microcrédit en Côte d'Ivoire selon le milieu de résidence. En effet, 53,12 % des femmes ayant obtenu un microcrédit vivent en milieu urbain contre 46,88% d'entre elles résidant en milieu rural, soit une différence significative de 6,24 points de pourcentage. Cette différence découle de la forte concentration des services de microfinance dans les zones urbaines. En effet selon l'ENV (2015) et le MEF, (2017), Abidjan regroupe le tiers des points de services et concentre 13% des chômeurs. De plus, il faut souligner un effet quantitatif car 53% de l'échantillon vit en milieu urbain.

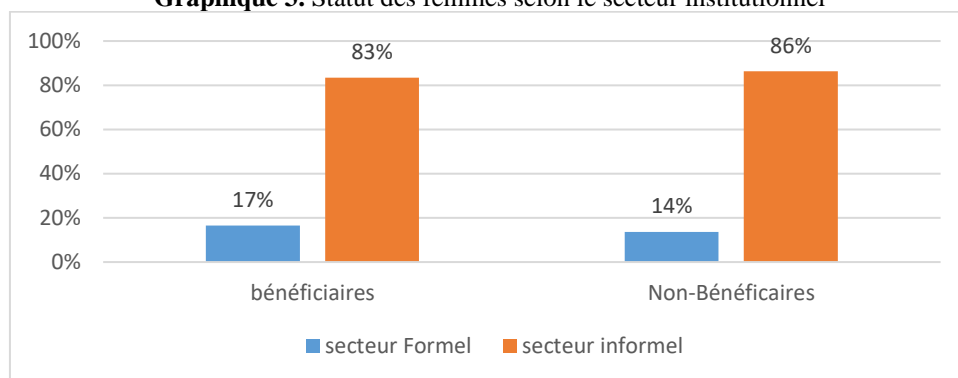
Tableau 5. Répartition des femmes bénéficiaires selon le milieu de résidence

Milieu de résidence	Statut en (%)	
	Bénéficiaire microcrédit	Non-Bénéficiaire
Urbain	53,12	51,08
Rural	46,88	48,92
Total	100,00	100,00

Source : auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

Graphique 3 ci-après montre que les femmes bénéficiaires d'un microcrédit exercent en grande partie dans le secteur informel (83%) contre 17%. Cela se justifie par le fait que le microcrédit a pour objectif traditionnel de mettre à la disposition des personnes exclues du système financier formel des ressources nécessaires pour le financement de leurs projets. Cela devrait participer en principe à les faire sortir du cercle de la pauvreté et donc du secteur informel.

Graphique 3. Statut des femmes selon le secteur institutionnel



Source : auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

Les données présentées dans le tableau 6 indiquent : 25% des femmes de 35 et 44 ans qui ont bénéficié des microcrédits. Les tranches d'âge comprises entre 55 à 54 ans, 25 à 34 ans et 55 à 64 ans enregistrent respectivement environ 22 %, 20% et 19% des bénéficiaires. Les autres tranches cumulent moins de 10% des bénéficiaires. L'observation de ce tableau fait remarquer que l'accès au microcrédit diminue avec l'évolution de son âge du demandeur (confère tableau 6). La faible proportion des jeunes de moins de 25 ans et celle des adultes de plus de 55 ans pourraient s'expliquer par le fait que les premiers sont encore à l'école dans sont moins enclins à solliciter un prêt ; les seconds pour la simple raison qu'ils sont pour la plus grande majorité inactifs.

Tableau 6. Répartition des femmes bénéficiaires selon la tranche d'âge

Tranches d'âges	Bénéficiaires d'un microcrédit (%)		Ensemble
	Non	Oui	
15-24ans	8,96	7,53	8,85
25-34ans	23,37	19,89	23,11
35-44ans	21,36	24,73	21,62
45-54ans	17,56	22,04	17,90
55-64ans	15,64	19,35	15,92
65 et +ans	13,11	6,45	12,61
Ensemble	100	100	100

Source : auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

4.1.2 Analyse économétrique

De façon générale, l'accès des femmes au microcrédit en Côte d'Ivoire est déterminé de manière significative par le statut social (+), l'appartenance à une association ou à un groupe (+), le niveau d'instruction (+), l'âge du

demandeur et le secteur d'activité (-). Il semble que les femmes qui ont un faible niveau social et qui appartiennent à une association ont plus de chance d'obtenir un microcrédit. Cela s'expliquerait par le fait que les programmes de microcrédits s'adressent prioritairement aux agents disposant de faibles revenus et exclus des services financiers classiques et prioritairement aux plus pauvres. De plus, l'appartenance à une association est un signal positif perçu par les organismes de prêts et donc de garantie de remboursement. Le niveau d'instruction positif indique qu'il est l'un des facteurs déterminants dans l'accès au microcrédit dans les structures classiques. Plus le niveau d'étude du demandeur n'est élevé, plus il a de chances d'obtenir à un microcrédit. Toutefois, l'obtention d'un prêt auprès d'un particulier dépend plutôt des garanties apportées par le requérant lors de la signature du contrat. Les chances d'accès au microcrédit augmentent avec l'âge de l'emprunteur jusqu'à un certain seuil, puis diminue avec le temps. En fait l'âge est considéré comme une variable proxy de l'expérience de l'individu, de sa maturité et de son savoir-faire. Mais l'effet du temps pourrait affecter négativement ses rendements et ses capacités de remboursements d'un éventuel crédit. En revanche, le secteur informel associé à un coefficient significatif et négatif indique que l'accès au microcrédit pourrait globalement inciter certains micro-entrepreneurs à la formalisation. Dans la littérature, ce secteur est décrit par la précarité des activités, la faiblesse et la forte volatilité des revenus.

Tableau 7. Régression logistique pour l'estimation du score de pension

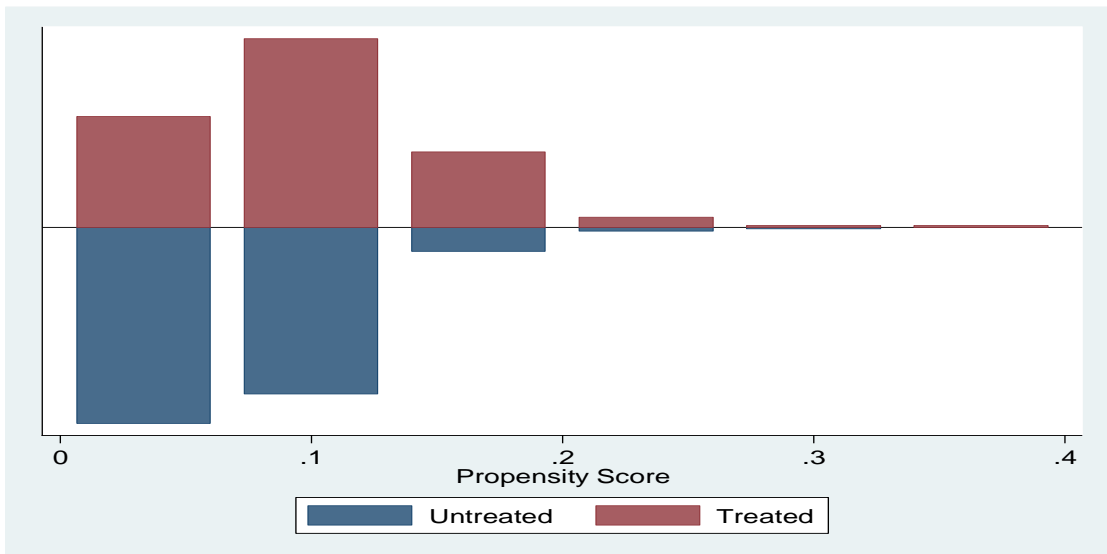
Avoir accès à un microcrédit	Coefficients	Effets marginaux
Appartenance à une association (être membre= 1; non= 0)	0,7002*** (0,1737)	0,0436*** (0,0107)
Statut social (pauvre= 1; non= 0)	0,4248** (0,1884)	0,0265** (0,0116)
Situation matrimoniale (célibataire = 1 ; non= 0)	-0,1488 (0,2130)	-0,0092 (0,0133)
Milieu de résidence (rural = 1 ; urbain= 0))	0,0682 (0,1647)	0,0042 (0,0102)
Niveau d'instruction (secondaire= 1 ; non= 0)	0,6455*** (0,2096)	0,0402*** (0,0129)
Possession d'une épargne (ne pas avoir une épargne= 1 ; non= 0)	0,2517 (0,2107)	-0,0157 (0,0131)
Secteur institutionnel d'activité (informel= 1 ; formel= 0)	-0,4424** (0,1869)	-0,0275** (0,0115)
Age du bénéficiaire	0,1047*** (0,0352)	0,0065*** (0,0021)
Age du bénéficiaire au carré	-0,0011***	-0,0001***

	(0,0004)	(0,0001)
Taille ménage	0,0217 (0,0363)	0,0014 (0,0022)
Constant	-5,1962*** (0,8183)	-
Observations	2 475	
LR chi2(5)	49,81	
Prob > chi2	0,0000	
Pseudo R2	0,0377	

Note : les écarts-types en parenthèse ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Source : auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

Le graphique 4 montre que l'appariement de l'échantillon par la méthode du score de propension est effectif et de bonne qualité car il élimine la dissemblance entre les femmes bénéficiaires du microcrédit et celles qui n'en ont pas bénéficié. Pour les différentes estimations, la restriction au support commun validée par les données s'étend sur l'intervalle [0,0236807, 0,33677829]. Ceci assure que pour chaque femme bénéficiaire, il existe au moins une femme non bénéficiaire avec un score de propension proche.

Graphique 4. Support commun



Source : auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

Après avoir réalisé l'appariement des femmes bénéficiaires aux femmes non bénéficiaires à travers un PSM, satisfait à la propriété d'équilibre des blocs, l'impact du microcrédit sur l'autonomisation des femmes par les méthodes d'appariement retenues est estimé (la statistique du chi2=1,42 et

Probabilité $>$ $\chi^2 = 0.964$). De même, les effets rapportés de l'accès au microcrédit sont également robustes selon la méthode IPWRA car nos covariables sont équilibrées. En effet, la statistique du $\chi^2(7) = 9.01649$ et Probabilité $>$ $\chi^2 = 0.2515$ nous conduisent à accepter l'hypothèse nulle indiquant ainsi que cette propriété est satisfaite.

Le tableau 8 présente les résultats de l'estimation de l'effet moyen de traitement du microcrédit sur l'autonomisation des femmes sur la base du voisin le plus proche (colonne 1) et des estimateurs de stratification (colonne 2). En plus de ces deux techniques, nous utilisons la spécification IPWRA à des fins de robustesse (colonne 3).

En considérant tous les bénéficiaires, les résultats indiquent que l'effet moyen du traitement de l'accès au microcrédit sur l'autonomisation des femmes est significatif et négatif en Côte d'Ivoire. Cet effet varie de $-0,0147$ à $-0,125$ pour l'approche PSM et de $-0,0068$ pour la méthode IPWRA. Ces résultats abondent dans le même sens que les conclusions de Mayoux (2007) et de Guérin (2015). Seulement dans notre cas, la justification de cet effet négatif pourrait se trouver dans la source de financement de ces prêts. En effet, l'analyse statistique a montré que l'offre de crédit provient pour une grande part des particuliers. Etant donné que les taux de remboursement des prêts consentis sont très élevés, les débiteurs peuvent se retrouver dans l'incapacité de remboursement. Par conséquent, ils subissent des pressions énormes de la part de ces derniers et même dans certains cas, ces derniers saisissent des biens des débiteurs pour se rendre justice. Ce contexte d'instabilité financière et sociale agit négativement sur la probabilité des femmes à être autonomes. De plus, le manque de compétences, de ressources à cause de la pauvreté et souvent la saturation des marchés locaux peuvent également justifier l'impact négatif. Selon l'ENV (2015), 37,3% des pauvres sont au secteur informel et qui ont pour activités principales l'agriculture (49%) et le commerce (19%). Ainsi pour les agriculteurs, les effets néfastes du changement climatique combinés aux fluctuations des cours de matières premières agricoles peuvent entraîner des pertes et contraindre les débiteurs à ne pas honorer leurs engagements auprès de leurs créanciers.

Dans la plupart du temps, les opérations de crédits se soldent par un endettement du débiteur car le remboursement commence le mois suivant l'emprunt souvent sans que l'activité ait débuté ou soit en phase de générer des profits. Le débiteur est parfois contraint de se servir du capital reçu pour honorer l'engagement pris. Finalement, cette situation engendre une spirale d'endettement, entretient un cercle vicieux de la pauvreté avec une forte incidence sur la probabilité d'autonomisation des femmes, (Guérin et al. 2009).

Tableau 8. Accès au microcrédit et probabilité d'autonomisation des femmes

Variables	Méthodes d'estimation		
	PSM (méthode du plus proche voisin)	PSM (méthode de stratification)	IPWA (méthode ajustée pondérée par l'inverse des probabilités)
Autonomisation	-0,0147	-0,0125	-0,0068
Ecart-Types	0,0263	0,0184	0,0163

Source: auteur à partir des données de l'enquête ENV 2015

4.2. Implications de politiques

Selon les estimations et dans les conditions qui ont prévalu à l'octroi du crédit, l'accès au microcrédit a eu un impact négatif et significatif sur le processus d'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. L'objectif recherché étant que le microcrédit ait des effets positifs sur l'autonomisation des femmes, les gouvernants gagneraient à :

- inciter les structures officielles à réduire les taux emprunteurs et à accorder des facilités de paiement aux débiteurs ;
- mettre en place des mesures d'accompagnements des bénéficiaires de prêts ;
- inciter les femmes à se regrouper en association pour faciliter leur accès au crédit et favoriser le partage d'expérience ;
- amélioration de l'accès des femmes à l'éducation par l'éducation de la jeune fille et la mise en place des programmes d'alphabétisation.

Conclusion

Cette étude s'est employée à appréhender l'impact du microcrédit sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire en s'appuyant sur les données de l'enquête niveau de vie ENV 2015. Deux approches ont été mobilisées pour évaluer cet impact : la méthode d'appariement sur le score de propension (PSM) et celle basée sur la pondération inverse des probabilités (IPWA).

Des résultats obtenus, il ressort globalement que l'accès au microcrédit a eu un impact global négatif et significatif sur l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. Ces résultats abondent dans le même sens que ceux obtenus par (Cheston et Kuhn, 2002 et Tarozzi, et al., 2015) selon lesquels, l'accès des femmes au crédit ne s'est pas immédiatement traduit par l'amélioration significative de leur niveau d'autonomisation.

Ce résultat bien que contre intuitif, reste valide et remet une fois de plus en cause le lien théoriquement admis entre l'accès au microcrédit et l'autonomisation des bénéficiaires. La première explication du résultat se trouve au niveau des caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires. En effet dans leur majorité, les femmes bénéficiaires sont pauvres, manquent de compétences et opèrent dans des secteurs soumis aux aléas. De plus, elles

subissent d'énormes pressions pour le remboursement des prêts consentis à cause des taux de remboursements qui sont dans la plupart des cas beaucoup élevés. D'où, leur difficulté à évoluer et à être réellement autonomes. La seconde raison pourrait se situer au niveau de la mesure de l'autonomisation. Vu que l'autonomisation comporte plusieurs dimensions, l'approximation en une variable quantitative unique peut entraîner une perte d'information et occulter des caractéristiques essentielles dans certains cas. Cela ne permet donc pas d'apprécier ce concept dans toute sa diversité, ce qui pourrait donc constituer une limite à cette étude.

Hormis ce fait, ce résultat plaide en faveur d'une analyse plus nuancée sur les facteurs réels qui influencent l'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. Cela nous amène à nous interroger sur la dimension de l'autonomisation qui serait la plus sensible à un choc externe exercé par le microcrédit. Ou encore, ces résultats conduisent à nous questionner sur les véritables mesures d'accompagnement pour une efficacité du microcrédit dans le processus d'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire.

References

1. Angelucci, M., Karlan, D. & Zinman, J. (2015). *Microcredit Impacts: Evidence from a Randomized Microcredit Program Placement Experiment by Compartamos Banco*. American Economic Journal, Applied Economics, 7 (1), 151-82. <http://dx.doi.org/10.1257/app.2013048920130537>
2. Arrassen, W. (2013). *La microfinance : quelles leçons tirées des expériences des pays en développement ?* Economies et finances, Université Paris Dauphine - Paris IX, 2013.
3. Attanasio, O., Augsburg, B., De Haas, R., Fitzsimons, E., & Harmgart, H. (2015). *The Impacts of Microfinance: Evidence from Joint-Liability Lending in Mongolia*. American Economic Journal, Applied Economics, 7 (1), 90-122. <http://dx.doi.org/10.1257/app.20130489>
4. Banerjee, A., Karlan, D., & Zinman, J. (2015). *Six randomized evaluations of microcredit: introduction and further steps*. American Economic Journal, Applied Economics, 7(1), 1-21. <http://dx.doi.org/10.1257/app.20140287>
5. Bateman, M., & Chang, H-J. (2012). *Microfinance and the Illusion of Development: From Hubris to Nemesis in Thirty Years*. World Economic Review, 1, 13–36.
6. Bédécarrats, F. (2012). *La microfinance entre utilité sociale et performances financières : Le rôle des normes dans la gouvernance d'un secteur mondialisé*. Science politique. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 419.

7. Cheston, S. & Kuhn, L. (2002). *Empowering Women through Microfinance* », dans S. Daley-Harris, ed. *Pathways Out of Poverty: Innovations in Microfinance for the Poorest Families*. Bloomfield, Conn. Kumarian Press, 167-228.
8. Copestake, J., Bhalotra, S. & Johnson, S. (2001). *Assessing the impact of microcredit: a Zambian case study*. *The Journal of Development Studies*, 37 (4), 81–100.
<https://dx.doi.org/10.1080/00220380412331322051>
9. D'Espallier B., Guérin, I., & Mersland, R. (2010). *Women and repayment in microfinance: a global analysis*. *World Development*, 39(5), 758–772.
<https://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2010.10.008>
10. El Hadidi, H. (2016). *Impact of Microfinance Services on Rural Egyptian Women Empowerment: An Empirical Study*. *American Academic Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 22(1), 109–125.
11. Fonds International de Développement Agricole (2009). *L'égalité des sexes et la microfinance rurale : Atteindre et autonomiser les femmes*. Guide à l'intention des spécialistes, 1-81.
12. Gibb, S. (2008). *Microfinance's impact on education, poverty and empowerment: A case study from Bolivian*. Altiplano Development Research Working Paper Series, Institute for Advanced Development Studies.
13. Guérin, I. (2002). *Microfinance et Autonomie Féminine*. Organisation Internationale du Travail, Programme Finance et Solidarité, Document de travail (32), 1- 69.
14. Guérin, I., Roesch, M., Héliès, O., & Venkatasubramanian, G. (2009). *Microfinance, endettement et surendettement. Une étude de cas en Inde du Sud*. *Revue Tiers Monde*, 1 (197), 131-146.
<https://dx.doi.org/10.3917/rtm.197.0131>
15. Guérin I., D'Espallier, B., & Venkatasubramanian, G. (2015). *The social regulation of markets: why microcredit fails to promote jobs in rural South India*. *Development and Change*, 46 (6), 1277–1301.
<https://dx.doi.org/10.1111/dech.12197>
16. Hansen N. (2015). *The development of psychological capacity for action: the empowering effect of a microfinance programme on women in Sri Lanka*. *Journal of Social Issues*, 71(3), 597–613.
<https://dx.doi.org/10.1111/josi.12130>
17. Kato M. P., & Kratzer, J. (2013). *Empowering Women through Microfinance: Evidence from Tanzania*. *ACRN Journal of Entrepreneurship Perspectives*, 2 (1), 31-59.

18. Kim J. C., Watts, H. C., Hargreaves, J. R., Ndhlovu, L. X., Phetla, G., Morison L. A., Busza, J., Porter, D. H. J., & Pronyk, P. (2007). Understanding the impact of a microfinance-based intervention on women's empowerment and the reduction of intimate partner violence in South Africa. *American Journal of Public Health* 97 (10), 1794–1802.
<https://dx.doi.org/10.2105/AJPH.2006.095521>
19. Kulkarni, V. S. (2011). *Women's Empowerment and Microfinance: An Asian Perspective Study*. Occasional Paper International Fund for Agricultural Development (IFAD), 13.
20. Kurtiş, T., Adams, G., & Estrada-Villalta S. (2016). *Decolonizing empowerment: implications for sustainable well-being*. *Journal of Social and Political Psychology*, 3(1), 388–413.
<https://dx.doi.org/10.1111/asap.12120>
21. Lecocq, A., Ammi, M., & Bellarbre, E. (2014). *Le score de propension : un guide méthodologique pour les recherches expérimentales et quasi expérimentales en éducation*. *Mesure et évaluation en éducation*, 37(2), 69-100. <https://dx.doi.org/10.7202/1035914ar>
22. Mayoux, L. (2007). *Atteindre les femmes et les autonomiser : défis pour la microfinance*. *ADA Dialogue*, (37), 35-64.
23. Morduch, J. (2000). *The microfinance schism*. *World development*, 28(4), 617-629. [https://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X\(99\)00151-5](https://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X(99)00151-5)
24. Naved R. T., & Persson, L. A. (2005). *Factors associated with spousal physical violence against women in Bangladesh*. *Studies in Family Planning*, 36 (4), 289–300.
<https://dx.doi.org/10.1111/j.1728-4465.2005.00071.x>
25. Rubin, D. B. (2006). *Matched Sampling for Causal Effects*. Cambridge University Press, 502.
26. Samanta, G. (2009). *Microfinance and Women: Gender Issues of poverty alleviation and empowerment*. *The Microfinance Review*, 1(1), 100-120.
27. Sevefjord , B., & Olsson, B. (2000). *Discussing Women's Empowerment- Theory and Practice*. Stockholm, Novum Grafiska AB, Stockholm 2001.
28. Stromquist, N. P. (2015). *Women's Empowerment and Education linking knowledge to transformative action Women's Empowerment and Education*. *European Journal of Education*, 53 (3), 307-324.
<https://dx.doi.org/10.1111/ejed.12137>
29. Tarozzi A., Desai, J., & Johnson, K. (2015). *The impacts of microcredit: evidence from Ethiopia*. *American Economic Journal, Applied Economics*, 7 (1), 54-89.
<https://dx.doi.org/10.1257/app.20130475>