



## SATISFACTION AU TRAVAIL : ANTÉCÉDENT DE L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE DES EMPLOYÉS DANS LES ENTREPRISES EN ALGÉRIE

MOKDAD Ali<sup>1</sup>\*

Doctorant – Ecole Supérieure de Commerce ALGER

Date de Réception : 04/03/2018 ; Date de révision : 12/12/2018 ; Date d'acceptation : 15/02/2019

---

### Résumé

A présent, le sujet de la satisfaction au travail d'un employé dans son entreprise regagne sa place en actualité, où la consolidation de la satisfaction au travail reste un enjeu majeur pour un grand nombre d'entreprises. Cette étude, conduite auprès de 144 employés de différents secteurs d'activité en Algérie, vise particulièrement à comprendre la relation entre la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle des employés à l'égard de leurs entreprises en Algérie. L'analyse de régression réalisée, nous a permis de mettre en évidence une influence significative et positive de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle des employés en Algérie.

**Mot clés :** Implication organisationnelle, Satisfaction au travail

**Classification JEL :** J3, J5.

### ABSTRACT

Nowadays, the subject of job satisfaction of an employee regains its place, where the regulation of job satisfaction of employees remains a major challenge for a large number of companies. This study conducted with 144 employees from different sectors of activity in Algeria, specifically aims to understand the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The regression analysis performed allowed us to highlight a significant and positive influence of job satisfaction on organizational commitment.

**Key words:** organizational commitment, job satisfaction

**Classification JEL :** J3, J5.

---

\* MOKDAD Ali<sup>1</sup>

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

### Introduction :

Le thème de l'implication affile l'intérêt de nombreux chercheurs et a maintenant passé le seuil des soixante ans d'efforts intellectuels et financiers (Kelman, 1958; Meyer & Allen, 1991; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Thevenet, 1992). Aujourd'hui encore, ce concept amène de nombreuses recherches (Bishop Scott, & Burroughs, 2000; Cohen, 2003; Paillé, 2004, Klein, Becker, & Meyer, 2012).

Différents facteurs influencent l'implication organisationnelle des employés, à savoir la satisfaction au travail, où plusieurs études ont été faites pour traiter cette relation. (Gaertner, 1999 ; Ebyet al., 1999 ; Tett & Meyer, 1993 ; Trimble, 2006) indiquent que la satisfaction au travail joue un rôle prépondérant dans le développement de l'implication organisationnelle.

Dès lors nous désirons comprendre cette relation dans le contexte Algérien et plus précisément étudier, **comment la satisfaction au travail influence-t-elle l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie ?**

Afin de répondre à cette question, il à été convenant de construire un questionnaire et de l'administrer sur un échantillon d'employés de différents secteurs d'activité en Algérie.

Nous avons structuré notre article en cinq parties, répartie comme suit, l'introduction en premier lieu, modèle conceptuel et hypothèses de recherche en deuxième lieux, troisièmement la méthodologie, quatrièmement les résultats, et en cinquièmement discussion des résultats.

### **1 Modèle conceptuel et hypothèses de recherche :**

L'implication organisationnelle est souvent étudiée par référence à des concepts qui se révèlent proches, comme la satisfaction, la motivation et l'engagement au travail (Charles-Pauvers et Commeiras, 2002).

#### **1.1 Implication organisationnelle**

Le terme implication correspond à la traduction du terme *commitment* introduit par (Foote, 1951), et depuis, les auteurs de référence qui basent le cœur de leurs recherches sur les attitudes et les comportements au travail tachent à se mettre d'accord sur le sens à donner au concept d'implication organisationnelle (Biétry, 2012).

Malgré l'évolution de plusieurs conceptions de l'implication organisationnelle au cours des dernières décennies, un solide consensus s'est accompli auprès du modèle tridimensionnel énoncé par Allen et Meyer (1990). L'implication organisationnelle est « *un ensemble de prédispositions mentales ou un état psychologique (sentiments et/ou croyances) concernant la relation d'un employé avec l'organisation* ». (Allen et Meyer, 1996, p.252). Cette relation s'établit à travers trois aspects :

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

### 1.1.1 L'implication affective

L'investigation des effets de l'implication organisationnelle au sujet de l'intention comportementale et le comportement s'est essentiellement concentrée sur sa dimension affective (Eby, Freeman, Rush, & Lance, 1999; Huang et al., 2007; Tett & Meyer, 1993; Trimble, 2006). L'attachement émotionnel submerge cette dimension de l'implication: c'est la volonté d'une personne d'adhérer à ce que signifie pour elle l'entreprise. L'implication affective, rallie la notion *d'implication attitudinale* (Mathieu et Zajac, 1990) où elle partage avec elle les idées d'identification de l'individu avec l'organisation, d'engagement par rapport à elle ainsi que la volonté d'en rester membre (Manville, 2005b). Allen et Meyer (1990) considéraient que l'implication organisationnelle était une attitude indiquant une réponse affective générale à l'organisation tout entière.

### 1.1.2 L'implication calculée

L'implication calculée fait référence aux coûts résultant d'un départ volontaire (Allen et Meyer, 1990). Elle « *se caractérise par un besoin de l'individu de s'engager dans une activité en raison de sa conscience des pertes qu'il devrait assumer s'il ne s'engageait pas* » (Garner, 2015, p.89). Il ressort du niveau auquel la personne se sent impliquée en revers son organisation à cause des coûts qu'elle perçoit comme inhérent à son départ. On parle de plus d'« *implication à continuer* »<sup>1</sup>. Meyer et Allen (1984) estiment de la sorte que c'est la peur de perdre certains avantages qui impliquent la personne dans son organisation. . Commeiras (1994, p.60) juge que « *plus les rapports [entre l'organisation et l'individu] sont avantageux pour lui, plus son attachement à l'entreprise s'accroît* ». De leurs parts, Solinger, van Olfen, et Roe (2008) considèrent que l'implication calculée se réfère à la décision de rester dans l'organisation suite à un calcul coûts-avantages. Cette dimension renvoie aux travaux de Becker (1960) sur la théorie des avantages comparatifs liée au travail où il note que « *l'engagement se produit quand une personne, en profitant d'avantages liés au travail (sidebet), relie des intérêts accessoires avec un domaine d'activité cohérent* » (Becker, 1960, p.32).

### 1.1.3 L'implication normative

Relativement à sa dimension normative, l'implication est appréciée comme une obligation perçue de rester dans l'organisation (Meyer et Allen, 1991). La composante normative de l'implication conduit à la logique de l'engagement inhérent à la cohérence des valeurs organisationnelles et individuelles. Neveu (1994) estime que, suivant cette perspective, la personne agira dans un sens commun avec l'organisation parce qu'il considère que c'est la chose à faire. Elle ressort des travaux de Wiener (1982) conformément auxquels les comportements de la personne sont également fonction de pressions normatives intériorisées comme les standards moraux individuels. Pratiquement, la part « normative » s'ajusterait suivant deux natures distinctes (Gellatly, Meyer, et Luchak, 2006) : l'impératif moral (ie : ouvrier de père en fils au sein l'organisation ; être le doyen ou celui qui détient le savoir ; démontrer l'exemple quand on est cadre) et le sentiment redevable (avoir une promotion, le devoir de respecter le rang et de ne pas décevoir). Cependant, les recherches conduites sur la double nature de l'implication normative sont à présent à un état inachevé (Meyer et Parfyonova, 2010 : 287). Dès lors, l'implication

---

<sup>1</sup> Continuance commitmen

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

dépend « de la totalité des pressions normatives intériorisées poussant la personne à agir d'une façon qui s'accorde aux intérêts et aux objectifs de l'organisation » (Wiener, 1982, p.471).

### 1.2 Satisfaction au travail

La satisfaction au travail est un concept phare dans la sphère GRH, aussi bien en tant que variable déterminante qu'entant que variable résultante (Brief, 1998 ; Judge & Bono, 2001). La satisfaction au travail est la variable la plus fréquemment étudiée dans le cadre du comportement organisationnel (Spector, 1997).

Selon Locke (1976 : 1304), la satisfaction au travail est « un état affectif positif résultant de l'évaluation faite par la personne de son travail ou de ses expériences de travail ». Pour Cranny et al. (1992) « c'est un sentiment envers le travail qui résulte de la comparaison par des collaborateurs des données de sortie actuelle avec celles qu'ils désirent, attendent ou sentent qu'ils méritent ». Sousa-Poza (2000) pense en termes d'équilibre : « La satisfaction dans le travail dépend d'un équilibre entre les données d'entrée du rôle du travail (tels que l'éducation, le temps de travail, les efforts) et les données de sortie du rôle du travail (tels que le salaire, les bénéfices marginaux, le statut, les conditions de travail, les aspects intrinsèques). Par conséquent, si les données de sortie du rôle du travail (les "plaisirs") augmentent relativement par rapport aux données d'entrée (les "douleurs"), alors la satisfaction dans le travail augmentera ».

Dineen et al. (2007) distinguent la satisfaction au travail en satisfaction intrinsèque et extrinsèque. Selon les auteurs, la satisfaction extrinsèque au travail conduit aux attitudes de l'individu dans son travail la plupart du temps, et elle serait davantage rattachée au plaisir de l'individu de travailler d'une façon ou d'une autre avec les salariés de son environnement. La satisfaction intrinsèque se donnerait en général des impressions favorables (estime de soi, autonomie dans son travail, développement personnel).

La satisfaction extrinsèque, quant à elle, exposerait les caractéristiques d'hygiène au travail (conditions de travail, politique et administration de l'entreprise, relations interpersonnelles, rémunération, sécurité de l'emploi, les défauts et qualité de son supérieur direct...), évidemment moins, mais toutefois essentielle au bon équilibre mental, et déterminerait plutôt les critères d'insatisfaction (Graham & Messner, 1998). Locke les deux besoins qu'engendrent de la satisfaction : « [...] les besoins matériels ou physiques et les besoins psychologiques, et en particulier le besoin de développement. Le développement est rendu possible surtout par la nature du travail en lui-même » (Locke, 1976 : 1319). Dans les « besoins matériels ou physiques » avancés par Locke, on retrouve les caractéristiques extrinsèques de la satisfaction. De la même sorte, les « besoins psychologiques » se joindraient aux critères intrinsèques de la satisfaction. À cet effet, les critères ou « facettes » de la satisfaction seraient selon Locke (1979) associés aux aspects situationnels de la satisfaction au travail : aspects personnels (rémunération, reconnaissance, relation aux autres...), aspects associés au travail proprement dit (contenu des tâches, autonomie...) et aspects liés au management et aux activités d'encadrement.

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que : **La satisfaction au travail à un effet significatif et positif sur L'implication Organisationnelle.**

Cette hypothèse sera déclinée avec les deux formes de la satisfaction au travail (extrinsèque, intrinsèque) ainsi que les trois formes de l'implication organisationnelle (affective, calculée, et normative).

- H1:la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication affective.
- H2:la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication calculée.
- H3:la satisfaction extrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication normative.
- H4:la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication affective.
- H5:la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication calculée.
- H6:la satisfaction intrinsèque a un effet positif et significatif sur l'implication normative.

**Figure 1 : Modèle conceptuel de recherche**



## 2 Méthodologie

Les hypothèses portent sur la relation entre les deux concepts, afin de tester ces hypothèses de recherche, il est nécessaire de construire et de valider le modèle de mesure des concepts (Roussel et al., 2002). Dès lors, nous nous appuyerons sur la procédure de construction des échelles de mesure par l'application du paradigme de Churchill (1979), ce dernier présente une méthode qu'il qualifie de paradigme méthodologique pour construire des échelles d'attitudes. A cet effet, l'étude quantitative met en avant deux principaux objectifs qui seront opérés successivement :

1. construction des instruments de mesure: en nous appuyant sur l'analyse de la littérature, nous élaborons des instruments de mesure fiables vis-à-vis des normes couramment admises. Si les modèles de mesure présentés s'adaptent bien aux données, ils seront retenus, sinon de nouveaux modèles de mesure seraient élaborés à partir des données. Deux phases seront mises en œuvre : une phase exploratoire visant à construire les instruments de mesure et une phase confirmatoire ayant pour objet de vérifier la validité de celles-ci.

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

2. Tester les hypothèses de recherche: l'étude confirmatoire a pour but de tester la relation entre les deux variables.

L'analyse de données s'est faite à l'aide du logiciel « SPSS 20 » pour l'analyse factorielle exploratoire et pour l'analyse confirmatoire.

### 2.1 L'échantillon de l'enquête

L'échantillon de l'enquête est constitué de 144 employés hommes et femmes de différents secteurs d'activité en Algérie. Cette population est en réalité très large et ne peut être étudiée dans sa totalité. Face à la difficulté de constituer un échantillon aléatoire représentatif des employés en Algérie, notre choix s'est orienté vers un échantillon de convenance. Certes, un tel échantillon ne donne pas lieu, par définition, à assurer la représentativité des résultats obtenus. Cependant, un échantillon de convenance peut se justifier lorsque le but déterminé à l'étude est dirigé vers la solidité théorique des résultats et non leur généralisation à la population entière (Calder et al., 1981).

### La description de l'échantillon

Nos 144 répondants sont répartis comme suit, 47 % hommes et 53 % femmes. La situation familiale des répondants est cernée entre 75 % célibataires et 25% mariés. Concernant l'âge, 61% de notre échantillon s'étendent dans la tranche d'âge «de 20 ans à 30 ans» le reste entre « 30ans à 50 ans », pour ce qui est du niveau d'étude, la plupart de notre échantillon à un niveau de formation assez important à savoir 88% des répondants ont un niveau qui est situé entre « BAC+4 et BAC+8 ». La moyenne de l'échantillon a un diplôme de type Master. À l'égard de la nature de l'entreprise 73% de notre échantillon œuvre dans des entreprises privées et 27% dans des entreprises publiques.

**Tableau 1:** Synthèse de la description de l'échantillon

|                        | Effectif | Pourcentage |
|------------------------|----------|-------------|
| Genre :                |          |             |
| Homme :                | 68       | 47 %        |
| Femme :                | 76       | 53 %        |
| Total :                | 144      | 100 %       |
| Situation familiale    |          |             |
| Célibataire :          | 108      | 75 %        |
| Marié(e) :             | 36       | 25 %        |
| Age :                  |          |             |
| 20 ans - 30 ans        | 88       | 61 %        |
| 31 ans - 40 ans        | 44       | 31 %        |
| 41 ans - 50 ans        | 12       | 8 %         |
| Nature de l'Entreprise |          |             |
| Publique :             | 39       | 27 %        |
| Privée:                | 105      | 73 %        |
| Niveau d'étude :       |          |             |

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

---

|          |    |      |
|----------|----|------|
| Sans BAC | 3  | 2 %  |
| BAC+2    | 6  | 4 %  |
| BAC+3    | 8  | 6 %  |
| BAC+4    | 23 | 16 % |
| BAC+5    | 76 | 53 % |
| BAC+6    | 11 | 8 %  |
| BAC+7    | 6  | 4 %  |
| BAC+8    | 11 | 7 %  |

---

Source: travail personnel

### 2.2 Mode d'administration

L'administration du questionnaire a été effectuée par le biais d'Internet durant une période de deux mois, à savoir janvier et février 2018. Cette méthode se développe depuis des années (Cerdin et Peretti, 2001), nous avons opté pour le réseau professionnel « LinkedIn » et ce pour son aspect professionnel. Nous avons envoyé un message électronique à chaque répondant introduisant le lien qui le renvoie facilement vers le questionnaire en ligne. Après avoir terminé, le répondant renvoie directement le questionnaire dans notre base donnée.

### 2.3 Mesure des concepts et questionnaire

Les instruments de mesure des concepts font référence aux échelles appliquées par des chercheurs confirmés, et énoncées sous forme de questionnaire à échelle de Likert. De ce fait, pour mesurer la satisfaction au travail, nous avons retenu 10 Items de l'échelle de mesure du Minnesota satisfaction questionnaire (1967) qui évalue les deux dimensions de la satisfaction au travail : la satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque. Par la suite, afin de mesurer l'implication organisationnelle, nous avons retenu l'échelle de mesure d'Allen et Meyer (1996) qui évalue les trois composantes de l'implication organisationnelle : l'implication affective, l'implication calculée et l'implication normative.

## 3 Résultat :

### 3.1 Analyse exploratoire des échelles de mesure

L'analyse exploratoire vise à étudier la dimensionnalité et la fiabilité des instruments de mesure cités antérieurement. Les résultats de l'analyse factorielle en composantes principales, et de l'indice Alpha de Cronbach affirment la légitimité des instruments de mesure des variables centrales du modèle de recherche, à savoir la satisfaction au travail (extrinsèque, intrinsèque) et l'implication organisationnelle (Affective, Normative et Calculée)

#### 3.1.1 Echelle de la satisfaction au travail :

#### La dimensionnalité :

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

**Tableau 2:** Indice KMO et test de Bartlett

|   |             |
|---|-------------|
| Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin. | <b>,876</b> |
| Khi-deux approximé  | 569,994     |
| Test de sphéricité de Bartlett ddl                              | 45          |
| Signification de Bartlett                                       | ,000        |

Source: SPSS

Les conditions pour la réalisation de l'analyse factorielle pour l'instrument de mesure de la satisfaction au travail sont dument remplies. L'indice KMO s'énonce à **0,876** ce qui est excellent. De plus le test de Bartlett est significatif.

Suivant la matrice des covariances une ACP est réalisée sur la partie initiale des dix items, et ce en prédéfinissant le nombre de facteurs voulus, Puisqu'on a déjà des a priori théoriques et on veut confirmer cette structure factorielle documentée. De ce fait on cherche à confirmer la présence de facteurs déjà connus et décrits dans la littérature.

Le critère de Kaiser nous mène à garder les deux axes. Le critère de la restitution minimum montre aussi que deux axes doivent être gardés.

**Tableau 3** Variance totale expliquée

| Composante | Valeurs propres initiales |                  |           | Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus |                  |           | Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation |                  |               |
|------------|---------------------------|------------------|-----------|---|------------------|-----------|--|------------------|---------------|
|            | Total                     | % de la variance | % cumulés | Total   | % de la variance | % cumulés | Total  | % de la variance | % cumulés     |
| 1          | 4,817                     | 48,169           | 48,169    | 4,817   | 48,169           | 48,169    | 2,923  | 29,232           | 29,232        |
| 2          | 1,009                     | 10,093           | 58,262    | 1,009   | 10,093           | 58,262    | 2,903  | 29,029           | <b>58,262</b> |
| 3          | ,878                      | 8,776            | 67,037    |   |                  |           |  |                  |               |
| 4          | ,733                      | 7,325            | 74,362    |   |                  |           |  |                  |               |
| 5          | ,582                      | 5,825            | 80,187    |   |                  |           |  |                  |               |
| 6          | ,542                      | 5,416            | 85,603    |   |                  |           |  |                  |               |
| 7          | ,466                      | 4,662            | 90,265    |   |                  |           |  |                  |               |
| 8          | ,365                      | 3,647            | 93,912    |   |                  |           |  |                  |               |
| 9          | ,312                      | 3,123            | 97,035    |   |                  |           |  |                  |               |
| 10         | ,296                      | 2,965            | 100,000   |   |                  |           |  |                  |               |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Dans le tableau N°4 sont présentées les corrélations des items avec les axes, après rotation.

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

**Tableau 4 : Matrice des composantes après rotation<sup>a</sup>**

|       | Composante  |             |
|-------|-------------|-------------|
|       | 1           | 2           |
| SA_10 | <b>,781</b> | ,020        |
| SA_6  | <b>,705</b> | ,259        |
| SA_7  | <b>,653</b> | ,398        |
| SA_9  | <b>,649</b> | ,470        |
| SA_2  | <b>,623</b> | ,301        |
| SA_4  | <b>,591</b> | ,438        |
| SA_1  | ,194        | <b>,825</b> |
| SA_5  | ,261        | <b>,811</b> |
| SA_3  | ,291        | <b>,667</b> |
| SA_8  | ,204        | <b>,624</b> |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Examinant les échelles multidimensionnelles, sont exclus les items n'ayant aucune contribution supérieure ou égale à 0,50 sur l'une des composantes principales convenues. Ces seuils peuvent également varier en fonction de la taille de l'échantillon (Hair et al., 2006). A cet effet, nous nous projetons à supprimer l'item **SA\_4**, puisqu'il a des poids significatifs sur les deux facteurs donc il mérite d'être exclu de la matrice

Après suppression de l'item, nous aurons la structure factorielle suivante (tableau N°5)

**Tableau 5 : Matrice des composantes après rotation<sup>a</sup>**

|       | Composante  |             |
|-------|-------------|-------------|
|       | 1           | 2           |
| SA_1  | <b>,828</b> | ,194        |
| SA_5  | <b>,823</b> | ,250        |
| SA_3  | <b>,685</b> | ,242        |
| SA_8  | <b>,604</b> | ,232        |
| SA_10 | ,026        | <b>,831</b> |
| SA_6  | ,282        | <b>,708</b> |
| SA_9  | ,486        | <b>,654</b> |
| SA_7  | ,425        | <b>,621</b> |
| SA_2  | ,332        | <b>,576</b> |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

Nous pouvant constater que la structure à deux facteurs s'est stabilisée. D'autres parts, il faut analyser la cohérence interne des deux facteurs avant leurs présentations.

**La cohérence interne :**

**Tableau 6:** Synthèse de l'analyse factorielle des échelles de mesure

| Variables mesurées       | Nombre d'items | Fiabilité                  | Echelle retenue |
|--------------------------|----------------|----------------------------|-----------------|
| Satisfaction au travail  |                |                            |                 |
| Satisfaction extrinsèque | 4              | $\alpha$ deCronbach= 0,788 | Oui             |
| Satisfaction intrinsèque | 5              | $\alpha$ deCronbach= 0,805 | Oui             |

Source: travail personnel

Le premier facteur (satisfaction extrinsèque) annonce un alpha de 0,788, ce qui est bon. Le second facteur (satisfaction intrinsèque), présente un alpha de 0,805 ce qui très est bon.

**Tableau 7 :** Présentation des axes

| <b>Satisfaction extrinsèque</b> |  |
|---------------------------------|--|
| SA_1                            | Des conditions de travail  |
| SA_3                            | De la stabilité de mon emploi  |
| SA_5                            | De la manière dont les règles internes de l'entreprise sont mises en application     |
| SA_8                            | De la manière dont mes collègues s'entendent entre eux                               |
| <b>Satisfaction intrinsèque</b> |  |
| SA_2                            | De mon importance aux yeux des autres  |
| SA_6                            | Des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail |
| SA_7                            | Des possibilités d'essayer mes propres méthodes pour réaliser le travail             |
| SA_9                            | Des compliments que je reçois pour la réalisation d'un bon travail                   |
| SA_10                           | Du sentiment d'accomplissement que je retire de mon travail                          |

Source: travail personnel

**3.1.2 Echelle de l'implication organisationnelle :**

**La dimensionnalité :**

Une analyse factorielle en composantes principales est réalisée sur les 18 items mesurant l'implication organisationnelle. Par ailleurs, il faut d'abord veiller à ce que les données sont

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

factorisables. L'indice KMO est de **0,815** qui est excellent. De surcroit, le test de Bartlett est **significatif**. A cet effet, Les conditions d'application de l'analyse factorielle sont donc vérifiées.

**Tableau 8: Indice KMO et test de Bartlett**

|   |              |
|---|--------------|
| Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin. | <b>0,815</b> |
| Khi-deux approximé  | 1094,471     |
| Test de sphéricité de Bartlett ddl                              | 153          |
| Signification de Bartlett                                       | ,000         |

Source: SPSS

Suivant la matrice des covariances une ACP est réalisée sur l'ensemble initial des 18 items et ce, en prédéfinissant le nombre de facteurs voulus, Puisqu'on a déjà des a priori théoriques et on veut confirmer cette structure factorielle documentée. De ce fait on cherche à confirmer la présence de facteurs déjà connus et décrits dans la littérature.

Le critère de Kaiser nous mène à garder les trois axes. Le critère de la restitution minimum montre aussi que trois axes doivent être gardés.

**Tableau 9: Variance totale expliquée**

| Composante | Valeurs propres initiales |                  |           | Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus |                  |           | Somme des carrés des facteurs retenus pour la rotation |                  |               |
|------------|---------------------------|------------------|-----------|---|------------------|-----------|--|------------------|---------------|
|            | Total                     | % de la variance | % cumulés | Total   | % de la variance | % cumulés | Total  | % de la variance | % cumulés     |
| 1          | 5,526                     | 30,697           | 30,697    | 5,526   | 30,697           | 30,697    | 4,511  | 25,060           | <b>25,060</b> |
| 2          | 2,706                     | 15,032           | 45,729    | 2,706   | 15,032           | 45,729    | 2,910  | 16,165           | <b>41,225</b> |
| 3          | 1,358                     | 7,543            | 53,272    | 1,358   | 7,543            | 53,272    | 2,168  | 12,046           | <b>53,272</b> |
| 4          | 1,242                     | 6,898            | 60,170    |   |                  |           |  |                  |               |
| 5          | 1,169                     | 6,495            | 66,664    |   |                  |           |  |                  |               |
| 6          | ,846                      | 4,699            | 71,363    |   |                  |           |  |                  |               |
| 7          | ,742                      | 4,121            | 75,484    |   |                  |           |  |                  |               |
| 8          | ,670                      | 3,722            | 79,206    |   |                  |           |  |                  |               |
| 9          | ,595                      | 3,307            | 82,513    |   |                  |           |  |                  |               |
| 10         | ,525                      | 2,919            | 85,432    |   |                  |           |  |                  |               |
| 11         | ,478                      | 2,655            | 88,087    |   |                  |           |  |                  |               |
| 12         | ,453                      | 2,516            | 90,603    |   |                  |           |  |                  |               |
| 13         | ,379                      | 2,103            | 92,707    |   |                  |           |  |                  |               |
| 14         | ,362                      | 2,012            | 94,718    |   |                  |           |  |                  |               |

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

|    |      |       |         |  |  |  |  |  |
|----|------|-------|---------|--|--|--|--|--|
| 15 | ,333 | 1,852 | 96,570  |  |  |  |  |  |
| 16 | ,247 | 1,374 | 97,944  |  |  |  |  |  |
| 17 | ,197 | 1,093 | 99,037  |  |  |  |  |  |
| 18 | ,173 | ,963  | 100,000 |  |  |  |  |  |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Dans le tableau N°10 sont présentées les corrélations des items avec les axes, après rotation.

**Tableau 10:** Matrice des composantes après rotation<sup>a</sup>

|             | Composante  |             |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
|             | 1           | 2           | 3           |
| IM_3        | ,865        | ,038        | ,027        |
| IM_4        | ,827        | ,140        | -,109       |
| IM_5        | ,798        | ,063        | ,012        |
| IM_6        | ,773        | ,257        | -,103       |
| IM_2        | ,704        | -,017       | ,046        |
| IM_18       | ,651        | ,425        | ,077        |
| IM_16       | ,611        | ,335        | -,019       |
| IM_1        | ,522        | ,466        | -,250       |
| IM_8        | ,266        | ,641        | -,083       |
| IM_14       | ,192        | ,629        | ,055        |
| IM_11       | ,022        | ,612        | ,233        |
| IM_13       | ,040        | ,611        | ,276        |
| IM_17       | ,368        | ,562        | ,111        |
| <b>IM_9</b> | <b>,052</b> | <b>,474</b> | <b>,429</b> |
| IM_10       | -,090       | ,161        | ,808        |
| IM_12       | -,133       | ,192        | ,758        |
| IM_15       | ,046        | -,330       | ,543        |
| <b>IM_7</b> | <b>,047</b> | <b>,205</b> | <b>,466</b> |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 6 itérations.

Examinant les échelles multidimensionnelles, sont exclus les items n'ayant aucune contribution supérieure ou égale à 0,50 sur l'une des composantes principales convenues. Ces seuils peuvent également varier en fonction de la taille de l'échantillon (Hair et al., 2006). A cet effet, nous nous projetons à supprimer les items qui ne répondent pas au critère déjà cité, soit : les items **IM\_9** et **IM\_7**.

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

Après suppression un par un de ces deux items, nous aurons la structure factorielle suivante (tableau N°11)

**Tableau 11 : Matrice des composantes après rotation<sup>a</sup>**

|       | Composante  |             |             |
|-------|-------------|-------------|-------------|
|       | 1           | 2           | 3           |
| IM_3  | <b>,861</b> | ,027        | ,007        |
| IM_4  | <b>,822</b> | ,116        | -,139       |
| IM_5  | <b>,795</b> | ,057        | -,007       |
| IM_6  | <b>,771</b> | ,203        | -,207       |
| IM_2  | <b>,703</b> | ,005        | ,095        |
| IM_18 | <b>,668</b> | ,417        | ,019        |
| IM_16 | <b>,627</b> | ,287        | -,093       |
| IM_1  | <b>,538</b> | ,372        | -,342       |
| IM_13 | ,058        | <b>,689</b> | ,221        |
| IM_14 | ,198        | <b>,683</b> | -,004       |
| IM_11 | ,028        | <b>,682</b> | ,122        |
| IM_17 | ,391        | <b>,552</b> | ,013        |
| IM_8  | ,277        | <b>,546</b> | -,335       |
| IM_10 | -,084       | ,331        | <b>,737</b> |
| IM_12 | -,135       | ,374        | <b>,685</b> |
| IM_15 | ,058        | -,227       | <b>,636</b> |

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 5 itérations.

Nous pouvons constater que la structure à trois facteurs s'est stabilisée. D'autres parts, il faut analyser la cohérence interne des trois facteurs avant leur présentation, puisque d'autres items pourraient encore être éliminés.

**La cohérence interne :**

**Tableau 12: La cohérence interne**

| Variables mesurées | Nombre d'items | Fiabilité | Echelle retenue |
|--------------------|----------------|-----------|-----------------|
|--------------------|----------------|-----------|-----------------|

Implication Organisationnelle :

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

|           |   |                            |     |
|-----------|---|----------------------------|-----|
| Affective | 8 | $\alpha$ deCronbach= 0,889 | Oui |
| Normative | 5 | $\alpha$ deCronbach= 0,701 | Oui |
| Calculée  | 3 | $\alpha$ deCronbach= 0,590 | Non |

Source: travail personnel

Le premier facteur (affective) annonce un alpha de 0,889, ce qui est très bon. Le second facteur, présente un alpha de 0,701 ce qui est bon .Cependant, le troisième facteur révèle un alpha de 0,590 qui est un score faible, a cet effet, nous décidons ne pas retenir le troisième facteur (calculée). Le tableau N°12 indique ces résultats.

**Présentation des axes**

**Tableau 13:** inventaire des items retenus de l'implication organisationnelle

| <b>Implication affective</b> |  |
|------------------------------|--|
| IM_1                         | Je serai très heureux de finir ma carrière dans cette entreprise                                       |
| IM_2                         | Je ressens les problèmes de cette entreprise comme s'ils étaient les miens.                            |
| IM_3                         | Je ressens un fort sentiment d'appartenance à cette entreprise   |
| IM_4                         | Je me sens attaché affectivement à cette entreprise  |
| IM_5                         | Je me sens membre à part entière de cette entreprise   |
| IM_6                         | Cette entreprise a une grande signification pour moi   |
| IM_16                        | Cette entreprise mérite ma loyauté   |
| IM_18                        | Je dois beaucoup à cette entreprise  |
| <b>Implication normative</b> |  |
| IM_8                         | Ce serait très difficile pour moi de quitter l'entreprise, même si je le voulais                       |
| IM_11                        | Si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs              |
| IM_13                        | Je ressens une obligation de rester chez mon employeur actuel  |
| IM_14                        | Je ne ressens pas le droit de quitter cette entreprise actuellement, même si cela était à mon avantage |
| IM_17                        | Je ne quitterais pas cette entreprise, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent |

Source: travail personnel

**3.2 Test du modèle**

Après avoir effectué l'épuration des instruments de mesure en procédant à une analyse factorielle exploratoire ainsi qu'un test de la cohérence Interne (tout en respectant le paradigme de Churchill), nous avons testé la validité du modèle conceptuel, et des hypothèses de recherche à l'aide de la régression linéaire multiple.

Le modèle de recherche étant composé d'une variable indépendante (explicative) et des variables dépendantes (à expliquer), le test du modèle conceptuel doit s'opérer par des méthodes explicatives. A cet effet, la régression linéaire multiple est la meilleure méthode autorisant de valider un modèle de recherche, en tenant compte des erreurs dans la mesure des concepts.

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

Gotteland, D et all (2012) soulignent que l'analyse de régression livre de plus une estimation de l'effet de chaque variable explicative à l'aide de son coefficient de régression. En vue de savoir si celui-ci est significativement non nul, il est indispensable qu'il fasse l'objet d'un test de Student. L'hypothèse nulle est que le coefficient est approximatif du 0 ; la significativité doit être inférieure à  $\alpha$  pour aboutir à l'existence d'un effet de la variable correspondante. L'éventuel cas, le signe du coefficient donne le sens de la relation linéaire entre Xi et Y : un coefficient positif représente une relation croissante (Xi et Y varie dans le même sens) ; un coefficient négatif, une relation décroissante (Xi et Y varient à l'opposé l'une de l'autre).

Les hypothèses sont testées dans trois différents modèles de régression. chaque variable indépendante de l'équation de régression a un « t de Student » qui lui correspond . Comme le déterminent Charles Henri d'Arcimo les et Stéphane Trébuq (2005, p. 222), « *en l'absence de colinéarité, la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante du modèle sera jugée significative pour un t de Student généralement supérieur à deux* », avec une signification au moins inférieure à 5%.

**Tableau 14 :** Coefficients de la Satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque sur implication affective

| Modèle | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t           | Sig.         | Statistiques de colinéarité |       |       |
|--------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------------|--------------|-----------------------------|-------|-------|
|        | A                             | Erreur standard | Bêta                      |             |              | Tolérance                   | VIF   |       |
| 1      | (Constante)                   | ,827            | ,191                      |             | 4,340        | ,000                        |       |       |
|        | SA_extrinsèque                | ,618            | ,069                      | ,600        | 8,945        | ,000                        | 1,000 | 1,000 |
| 2      | (Constante)                   | -,159           | ,237                      |             | -,671        | ,503                        |       |       |
|        | <b>SA_extrinsèque</b>         | ,491            | ,065                      | <b>,476</b> | <b>7,501</b> | <b>,000</b>                 | ,895  | 1,118 |
|        | <b>SA_intrinsèque</b>         | ,508            | ,084                      | <b>,382</b> | <b>6,012</b> | <b>,000</b>                 | ,895  | 1,118 |

a. Variable dépendante : moyaffective

Le tableau N°14 montre que la satisfaction **extrinsèque** a un effet positif et Significatif sur l'implication **affective**. (le test Student de **7,501** avec **p<0,05**). Notamment, elle a l'impact respectif le plus important sur l'implication affective (avec un Bêta de **0,476**), de surcroit, le tableau N°14 montre que la satisfaction **intrinsèque** a un effet positif et Significatif sur l'implication **affective**. (le test Student de **6,012** avec **p<0,05**). Néanmoins, elle un impact respectif moins important sur l'implication affective (avec un Bêta de **0,382**).

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

**Tableau 15 :** coefficients de la Satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque sur implication Normative

| Modèle | Coefficients non standardisés |                 | Coefficients standardisés | t     | Sig.         | Statistiques de colinéarité |       |       |
|--------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|--------------|-----------------------------|-------|-------|
|        | A                             | Erreur standard | Bêta                      |       |              | Tolérance                   | VIF   |       |
| 1      | (Constante)                   | 1,385           | ,243                      | 5,701 | ,000         |                             |       |       |
|        | SA_intrinsèque                | ,650            | ,090                      | ,516  | 7,184        | ,000                        | 1,000 | 1,000 |
| 2      | (Constante)                   | ,920            | ,253                      | 3,641 | ,000         |                             |       |       |
|        | SA_intrinsèque                | ,523            | ,090                      | ,415  | <b>5,801</b> | <b>,000</b>                 | ,895  | 1,118 |
|        | SA_extrinsèque                | ,304            | ,070                      | ,312  | <b>4,353</b> | <b>,000</b>                 | ,895  | 1,118 |

a. Variable dépendante : moyNormative

Le tableau N°15 montre que la satisfaction **intrinsèque** a un effet positif et Significatif sur l'implication **Normative**. (le test Student de **5,801** avec **p<0,05**). Notamment, elle un impact respectif assez important sur l'implication normative (avec un Bêta de **0,415**), de plus, le tableau N°15 montre aussi que la satisfaction **extrinsèque** a un effet positif et Significatif sur l'implication **normative**. (le test Student de **4,353** avec **p<0,05**). Néanmoins, elle un impact respectif moins important sur l'implication normative (avec un Bêta de **0,312**).

#### **4 Discussion des résultats**

Cette recherche avait pour ambition d'apporter une contribution à une meilleure compréhension des effets de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie.

Nous avons constaté d'après l'analyse des résultats obtenus à l'issue de la régression linéaire multiple que la satisfaction au travail a un effet significatif et positif sur l'implication organisationnelle des employés ce qui veut dire que plus la satisfaction au travail chez les employés est importante plus les employés sont impliqués en entreprise. Néanmoins, l'impact des dimensions de la satisfaction au travail sur les dimensions de l'implication organisationnelle est dissemblable. De manière plus détaillée :

La satisfaction **extrinsèque** influence significativement et positivement l'implication **affective**. Notamment l'implication affective est la dimension la plus influencée par la satisfaction extrinsèque (avec un Bêta de **0,476** et un **p<0,05**). Assez pour dire que les facteurs extrinsèques confortent intensément l'attachement affectif des employés Algériens à leur entreprise.

La satisfaction **extrinsèque** influence positivement l'implication **normative**. Notamment, elle a un impact respectif assez important sur l'implication normative (avec un Bêta de **0,312** et un **p<0,05**).

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

La satisfaction **intrinsèque** influence l'implication **affective** de façon significative et positive. (avec un Bêta de **0,382** et un  $p < 0,05$ ). parallèlement, c'est l'influence la plus importante de la satisfaction intrinsèque.

La satisfaction **intrinsèque** influence l'implication **normative** de façon significative et positive. Notamment, elle a un impact respectif assez important (avec un Bêta de **0,415** et  $p < 0,05$ ).

### Conclusion

En guise de conclusion, nous pouvant donc confirmer d'abord les hypothèses H1 que La satisfaction extrinsèque a un effet significatif et positif sur l'implication affective, également l'hypothèse H3 que La satisfaction extrinsèque a un effet significatif et positif sur l'implication normative, ensuite l'hypothèse H4 que la satisfaction intrinsèque a un effet significatif et positif sur l'implication affective, enfin l'hypothèse H6 que la satisfaction intrinsèque a un effet significatif et positif sur l'implication normative, pour ce qui est des hypothèses H2 et H5 relative à l'implication calculée n'ont pas été vérifiées suite à leurs échelle de mesure qui n'a pas été retenue.

Il nous semble important d'illustrer deux limites-perspectives à cette recherche. Premièrement, l'étude porte sur un échantillon par convenance, dès lors les résultats ainsi présentés ne peuvent prétendre à une généralisation. Deuxièmement, le modèle conceptuel que nous avons employé avait pour but de comprendre la relation entre la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle, alors qu'il n'a pas pris en considération toutes les variables pouvant influencer, directement ou indirectement, l'implication organisationnelle. Nous pouvons citer à titre de rappel, des variables comme la charge au travail, l'équité organisationnelle et bien d'autres, ce qui nous pousse à les inscrire dans les perspectives de la recherche.

Nous souhaitons à cet effet, que le présent-modèle conceptuel soit enrichi de manière à incorporer d'autres variables.

## Références

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 32-40.
- Biétry, F. (2012). L'implication organisationnelle: un concept à emprunter. *Actes du 23ème congrès de l'AGRH*, 12-14.
- Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations* (Vol. 9). Sage.
- Burakova, M., Ducourneau, J., Gana, K., & Dany, L. (2014). Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France. *Psychologie Française*, 59(4), 273-299.
- Calder, B. J., Phillips, L. W., & Tybout, A. M. (1981). Designing research for application. *Journal of consumer research*, 8(2), 197-207.
- Cerdin, J. L., & Peretti, J. M. (2001). Internet versus voie postale: comparaison de deux méthodes de collecte de données en GRH. *Revue de Gestion des ressources humaines*, (42), 39-56.
- Charles-Pauvers, B., & Commeiras, N. (2002). L'implication: le concept. *l'implication au travail*, 43-69.
- Churchill Jr, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 64-73.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*: Psychology Press.
- Colle, R. (2006). L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'auto-détermination. *These, Université Aix-Marseille*.
- Commeiras, N. (1994). *L'intéressement, facteur d'implication organisationnelle: une étude empirique*.
- d'Arcimoles, C. H., & Trébucq, S. (2005). Chapitre 8. Méthodes de régression et traitement des données financières et sociétales: questionnements et applications. *Méthodes & Recherches*, 207-243.
- Dineen, S. S., Villapakkam, A. C., Nordman, J. T., & Sonenshein, A. L. (2007). Repression of *Clostridium difficile* toxin gene expression by CodY. *Molecular microbiology*, 66(1), 206-219.
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72(4), 463-483.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American sociological review*, 16(1), 14-21.
- Garner, P. (2015). *Les effets de l'équilibre travail/famille sur la satisfaction au travail et l'intention de départ des cadres: une investigation du rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelle*. Université de Lorraine.
- Gaertner, S. (2000). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human resource management review*, 9(4), 479-493.
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 331-345.

## Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)

- Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion: Réussir son mémoire ou sa thèse*. Pearson Education France.
- Graham, M. W., & Messner, P. E. (1998). Principals and job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 12(5), 196-202.
- Granny, C., Smith, P., & Stone, E. (1992). Job satisfaction: Advances in research and application. *Lexington, MA: Lexington Books*.
- Huang, T.-C., Lawler, J., & Lei, C.-Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(6), 735-750.
- Igalens, J., & Neveu, J. P. (1994). L'implication syndicale. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 10, 13-21.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, 2(1), 51-60.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2012). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*: Routledge.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Locke, E. A., & Schweiger, D. M. (1979). Participation in decision-making: One more look. *Research in organizational behavior*, 1(10), 265-339.
- Maghni, A. (2014). satisfaction au travail, implication organisationnelle, et intention de départ volontaire: cas des techniciens de maintenance d'une entreprise de câblage. *European Scientific Journal, ESJ*, 10(35).
- Manville, C. (2005). L'implication organisationnelle et les perceptions de justice des salariés contingents : une étude exploratoire. *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(2), 973-995.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Paillé, P. (2004). Engagement organisationnel, intention de retrait et comportements citoyens: l'influence de la satisfaction au travail. *Revue de gestion des ressources humaines*(52), 31-46.

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

Poilpot-Rocaboy, G., Notelaers, G., & Hauge, L. J. (2015). Exposition au harcèlement psychologique au travail: Impact sur la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle et l'intention de départ. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 21(4), 358-379.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.

Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa State Press.

Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 64(4), 317-330.

Roussel, P., Durrieu, F., & Campoy, E. (2002). *Méthodes d'équations structurelles: recherche et applications en gestion*. Economica

Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70.

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

Thevenet, M. (1992). *Impliquer les personnes dans l'entreprise*: Éd. Liaisons.

Trimble, d. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of psychology & theology*, 34(4).

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

**Annexe :**

**Questionnaire**

**1<sup>ere</sup> Partie : Implication organisationnelle**

On constate aujourd'hui des différences dans les rapports des salariés avec leur organisation, les questions qui suivent s'intéressent à votre rapport avec votre entreprise.

Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes :

**2<sup>eme</sup> partie Satisfaction au travail**

Dans mon emploi actuel, je suis satisfait :

|   |                                       | Très satisfait(e) | Satisfait(e) | Ni satisfait(e) ni insatisfait(e) | Insatisfait(e) | Très insatisfait(e) |
|---|---------------------------------------|-------------------|--------------|-----------------------------------|----------------|---------------------|
| 1 | Des conditions de travail             |                   |              |                                   |                |                     |
| 2 | De mon importance aux yeux des autres |                   |              |                                   |                |                     |

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

|    |   | Pas du tout d'accord | Plutôt pas d'accord | Ni en accord ni en désaccord | Plutôt d'accord | Tout a fait d'accord |
|----|---|----------------------|---------------------|------------------------------|-----------------|----------------------|
| 1  | Je serai très heureux de finir ma carrière dans cette entreprise  |                      |                     |                              |                 |                      |
| 2  | Je ressens les problèmes de cette entreprise comme s'ils étaient les miens.                                   |                      |                     |                              |                 |                      |
| 3  | Je ressens un fort sentiment d'appartenance à cette entreprise  |                      |                     |                              |                 |                      |
| 4  | Je me sens attaché affectivement à cette entreprise   |                      |                     |                              |                 |                      |
| 5  | Je me sens membre à part entière de cette entreprise  |                      |                     |                              |                 |                      |
| 6  | Cette entreprise a une grande signification pour moi  |                      |                     |                              |                 |                      |
| 7  | Rester dans cette entreprise est autant affaire de nécessité que de désir                                     |                      |                     |                              |                 |                      |
| 8  | Ce serait très difficile pour moi de quitter l'entreprise, même si je le voulais                              |                      |                     |                              |                 |                      |
| 9  | Trop de choses dans ma vie pourraient être perturbées si je décidais de quitter cette entreprise actuellement |                      |                     |                              |                 |                      |
| 10 | Je pense que je n'ai pas assez d'opportunités de rechange pour quitter cette entreprise                       |                      |                     |                              |                 |                      |
| 11 | Si je n'avais pas tant donné à cette entreprise, je pourrais penser à travailler ailleurs                     |                      |                     |                              |                 |                      |
| 12 | Une des rares préoccupations avec mon départ serait le peu d'alternatives possibles                           |                      |                     |                              |                 |                      |
| 13 | Je ressens une obligation de rester chez mon employeur actuel   |                      |                     |                              |                 |                      |
| 14 | Je ne ressens pas le droit de quitter cette entreprise actuellement, même si cela était à mon avantage        |                      |                     |                              |                 |                      |
| 15 | Si je quittais cette entreprise maintenant, je n'aurais aucun remords *                                       |                      |                     |                              |                 |                      |
| 16 | Cette entreprise mérite ma loyauté  |                      |                     |                              |                 |                      |
| 17 | Je ne quitterais pas cette entreprise, car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent        |                      |                     |                              |                 |                      |
| 18 | Je dois beaucoup à cette entreprise   |                      |                     |                              |                 |                      |
| 3  | De la stabilité de mon emploi   |                      |                     |                              |                 |                      |

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 4  | Des possibilités de dire aux gens ce qu'il faut faire                                |  |  |  |  |  |
| 5  | De la manière dont les règles internes de l'entreprise sont mises en application     |  |  |  |  |  |
| 6  | Des possibilités de rester occupé(e) tout le temps au cours de la journée de travail |  |  |  |  |  |
| 7  | Des possibilités d'essayer mes propres méthodes pour réaliser le travail             |  |  |  |  |  |
| 8  | De la manière dont mes collègues s'entendent entre eux                               |  |  |  |  |  |
| 9  | Des compliments que je reçois pour la réalisation d'un bon travail                   |  |  |  |  |  |
| 10 | Du sentiment d'accomplissement que je retire de mon travail                          |  |  |  |  |  |

### 3<sup>eme</sup> partie : Fiche signalétique

Pour terminer, nous vous prions de bien vouloir indiquer quelques informations vous concernant ou relatives à votre emploi. Ces questions ne sont pas destinées à vous identifier. Toutefois, ces données nous sont nécessaires pour les traitements statistiques des questions précédentes.

|                              | <b>Modalités de réponse</b>   |
|------------------------------|---|
| Vous êtes :                  | Homme/Femme   |
| Age                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 20 ans</li> <li>- 20 ans - 30 ans</li> <li>- 31 ans - 40 ans</li> <li>- 41 ans - 50 ans</li> <li>- 51 ans - 60 ans</li> <li>- plus de 60 ans</li> </ul> |
| Situation familiale          | Célibataire-Marié (e)   |
| Poste occupé                 |   |
| Ancienneté dans l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins d'un an</li> <li>- De 1 à 5 ans</li> <li>- De 6 à 10 ans</li> <li>- De 11 à 15 ans</li> <li>- De 16 à 20 ANS</li> <li>- Plus de 20 ans</li> </ul>          |
| Taille de l'entreprise :     | De 1 à 9 employés – De 10 à 49 Employés – De 50 à 250- Plus de 250 Employés   |
| Nature de l'entreprise       | Publique – privée / Algérienne –Mixte - étrangère   |
| Niveau d'étude :             | Sans BAC / BAC+1 /+2/ +3/ +4/ +6/ +5 /+7 /+8.   |

**Nous vous remercions d'avoir contribué à cette enquête. Les données sont, comme nous vous l'avons précisé, anonymes. Toutefois, si vous désirez en connaître les résultats, veuillez nous le préciser.**

**Satisfaction au travail : antécédent de l'implication organisationnelle des employés dans les entreprises en Algérie (PP : 172-194)**