

Effet de la motivation au travail sur la satisfaction au travail dans les organisations économiques algériennes

Effect of work motivation on job satisfaction in Algerian economic organizations

Mohamed Abdelwahab Merad ^{1*} Ramzi Tebaibia ²

¹ Enseignant- Chercheur, Ecole Supérieure des Banques, Email : meradmohamed20@gmail.com

² Doctorant en finances, Université de 8 Mai 1945 Guelma, Email : tebaibia.ramzi@univ-guelma.dz

Date de soumission : 16/10 /2023 Date d'acceptation : 09/ 10/2023 Date de publication : 31/ 12/ 2023

Résumé :

Cette enquête visait à évaluer l'impact de la motivation au travail sur la satisfaction au travail au sein des organisations économiques en Algérie. De plus, elle avait pour objectif d'explorer le degré de satisfaction des employés par rapport aux différentes facettes de leur travail. Les enquêtes ont été menées auprès d'employés travaillant dans diverses organisations. En août 2023, environ 60 questionnaires ont été distribués par le biais de communications électroniques. Pour confirmer les hypothèses de recherche, des techniques d'analyse de régression pas à pas et de corrélation ont été employées. Les résultats de l'analyse de régression ont montré une corrélation positive entre les variables étudiées, indiquant que ces variables étaient non seulement significatives, mais également fortement interdépendantes.

Mots clés : Motivation, Satisfaction au travail, Management des Ressources Humaines.

Code de classification JEL : R29, M54

Abstract:

This survey aimed to assess the impact of work motivation on job satisfaction within economic organizations in Algeria. In addition, its objective was to explore the degree of satisfaction of employees with the different facets of their work. The surveys were conducted among employees working in various organizations. In August 2023, approximately 60 questionnaires were distributed through electronic communications. To confirm the research hypotheses, stepwise regression and correlation analysis techniques were employed. The results of the regression analysis showed a positive correlation between the studied variables, indicating that these variables were not only significant, but also strongly interdependent.

Keywords : Motivation, Job Satisfaction, Human Resources Management.

Jel classification codes : R29, M54

Pour citer l'article : Merad, M, Teaibia, R, " Effet de la motivation au travail sur la satisfaction au travail dans les organisations économiques algériennes », JSPR, vol. 04, n°02, année 2023, pp60-68.

Disponible sur : <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/703>

* **Auteur correspondant :** Mohamed Abdelwahab Merad, Email : meradmohamed20@gmail.com

1. Introduction :

À l'époque actuelle de mondialisation, chaque entreprise doit impérativement démontrer un haut niveau d'efficacité et d'efficience, car cela représente un avantage essentiel pour survivre dans un environnement de concurrence de plus en plus féroce. Dans le paysage compétitif des affaires d'aujourd'hui, seules les entreprises capables de produire des biens et des services de grande qualité peuvent prétendre et pénétrer sur la scène mondiale. Face à cette pression, la création d'une entreprise hautement compétitive nécessite de prendre en compte plusieurs facteurs afin de suivre le rythme des évolutions rapides qui caractérisent l'ère de la mondialisation.

L'un de ces facteurs réside dans la nécessité pour les dirigeants de bien comprendre le système organisationnel mis en place au sein de l'entreprise, en accordant une attention particulière à la motivation et à la satisfaction au travail, de manière à garantir que les employés se sentent comblés dans leur travail, ce qui se traduit par une amélioration de leurs performances au sein de l'entreprise. Chaque manager doit anticiper les efforts requis pour développer ses compétences et aptitudes en gestion, dans le but de stimuler ses collaborateurs. Les gestionnaires ont pour responsabilité d'apporter leur soutien et d'exercer une influence sur le comportement de leurs subordonnés, de manière à ce qu'ils puissent remplir leurs fonctions de manière efficace et efficiente. Par conséquent, la réussite des gestionnaires dans la motivation de leurs collaborateurs dépend de leur compréhension des motivations de ces derniers. En l'occurrence, l'entreprise attend de ses employés non seulement qu'ils possèdent des compétences et des aptitudes, mais surtout qu'ils soient disposés à travailler dur et à obtenir des performances optimales (Nurchayani & Andayani, 2016).

Problématique de la recherche :

Sur la base de ce qui précède, nous essayons dans cette étude de répondre aux deux questions suivantes :

- Quel est le niveau de satisfaction au travail et de performance des travailleurs ?
- Quelle est la relation entre la motivation et le niveau de satisfaction au travail des travailleurs ?

Hypothèse de l'étude :

Afin de répondre à notre problématique, nous avons mené cette étude en essayant de tester l'hypothèse suivante :

H₁ : La motivation au travail des employés a un effet positif direct sur la satisfaction au travail.

Méthodologie de l'étude :

Nous avons adopté la méthodologie de l'étude quantitative car cette approche nécessite une optique hypothético-déductive.

2. Revue de littérature :

2.1 *Management :*

Le management désigne un ensemble de connaissances et de techniques visant à améliorer la gestion d'une entreprise. C'est un terme d'origine anglaise (to manage : guider, diriger, ...). On parle de "management à la française," "management à l'américaine," ou "management à la japonaise" lorsque les méthodes utilisées pour gérer l'entreprise sont spécifiques à une culture donnée. Le management englobe également le processus par lequel des résultats sont atteints de manière efficace et performante en collaboration avec d'autres. Ce processus englobe les activités essentielles d'un manager (technologuepro, 2023).

2.2. *Management de ressources humaines :*

Les ressources humaines jouent un rôle essentiel au sein d'une organisation. En règle générale, il est impossible de dissocier une entreprise des ressources humaines qui la composent. Le succès d'une entreprise dans la réalisation de ses objectifs est intrinsèquement lié à l'efficacité de ses ressources humaines. Les performances des employés sont véritablement un moteur pour l'entreprise, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs organisationnels et à l'amélioration globale des performances de l'entreprise.

Les ressources humaines sont constituées d'individus compétents, préparés et attentifs à la réalisation des objectifs organisationnels. L'émergence de la nécessité de promouvoir le professionnalisme au sein de l'organisation témoigne de l'importance de renforcer la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs. Cette nécessité de professionnalisme met en lumière le rôle croissant des ressources humaines dans la réalisation du succès organisationnel, comme souligné dans le travail de (Carine , 2022)

2.3 *Motivation :*

(Luthans, 1998) ; défend l'idée que la motivation est un processus qui éveille, dynamise, guide et soutient le comportement et la performance. Elle incite les individus de l'intérieur à entreprendre des actions qui les rapprochent de l'accomplissement de tâches qu'ils apprécient. L'efficacité au travail joue un rôle essentiel pour inspirer les individus dans leur travail, renforçant ainsi leur motivation à s'investir dans leurs missions. Par ailleurs, la motivation intrinsèque peut être définie comme la volonté de réaliser une activité pour elle-même, poussée par le plaisir et la satisfaction inhérents à cette activité. La motivation peut être simplement définie comme un élément ou une force qui pousse une personne à accomplir un travail ou une activité de manière optimale. Elle joue également un rôle essentiel dans l'augmentation de l'enthousiasme au travail. Le terme "motivation" trouve ses racines dans le mot latin "Movere," signifiant incitation ou force motrice. Les motivations qui sous-

tendent le comportement des individus varient d'une personne à l'autre, bien qu'il puisse exister des similitudes ; chaque individu possède des caractéristiques distinctes qui les incitent à agir, notamment en ce qui concerne leurs devoirs et responsabilités en tant qu'employé (Timothy & Lise , 2004).

Selon (Deden , 2022) la motivation est une tendance à entreprendre des activités, commençant par une impulsion intérieure et aboutissant à un ajustement personnel. (Jufrizen & Sitorus, 2021) ; Décrit la motivation comme la force qui incite un membre de l'organisation à être prêt et disposé à accomplir une activité relevant de ses responsabilités et à s'acquitter de ses obligations. En parallèle, (Lantra, 2018) met en avant que le terme "motivation" découle du mot racine "motif," signifiant encouragement, cause ou raison pour laquelle les individus entreprennent des actions. Ainsi, la motivation représente une condition qui encourage ou devient une cause consciente. En synthèse, en combinant les perspectives de ces experts, on peut conclure que la motivation est une force présente chez un individu, le poussant à entreprendre ou à ne pas entreprendre une action, particulièrement en ce qui concerne les activités visant à atteindre les objectifs de l'entreprise.

2.4 Satisfaction au travail :

(Hoppock, 1935) Décrit la satisfaction au travail comme étant le résultat d'une combinaison de facteurs psychologiques, physiologiques et environnementaux qui amène une personne à exprimer sincèrement sa satisfaction à l'égard de son travail. Selon cette perspective, bien que la satisfaction au travail puisse être influencée par de nombreux facteurs externes, elle reste essentiellement une expérience interne liée au ressenti de l'employé. En d'autres termes, la satisfaction au travail résulte d'un ensemble de facteurs qui engendrent un sentiment de bien-être professionnel. Si on va sur une autre perspective La satisfaction au travail est un concept complexe et multifacette qui peut revêtir des significations différentes selon les individus. Elle est généralement associée à la motivation, mais la nature de cette relation n'est pas claire. La satisfaction n'est pas identique à la motivation. La satisfaction au travail est davantage une attitude, un état interne. Elle peut, par exemple, être liée à un sentiment personnel d'accomplissement, qu'il soit quantitatif ou qualitatif (AZIRI , 2011)

(Velnampy, 2008) ; Dans son étude portant sur l'attitude au travail et la performance des employés, a abouti à la conclusion que la satisfaction au travail exerce une influence positive sur la performance des employés. Cela s'explique par le fait que la satisfaction au travail renforce l'engagement professionnel, et une performance accrue procure également aux individus une plus grande satisfaction et un engagement accru envers l'organisation. Il ressort de l'étude que la satisfaction au travail et la performance des employés sont liées dans

un cycle d'interdépendance. La satisfaction au travail et l'engagement des employés contribuent à des niveaux de performance élevés.

(OUNNOUGHI, 2017) suggère que la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la rémunération et la motivation personnelle des enseignants de l'enseignement supérieur à l'Université de Sétif en Algérie est complexe. L'étude a utilisé trois questionnaires qui ont été administrés à 299 enseignants. Il s'agissait de l'échelle des options de travail pour évaluer la motivation personnelle, du questionnaire de satisfaction du Minnesota pour évaluer la satisfaction au travail, et du questionnaire de satisfaction salariale pour évaluer la satisfaction liée à la rémunération. Pour analyser les relations entre ces variables, l'étude a appliqué une analyse de corrélation, concluant ainsi à l'existence de certaines relations, notamment entre la satisfaction à l'égard de la rémunération et la satisfaction au travail. Ces résultats peuvent être utilisés comme base pour élaborer des stratégies visant à améliorer la satisfaction au travail, la satisfaction salariale, ainsi que le processus de motivation des enseignants universitaires dans les pays en développement ; L'étude a mis en évidence des relations importantes entre des variables extrêmement importantes, telles que la motivation intrinsèque, la satisfaction au travail et la satisfaction salariale. Les résultats de la présente étude peuvent contribuer à l'amélioration de la prise de décision à l'Université. Ils peuvent contribuer à fournir des niveaux à ces variables qui ont un impact significatif sur la performance à l'Université.

L'étude de (Mahdadi, Kadri, & Maazouzi, 2023) avait pour but d'évaluer la satisfaction au travail parmi les employés des entreprises industrielles et d'analyser sa relation avec leur performance au travail. Deux hypothèses de recherche ont été formulées et explorées. La première hypothèse suggérait que la satisfaction au travail et la performance au travail des employés connaîtraient une baisse. La deuxième hypothèse avançait qu'il existerait une relation directe et statistiquement significative entre la satisfaction au travail et la performance au travail des employés. L'échantillon de l'étude était composé de 100 employés, et les chercheurs ont utilisé la moyenne arithmétique pour évaluer le niveau de satisfaction au travail et de performance au travail au sein de cet échantillon. L'écart-type a été calculé pour comprendre la variabilité des réponses au sein de l'échantillon. De plus, le coefficient de corrélation de Pearson a été employé pour déterminer la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la performance au travail. Les résultats de l'étude ont indiqué que la performance au travail est effectivement liée au niveau de satisfaction au travail. L'absence de satisfaction au travail a un impact négatif sur la performance des employés, ce qui, à son tour, peut influencer la productivité de manière générale. Par conséquent, il est impératif que les responsables se concentrent sur la satisfaction professionnelle des employés et veillent à mettre en place les conditions nécessaires pour la favoriser, car cela a un impact significatif sur leur performance au travail.

2.5 Relation entre la motivation au travail et la satisfaction au travail :

(Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ont établi une relation entre deux types de variables en ce qui concerne la satisfaction au travail. Ils ont identifié que la satisfaction au travail résulte de deux catégories de facteurs : les facteurs intrinsèques et les facteurs extrinsèques. Les facteurs intrinsèques contribuent à la satisfaction au travail, tandis que les facteurs extrinsèques provoquent l'insatisfaction et réduisent le niveau de satisfaction au travail. Les facteurs extrinsèques sont également appelés facteurs d'hygiène. Selon Herzberg, ces facteurs d'hygiène sont liés à l'insatisfaction et sont associés à des éléments externes ou environnementaux tels que la politique et l'administration de l'entreprise, la supervision, les conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux. En revanche, les facteurs intrinsèques, également connus sous le nom de facteurs de satisfaction et de motivation, englobent des éléments tels que le travail créatif ou stimulant, les responsabilités et les opportunités d'avancement, qui contribuent positivement à la satisfaction au travail. (Joshi, 2008) a exploré l'impact de la satisfaction au travail sur la motivation des employés dans le cadre de sa recherche. Cette étude a mis en évidence la relation entre la satisfaction au travail et l'inspiration des employés. La productivité d'un employé découle en grande partie de sa satisfaction au travail, et cette productivité peut être considérée comme un indicateur de satisfaction. Étant donné que les employés consacrent la majeure partie de leur temps à leur travail, il est essentiel qu'ils éprouvent de la satisfaction à cet endroit.

3. Etude Empirique :

3.1 Méthodologie de l'étude :

La population statistique se réfère à l'ensemble fini des éléments que l'on souhaite étudier. Il convient de noter que le terme "population" doit être compris dans un sens plus large, englobant non seulement les êtres humains ou les organismes vivants, mais aussi les ensembles d'objets ou d'événements concrets (Christian , 2011)

Sur la base de ce qui précède, la population de la recherche effectuée est constituée des 56 employés de différents salaires de secteur économique algérien .L'échantillonnage a été réalisé par échantillonnage saturé ,qui est une technique d'échantillonnage lorsque tous les membres de la population sont utilisés comme échantillons. Cela se produit souvent si la population est relativement petite ou si l'étude souhaite faire des généralisations avec de très petites erreurs. Dans cette étude, le nombre de totalisations étant inférieur à ,100 les auteurs intègrent dans l'échantillon de recherche l'ensemble de la population, soit le nombre d'employés 56 personnes. Nous avons mené notre étude à travers un questionnaire pour

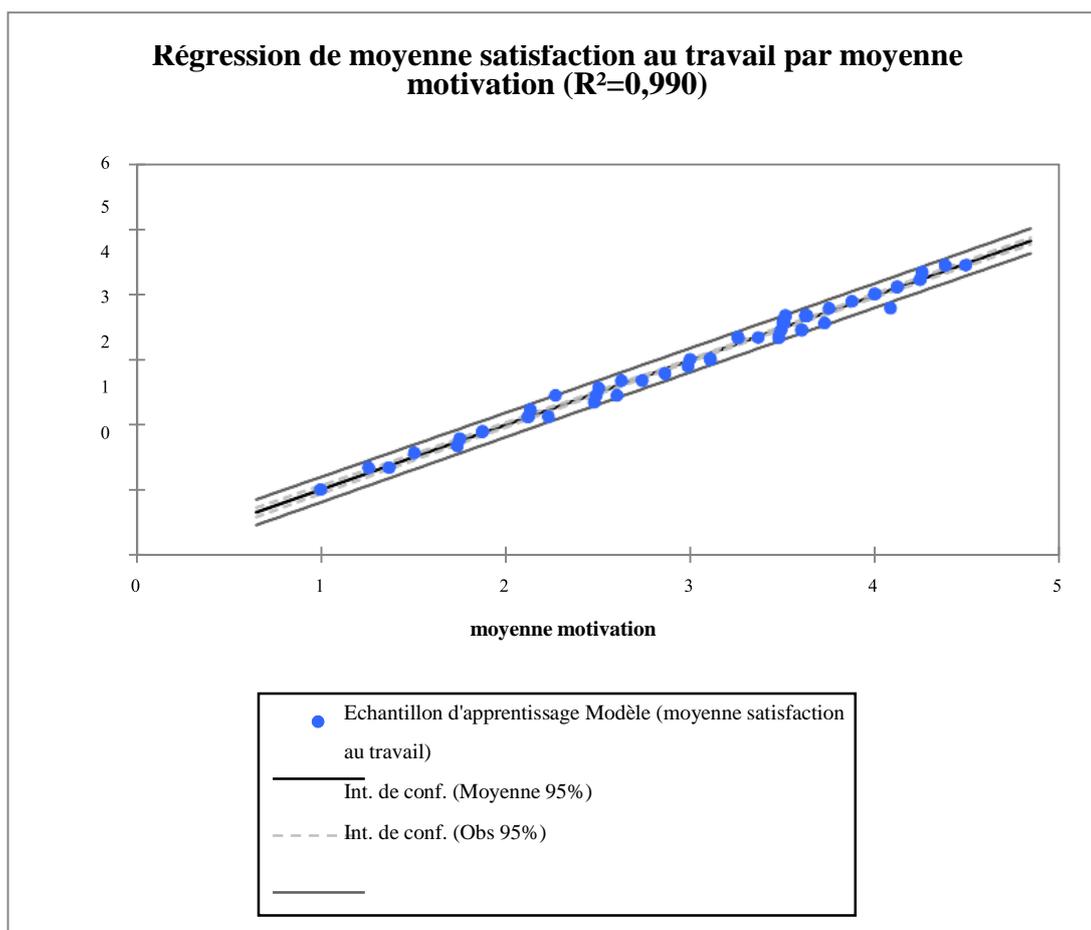
connaître la réponse des employés concernant la motivation au travail et la satisfaction au travail ; les deux variables de notre étude sont :

Motivation au travail – la variable indépendante
Satisfaction au travail – la variable dépendante

3.2 Résultats :

Nous avons utilisé la régression linéaire afin d'interpréter les résultats des données recueillies à travers le questionnaire. Sur la base des résultats des tests statistiques sur XLSTAT 2014, les résultats des tests statistiques peuvent être consultés dans la Figure N° 1. Des tests d'hypothèses partielles sont effectués pour déterminer s'il existe ou non une influence partielle entre les variables. Si la valeur de signification est $< 0,05$ ou $t_{count} > t_{table}$, alors H_a est accepté. Et vice versa si $sig > 0,05$ ou $t_{count} < t_{table}$, alors H_0 est accepté. Sur la base de la sortie de logiciel XLSTAT 2014, l'équation de régression est obtenue comme suit :

Figure N° 1. La régression linéaire simple



Source : Elaboré par nous-mêmes à partir des sorties de logiciel XLSTAT 2014

Cependant, l'équation de régression est obtenue comme suit :

$$\text{Moyenne de la satisfaction de travail} = 2.53318E -02 + 0995801 * X_1$$

3.3 Test de détermination

Le coefficient de détermination (R^2) est un indicateur utilisé pour décrire le degré de variation décrit dans le modèle. Sur la base de la valeur de (R^2), on peut voir le niveau de signification ou l'adéquation de la relation entre la variable dépendante et la variable indépendante dans la régression linéaire. La régression linéaire montre la valeur (R^2) ajustée de 0,990 ou 99 %, cela montre que la variable de performance qui peut être expliquée par la variable de motivation et la satisfaction au travail est de 95,55 %. Alors que le reste de 0,01 ou 0,1% est une autre variable qui n'est pas examinée par l'auteur.

4. Conclusion :

Sur la base des résultats de recherches et de discussions sur l'effet de la motivation sur la satisfaction a travail, on peut conclure que la variable de motivation montre qu'il existe une influence significative sur la variable satisfaction su travail ce qui peut confirmer notre hypothèse de départ qui était la motivation au travail des employés a un effet positif direct sur la satisfaction au travail.

Et de cela on peut dire que La motivation, la satisfaction et l'implication des salariés concernent toutes les entreprises et sont des notions très relatives puisqu'elles dépendent de multiples facteurs et sont spécifiques à chaque individu ; cela explique qu'il n'existe pas de recette miracle dans ces domaines. D'ailleurs, aucune théorie ne peut prétendre à synthétiser à elle seule toutes les dimensions du processus motivationnel, mais chacune l'éclaire en partie. En effet, il est souvent nécessaire de mettre en place plusieurs éléments pour augmenter la motivation, il s'agit donc de mettre en place une politique globale de motivation.

5. Liste bibliographique :

1. AZIRI , B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW . MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE, 77-86.
2. Carine , K. (2022). Management des ressources humaines à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kinshasa: Regard sur le recrutement, la formation et la fin de carrière. International Journal of Innovation and Applied Studies, 408-419.
3. Christian , A. (2011). Éléments de statistique descriptive. Paris, Paris, France.
4. Deden , A. (2022). MPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job satisfaction. MPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job, 28-35.

5. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: Wiley & Sons.
6. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
7. Joshi, R. (2008). *Human Resource Management*. New York, NY: Wiley & Sons.
8. Jufrizen, J., & Sitorus, T. (2021, JULY). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction. National Seminar on Social and Humanities Educational Technology, pp. 844-859.
9. Lantra, I. (2018). The Influence of Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Pt.Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Undiksha Journal of Economic Education*, 231-240.
10. Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
11. Mahdadi, I., Kadri, T., & Maazouzi, M. (2023). Job Satisfaction and a Relationship to the Job Performance of Workers in Economic Institutions - A Field Study for the Workers of Lindgaz Ouargla Company -. *Journal of Quantitative Economic Studies*, 163-170.
12. Nurcahyani, m., & Andayani, K. (2016). L'effet de la rémunération et de la motivation sur la performance des employés avec la satisfaction au travail comme variable intermédiaire (à l'usine PT. Sinar Sosro Bali). *E-Jurnal of Management Unud*, 48-55.
13. OUNNOUGH, F. (2017). The relationship between job satisfaction, pay satisfaction, and intrinsic motivation among faculty members of Setif University. *Revue Développement des Ressources Humaines*, 91-117.
14. Rizwan, S., Azeem, M., & Asif, M. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 213-222.
15. technologuepro. (2023, 10 13). technologuepro. Récupéré sur technologuepro: <https://www.technologuepro.com/Sciences-Economiques-Gestion/cours-introduction-au-management/chapitre-1-management-definitions-evolutions.pdf>
16. Timothy, A., & Lise, M. (2004). EMPLOYEE ATTITUDES AND JOB SATISFACTION. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 395-407.
17. Velnampy, T. (2008). Job Attitude and Employees Performance of Public Sector Organizations in Jaffna District, Sri Lanka. *GITAM Journal of Management*, 66-73.