

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت
القليلة

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

**En vue de l'obtention d'un Master en Management des
Ressources Humaines**

Le sens du travail et son impact sur la satisfaction professionnelle
des employés : cas de Tabuk Pharmaceuticals Algérie

Élaboré par :

Saihi rayane

Encadré par :

Dr. Melloud sid ali

Année Universitaire : 2025/2026

Résumé

Cette étude vise à explorer la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. La recherche s'appuie sur un modèle multidimensionnel du sens du travail intégrant le soi, les relations sociales et le contexte organisationnel, soulignant le rôle de chaque dimension dans la valorisation de l'expérience professionnelle. L'étude adopte une méthodologie quantitative corrélationnelle impliquant 54 employés et un traitement statistique des données pour évaluer la fiabilité, la cohérence et les relations entre variables.

L'étude met en évidence l'importance d'adopter un modèle multidimensionnel pour comprendre le sens du travail et la satisfaction professionnelle, en intégrant les dimensions individuelle, sociale et organisationnelle pour offrir une lecture complète de l'expérience au travail. Elle souligne également le rôle central du contexte organisationnel et des relations sociales dans la perception par l'employé de la valeur de son travail et insiste sur la nécessité de politiques organisationnelles favorisant le sens personnel, l'appartenance et la reconnaissance professionnelle.

Cette approche ouvre la voie à des recherches futures, notamment des études longitudinales et comparatives entre organisations, afin d'approfondir la compréhension de la manière d'améliorer l'expérience professionnelle et de renforcer durablement la satisfaction au travail

Mots-clés : Structure psychologique, Perception de soi, Sens du travail, Satisfaction au travail, Expérience professionnelle, Culture organisationnelle, Dimensions du sens du travail.

Abstract

This study aims to explore the relationship between work meaning and job satisfaction among employees of Tabuk Pharmaceuticals Algeria. The research is based on a multidimensional model of work meaning, encompassing the self, social relations, and the organizational context, highlighting the role of each dimension in enhancing employees' perception of the value of their work and professional experience. The study employs a quantitative correlational methodology involving 54 employees and statistical analysis to assess reliability, consistency, and relationships among variables.

The study emphasizes the importance of adopting a multidimensional approach to understand work meaning and job satisfaction, integrating individual, social, and organizational dimensions to provide a comprehensive reading of the work experience. It also underscores the pivotal role of the organizational context and social relationships in shaping employees' perception of work value, highlighting the need for organizational policies that foster personal meaning, belonging, and professional recognition. This approach paves the way for future research, particularly longitudinal and comparative studies across organizations, to deepen the understanding of how to enhance work experience and sustainably improve job satisfaction.

Key words: Psychological structure, Self-perception, Meaning of work, Job satisfaction, Professional experience, Organizational culture, dimensions of the meaning of work.

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين معنى العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي تابوك للصناعات الدوائية الجزائر. تستند الدراسة إلى نموذج متعدد الأبعاد لمعنى العمل يشمل الذات، العلاقات الاجتماعية، والسياق التنظيمي، حيث يبرز دور كل بعد في تعزيز إدراك الموظف لقيمة عمله وتجربته المهنية. اعتمدت الدراسة على منهجية كمية ارتباطية شملت 54 موظفًا، مع تحليل إحصائي للبيانات لتقييم الصدق والثبات والعلاقات بين المتغيرات.

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية تبني نموذج متعدد الأبعاد لفهم معنى العمل والرضا الوظيفي، حيث يدمج البعد الفردي والاجتماعي والتنظيمي لتقديم قراءة شاملة للتجربة المهنية. كما تؤكد الدراسة على الدور المحوري للسياق التنظيمي والعلاقات الاجتماعية في تشكيل إدراك الموظف لقيمة عمله، وتبرز الحاجة إلى سياسات تنظيمية تعزز المعنى الشخصي والانتماء والاعتراف المهني. يفتح هذا النهج المجال لمزيد من البحث المستقبلي، خصوصًا الدراسات الطولية والمقارنة بين المؤسسات، لتعميق الفهم حول كيفية تعزيز تجربة العمل ورفع الرضا الوظيفي بشكل مستدام.

الكلمات المفتاحية: إدراك الذات، معنى العمل، الرضا الوظيفي، الخبرة المهنية، الثقافة التنظيمية.

أبعاد معنى العمل.

Remerciement

Avant tout, nous remercions Dieu le Tout-Puissant de nous avoir donné la santé, la volonté et le courage nécessaires pour mener à bien ce travail.

Nous adressons nos sincères remerciements à notre encadrant(e), pour son accompagnement, ses précieux conseils, sa disponibilité et son soutien tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Nous exprimons également notre profonde gratitude à l'ensemble des enseignants et du personnel pédagogique qui ont contribué à notre formation académique et professionnelle.

Nos remerciements s'adressent aussi aux responsables et aux personnes ayant participé à cette étude, pour leur collaboration et les informations fournies, qui ont grandement enrichi ce travail.

Enfin, nous tenons à remercier chaleureusement nos familles, nos amis et toutes les personnes qui nous ont soutenus moralement et encouragés durant l'élaboration de ce mémoire.

À tous, nous adressons nos plus sincères remerciements.

Table de matière

Résumé	Erreur ! Signet non défini.
Abstract	II
ملخص.....	III
Remerciement.....	IV
Table de matière	V
Liste de tableau.....	VII
Liste de figure.....	VIII
INTRODUCTION.....	1
Problématique de la recherche	6
Objectifs de la recherche	8
Hypothèses de recherche	8
CHAPITERI	10
Section 01 : Revue du la littérature	12
1. Le sens du travail	12
2. La satisfaction au travail	15
1. Lacune de recherche et positionnement de la présente étude	19
Section 02 : CADRE CONCEPTUEL	21
.1 De la notion de travail à la problématique du sens	21
2. La satisfaction au travail	37
3. Lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail	44
Chapitre 2 : Cadre méthodologique	45
Section 01 : Cadre épistémologique et méthodologique de la recherche.....	47
.1 Positionnement épistémologique	47
Section 02 : présentation du terrain de recherche	51
1. Présentation générale de l’entreprise	51
2. Population, échantillonnage et taille de l’échantillon	54
3. Instrument de collecte des données	57
4. Opérationnalisation des variables et hypothèses.....	60
.5 Méthodes de traitement et d’analyse des données	63

6. Considérations éthiques et limites méthodologiques	68
CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION	70
Section 1. Résultats	72
1. Présentation des caractéristiques sociodémographiques des répondants	72
2. Effets	90
3. Présentation du modèle de régression linéaire multiple	92
4. Pouvoir explicatif global des sources du sens du travail	93
5. Analyse des coefficients de régression	94
Section 2, Discussion	102
Discussion des résultats qualitatifs : compréhension approfondie des mécanismes vécus	109
Conclusion.....	113
Apports méthodologiques et limites de l'interprétation	117
Bibliographie	119
Annexe	126

Liste de tableau

Tableau 1 la taille de echantillon.....	56
Tableau 2 structure du questionnaire.....	59
Tableau 3 Echelle de Likert a cinq points utilises dans le questionnaire	60
Tableau 4 d’opérationnalisation des variables	62
Tableau 5 Statistiques descriptives des variables principales.	78
Tableau 7 Fiabilité des échelles de mesure	81
Tableau 8 Corrélations de Pearson entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction.....	83
Tableau 9 Statistiques de groupe du sens du travail global selon le sexe.	85
Tableau 10 Test t du sens du travail global selon le sexe.....	85
Tableau 11. Moyenne du sens du travail global selon le sexe..	86
Tableau 12 .Statistiques descriptives du sens du travail global selon l’âge.....	87
Tableau 13. ANOVA du sens du travail global selon l’âge.....	87
Tableau 14, Évolution du sens du travail global selon les groupes d’âge.Erreur ! Signet non défini.	
Tableau 15. Qualité globale des modèles de régression simple	89
Tableau 16. Coefficients des modèles de régression simple.	90
Tableau 17, Part de variance de la satisfaction expliquée par chaque dimension du sens du travail.	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 18, . Qualité globale du modèle de régression multiple	93
Tableau 19, Coefficients du modèle de régression linéaire multiple.....	94
Tableau 20. les fréquences de valorisation du travail	96
Tableau 21.les fréquences des Obstacles organisationnels	98
Tableau 22. Les fréquences de apprentissage & Clarté	99
Tableau 23.les fréquences de dynamiques managériales	101

Liste de figure

Figure 1: Modèle conceptuel du sens du travail.	37
Figure 2 Répartition de l'échantillon selon le sexe (N=54)	72
Figure 3 Répartition des répondants selon l'âge	73
Figure 4 Répartition des répondants selon le niveau d'instruction	74
Figure 5 Répartition des répondants selon la catégorie professionnelle	76
Figure 6 Moyennes des variables principales avec dispersion observée	78
Figure 7 Comparaison des coefficients alpha de Cronbach.	81
Figure 8 Test de normalité de Kolmogorov-Smirnov	82
Figure 9 . Intensité des corrélations de Pearson avec la satisfaction au travail.	83
Figure 10, Comparaison du pouvoir explicatif des modèles de régression.	93
Figure 11, Importance relative des prédicteurs dans le modèle multiple.....	94
Figure 12. Nuage de mots associé.....	96
Figure 13, Nuage de mots associé.....	97
Figure 14, Nuage de mots associé.....	99
Figure 15. Nuage de mots associé.....	100

INTRODUCTION

Introduction

Le travail occupe une place fondamentale dans la vie des individus et dans le fonctionnement des organisations. Longtemps appréhendé principalement sous l'angle économique, productif ou contractuel, il est aujourd'hui reconnu comme une expérience humaine complexe, à la fois psychologique, sociale, symbolique et organisationnelle. Travailler ne signifie pas uniquement accomplir une activité en contrepartie d'une rémunération ; cela implique également de s'inscrire dans un espace de relations, de responsabilités, de reconnaissance, d'apprentissage, d'identification et de contribution. À travers son travail, l'individu ne mobilise pas seulement ses compétences techniques ou son temps disponible ; il engage aussi une partie de son identité, de ses valeurs, de ses aspirations et de sa manière de se représenter sa place dans l'organisation et dans la société.

Cette évolution de la compréhension du travail s'explique par les transformations profondes qui caractérisent les organisations contemporaines. Dans un environnement marqué par l'intensification des exigences de performance, la complexification des tâches, la recherche constante de qualité, la pression de l'adaptation et l'importance croissante accordée au capital humain, la relation entre l'individu et son travail ne peut plus être réduite à une logique d'exécution. Les salariés ne sont plus seulement considérés comme des ressources chargées de produire des résultats ; ils sont également porteurs d'attentes, de représentations, de besoins de reconnaissance, de recherche de cohérence et de désir de comprendre la finalité de leur contribution. Cette transformation invite les sciences de gestion, et plus particulièrement la gestion des ressources humaines, à s'intéresser davantage à l'expérience vécue du travail, c'est-à-dire à la manière dont les employés interprètent leur activité, évaluent leur environnement professionnel et donnent une valeur à ce qu'ils accomplissent.

Dans cette perspective, la notion de sens du travail occupe une place centrale. Elle permet de dépasser une conception strictement instrumentale du travail pour l'envisager comme une réalité subjective et construite. Le sens du travail renvoie à la signification que l'individu attribue à son activité professionnelle, à la valeur qu'il lui reconnaît et à la manière dont il relie cette activité à son identité, à ses relations et au contexte organisationnel dans lequel il évolue. Il ne s'agit donc pas d'une propriété objective et stable du poste de travail, ni d'une caractéristique automatiquement produite par la nature des tâches. Le sens se construit progressivement à partir de l'interaction entre l'individu, son activité, les autres acteurs de l'organisation et le cadre institutionnel dans lequel le travail prend forme.

L'intérêt de cette notion réside dans sa capacité à éclairer une dimension souvent invisible de l'expérience professionnelle. Deux employés placés dans des conditions de travail

Introduction

similaires peuvent ne pas attribuer le même sens à leur activité. Pour l'un, le travail peut représenter un espace d'accomplissement, d'utilité et de reconnaissance ; pour l'autre, il peut être vécu comme une contrainte, une routine ou une activité dépourvue de finalité claire. Cette différence ne dépend pas uniquement des caractéristiques objectives du poste, mais également de la manière dont l'employé perçoit la cohérence entre son travail et ses valeurs, la qualité de ses relations professionnelles, la reconnaissance qu'il reçoit, la clarté de son rôle et la compréhension de l'impact de sa contribution. Ainsi, le sens du travail apparaît comme une construction dynamique, située et multidimensionnelle.

La littérature contemporaine sur le meaningful work insiste précisément sur cette multidimensionnalité. Le sens du travail peut d'abord provenir du rapport que l'individu entretient avec lui-même. Cette première source renvoie à la cohérence entre le travail et les valeurs personnelles, au sentiment d'utilité, à l'accomplissement, à l'autonomie, à la mobilisation des compétences et à la possibilité de se reconnaître dans ce que l'on fait. Le travail devient alors porteur de sens lorsqu'il permet à l'individu d'exprimer une part de lui-même, de confirmer son identité professionnelle et de percevoir que son activité possède une valeur personnelle.

Le sens peut également naître des relations avec les autres. Le travail est rarement une expérience isolée ; il se construit dans un espace social composé de collègues, de responsables hiérarchiques, d'équipes, de normes collectives et de formes de reconnaissance. Les relations professionnelles, le soutien social, le sentiment d'appartenance, la coopération et la reconnaissance reçue jouent un rôle déterminant dans la manière dont l'employé évalue la valeur de son travail. Un travail peut devenir plus significatif lorsqu'il est reconnu par autrui, lorsqu'il permet de contribuer à un collectif ou lorsqu'il s'inscrit dans une dynamique relationnelle positive. À l'inverse, l'absence de reconnaissance, l'isolement ou la faiblesse du soutien managérial peuvent fragiliser la perception du sens, même lorsque les tâches sont techniquement importantes.

Enfin, le sens du travail se construit également à partir du contexte organisationnel. Cette dimension renvoie à l'environnement dans lequel l'activité est réalisée : la clarté des missions, la définition des rôles, la cohérence des décisions, l'organisation des tâches, la culture de l'entreprise, les pratiques managériales et la capacité de l'organisation à rendre visibles les finalités du travail. Le contexte organisationnel joue un rôle particulièrement important, car il constitue le cadre à travers lequel l'employé comprend ce que l'on attend de lui, pourquoi son travail est nécessaire et comment sa contribution participe aux objectifs plus larges de

Introduction

l'organisation. Lorsque ce cadre est clair, cohérent et soutenant, il favorise la construction du sens ; lorsqu'il est ambigu, fragmenté ou insuffisamment reconnaissant, il peut au contraire affaiblir le lien entre l'individu et son activité.

L'étude du sens du travail présente ainsi un intérêt scientifique majeur. Elle permet d'interroger les mécanismes par lesquels les employés construisent une expérience professionnelle positive ou négative, au-delà des seules conditions matérielles de travail. Elle invite à comprendre le travail comme une expérience globale, dans laquelle les dimensions individuelles, relationnelles et organisationnelles ne s'opposent pas, mais s'articulent. Cette approche est particulièrement importante pour analyser la satisfaction professionnelle, car celle-ci ne peut être réduite à un simple état émotionnel ou à une réaction ponctuelle à l'environnement de travail. La satisfaction au travail correspond à une évaluation plus large de l'expérience professionnelle : elle traduit la manière dont l'employé apprécie son activité, ses relations, ses conditions d'exercice, la reconnaissance reçue, les perspectives offertes et la signification globale qu'il attribue à sa place dans l'organisation.

Dans cette optique, la satisfaction professionnelle apparaît comme l'une des expressions les plus importantes du rapport subjectif que l'individu entretient avec son travail. Un employé peut être satisfait lorsque son travail répond à ses attentes, lorsqu'il lui permet de se sentir utile, reconnu, intégré et capable de contribuer à une finalité qu'il comprend. À l'inverse, la satisfaction peut être fragilisée lorsque le travail est perçu comme dépourvu de sens, lorsque les relations professionnelles sont insuffisamment soutenantes, lorsque les rôles sont ambigus ou lorsque l'organisation ne permet pas à l'employé de comprendre la valeur de sa contribution. De ce point de vue, le sens du travail constitue un levier explicatif particulièrement pertinent de la satisfaction professionnelle.

Cependant, la relation entre sens du travail et satisfaction ne doit pas être abordée de manière simplificatrice. Il serait réducteur de considérer que le sens produit automatiquement de la satisfaction ou que toutes les dimensions du sens agissent de la même manière dans tous les contextes. Cette relation dépend des caractéristiques de l'organisation, de la nature de l'activité, des pratiques managériales, des formes de reconnaissance, de la culture professionnelle et des attentes propres aux employés. Elle doit donc être analysée empiriquement dans un contexte organisationnel précis, afin de comprendre comment les différentes sources du sens contribuent effectivement à la satisfaction professionnelle.

Introduction

C'est dans cette logique que s'inscrit la présente recherche, consacrée à l'étude du sens du travail et de son lien avec la satisfaction professionnelle des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Le choix de ce terrain présente une pertinence particulière. L'entreprise appartient au secteur pharmaceutique, un secteur dans lequel le travail ne se limite pas à une fonction productive ou administrative, mais peut être associé à une finalité sociale importante liée à la santé, à la qualité, à la conformité, à la responsabilité et à la contribution au bien-être collectif. Dans un tel contexte, la question du sens du travail prend une dimension spécifique, car les employés peuvent relier leur activité non seulement à des objectifs organisationnels, mais aussi à une mission plus large.

Tabuk Pharmaceuticals Algérie constitue également un terrain intéressant en raison de la diversité des réalités professionnelles qu'elle rassemble. L'étude menée au niveau de l'usine et de la direction générale permet de prendre en considération des expériences de travail différentes : d'un côté, les activités liées à la production, à la qualité, à la conformité et au respect des procédures ; de l'autre, les fonctions de coordination, de gestion, de pilotage et de support administratif. Cette diversité offre un cadre pertinent pour analyser la manière dont les employés construisent le sens de leur travail à partir de leurs tâches, de leurs relations et de leur environnement organisationnel.

Sur le plan managérial, cette recherche présente un intérêt direct pour la gestion des ressources humaines. Comprendre les sources du sens du travail permet d'identifier les leviers susceptibles d'améliorer la satisfaction professionnelle. Il ne s'agit pas seulement d'agir sur des facteurs matériels ou contractuels, mais également de créer un environnement où les employés peuvent comprendre leur rôle, percevoir l'utilité de leur contribution, bénéficier de relations professionnelles positives et se sentir reconnus dans leur engagement. Une telle approche permet de penser la satisfaction au travail comme le résultat d'une construction organisationnelle plus large, dans laquelle le management, la communication, la reconnaissance et la clarté des missions jouent un rôle essentiel.

Ainsi, cette recherche s'inscrit à la croisée d'un enjeu théorique et d'un enjeu pratique. Sur le plan théorique, elle vise à approfondir la compréhension du lien entre les sources du sens du travail et la satisfaction professionnelle, en mobilisant une approche multidimensionnelle intégrant le soi, les autres et le contexte organisationnel. Sur le plan pratique, elle cherche à fournir une lecture utile pour l'organisation, en mettant en évidence les dimensions susceptibles de renforcer l'expérience professionnelle des employés et de soutenir durablement leur satisfaction.

Introduction

La présente étude adopte une démarche quantitative corrélationnelle, fondée sur l'analyse des perceptions recueillies auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Elle vise à examiner les relations entre les différentes dimensions du sens du travail et la satisfaction professionnelle, tout en tenant compte de la complexité du phénomène étudié. Cette orientation permet de dépasser une lecture générale ou abstraite du sens du travail, pour l'analyser à partir d'un terrain concret, dans lequel les employés construisent quotidiennement leur rapport au travail, aux autres et à l'organisation.

À partir de ces éléments, la recherche se propose d'examiner la manière dont les sources individuelles, relationnelles et organisationnelles du sens du travail contribuent à expliquer la satisfaction professionnelle. Elle cherche ainsi à comprendre non seulement si le sens du travail est associé à la satisfaction, mais surtout comment ses différentes dimensions participent à la construction d'une expérience professionnelle positive dans le contexte spécifique de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

Problématique de la recherche

La problématique de cette recherche s'inscrit dans un questionnement central en gestion des ressources humaines : comment expliquer la satisfaction professionnelle des employés au-delà des facteurs matériels, contractuels ou strictement organisationnels ? Si la rémunération, les conditions de travail et la stabilité de l'emploi demeurent des éléments importants, ils ne suffisent pas toujours à rendre compte de la manière dont les employés évaluent leur expérience professionnelle. La satisfaction au travail dépend également de dimensions plus profondes, liées à l'utilité perçue de l'activité, à la reconnaissance, à la cohérence avec les valeurs personnelles, à la qualité des relations professionnelles et à la compréhension du rôle joué dans l'organisation.

Dans ce contexte, le sens du travail apparaît comme une variable particulièrement pertinente pour analyser la satisfaction professionnelle. Il permet de comprendre pourquoi certains employés développent une appréciation positive de leur travail lorsqu'ils perçoivent leur activité comme utile, reconnue, cohérente et inscrite dans une finalité claire. Il permet également d'expliquer pourquoi la satisfaction peut être fragilisée lorsque le travail est vécu comme routinier, insuffisamment reconnu, mal organisé ou déconnecté d'un objectif compréhensible.

Toutefois, le sens du travail ne peut être réduit à une perception globale et indifférenciée. Il s'agit d'un construit multidimensionnel qui se forme à partir de plusieurs sources. La première est individuelle : elle concerne le rapport de l'employé à lui-même, à ses valeurs, à son identité,

Introduction

à son sentiment d'utilité et à son accomplissement. La deuxième est relationnelle : elle renvoie aux liens avec les collègues, la hiérarchie, le collectif de travail, la reconnaissance et le soutien social. La troisième est organisationnelle : elle concerne la clarté des rôles, la cohérence des pratiques, l'organisation des tâches, la culture de l'entreprise et la compréhension de la finalité du travail.

La question centrale ne consiste donc pas seulement à établir l'existence d'un lien entre le sens du travail et la satisfaction professionnelle. Elle consiste plutôt à comprendre comment les différentes sources du sens participent à la construction de cette satisfaction, dans un contexte organisationnel précis. Autrement dit, il s'agit d'analyser la manière dont les dimensions individuelle, relationnelle et organisationnelle du sens du travail contribuent à expliquer l'évaluation que les employés portent sur leur expérience professionnelle.

Cette réflexion conduit à formuler la question principale de recherche suivante :

Comment les sources individuelles, relationnelles et organisationnelles du sens du travail contribuent-elles à la construction de la satisfaction professionnelle des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie ?

Cette formulation permet d'éviter une approche mécanique ou réductrice de la relation entre les deux variables. Elle met l'accent sur l'idée de construction, ce qui correspond mieux à la nature multidimensionnelle du sens du travail et à la complexité de la satisfaction professionnelle. Elle permet également de maintenir une cohérence avec les objectifs de la recherche, les hypothèses formulées et la méthodologie adoptée, dans la mesure où l'étude cherche à analyser les liens entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction des employés.

Cette problématique présente une double portée. Sur le plan scientifique, elle permet d'inscrire la recherche dans les débats contemporains portant sur le meaningful work, la satisfaction professionnelle et l'expérience vécue du travail. Elle contribue à montrer que la satisfaction ne peut être pleinement comprise sans prendre en considération la signification que les employés attribuent à leur activité. Sur le plan managérial, elle permet d'identifier les leviers sur lesquels l'organisation peut agir afin de renforcer la satisfaction des employés : clarification des missions, reconnaissance, amélioration des relations professionnelles, cohérence managériale, valorisation de la contribution individuelle et construction d'un environnement de travail porteur de sens.

Introduction

Ainsi, la présente recherche ne se limite pas à vérifier une relation statistique entre deux concepts. Elle ambitionne de produire une compréhension plus approfondie de l'expérience professionnelle des employés, en montrant que la satisfaction au travail se construit à partir d'un ensemble de significations personnelles, sociales et organisationnelles. Elle s'inscrit dans une perspective intégrative, considérant que le travail devient pleinement satisfaisant lorsqu'il est à la fois personnellement cohérent, socialement reconnu et organisationnellement lisible.

Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette recherche est d'analyser l'impact du sens du travail sur la satisfaction au travail des employés, en prenant en compte les différentes sources à partir desquelles ce sens se construit.

De manière plus spécifique, cette étude poursuit plusieurs objectifs complémentaires. Elle vise d'abord à clarifier le cadre théorique du sens du travail et de la satisfaction professionnelle, en mettant en évidence les liens conceptuels qui unissent ces deux notions. Elle cherche ensuite à mesurer les perceptions des employés concernant les trois dimensions du sens du travail : le rapport au soi, le rapport aux autres et le contexte organisationnel. Elle vise également à évaluer le niveau de satisfaction au travail des employés interrogés, afin de comprendre dans quelle mesure cette satisfaction est associée aux différentes sources du sens. Enfin, elle cherche à tester empiriquement les hypothèses de recherche à travers des analyses statistiques appropriées, tout en complétant cette lecture quantitative par une analyse qualitative des perceptions exprimées par les répondants.

Ainsi, cette recherche ne se limite pas à vérifier une relation statistique. Elle ambitionne de produire une compréhension plus globale du phénomène étudié, en reliant les résultats empiriques aux apports de la littérature et aux réalités concrètes du terrain organisationnel.

Hypothèses de recherche

Sur la base du cadre théorique et de la problématique formulée, l'hypothèse principale de cette recherche est la suivante :

H1 : Les sources du sens du travail sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Cette hypothèse principale se décline en trois hypothèses secondaires, correspondant aux trois dimensions du sens du travail retenues dans cette étude :

H1a : Les sources liées au soi sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Introduction

Cette hypothèse repose sur l'idée que la satisfaction professionnelle augmente lorsque l'employé perçoit son travail comme cohérent avec ses valeurs personnelles, son identité, son sentiment d'utilité et son besoin d'accomplissement.

H1b : Les sources liées aux autres sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Cette hypothèse traduit l'importance de la dimension relationnelle du travail. Elle suppose que la satisfaction est renforcée lorsque l'employé se sent reconnu, soutenu, intégré dans un collectif et valorisé par ses collègues ou sa hiérarchie.

H1c : Les sources liées au contexte organisationnel sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Cette hypothèse met l'accent sur le rôle de l'organisation dans la construction du sens. Elle suppose que la satisfaction est plus élevée lorsque les employés perçoivent une clarté des missions, une cohérence organisationnelle, une bonne organisation des tâches et une compréhension de l'impact de leur contribution.

Ces hypothèses s'inscrivent dans une logique cohérente avec les apports de la littérature : le sens du travail est envisagé comme une construction multidimensionnelle, tandis que la satisfaction est considérée comme une attitude professionnelle susceptible d'être influencée par la manière dont les employés donnent une valeur et une finalité à leur activité.

CHAPTER I CADRE THEORIQUE

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

À l'ère contemporaine, le travail n'est plus simplement une activité économique ou une fonction matérielle, mais une expérience humaine multidimensionnelle, liée à l'identité, aux valeurs, aux relations sociales et aux finalités existentielles de l'individu (Schein, 1985) (Durkheim, 1912). Comprendre le sens du travail permet de saisir comment les individus relient leurs activités à une signification personnelle et sociale, influençant ainsi leur motivation et leur satisfaction au travail (Hackman J. R., 1975) (Herzberg F. , 1966).

Les recherches récentes montrent que le sens du travail émerge de l'interaction entre le soi, les autres, le contexte organisationnel et la dimension existentielle, à travers des mécanismes psychologiques et sociaux qui le transforment en expérience vécue au sein de l'environnement professionnel (Rosso, 2010) (Steger, 2012) (Pratt, M. G , & Ashforth, B. E. , 2003). Sur cette base, ce cadre théorique fournit un aperçu intégré de la nature du sens du travail et de sa relation avec la satisfaction au travail, constituant le fondement de l'analyse empirique qui suit.

Section 01 : Revue du la littérature

1. Le sens du travail

La question du sens du travail s'inscrit dans une réflexion plus large sur la place du travail dans l'existence humaine. Avant d'être constitué en objet d'analyse organisationnelle, le sens renvoie à une interrogation fondamentale : pourquoi l'individu agit-il, persévère-t-il et investit-il son énergie dans une activité donnée ? Cette interrogation dépasse la seule sphère professionnelle, mais elle trouve dans le travail un terrain d'expression particulièrement significatif, dans la mesure où celui-ci occupe une part importante de la vie sociale, structure les trajectoires individuelles et participe à la construction de l'identité.

Dans cette perspective, les premières réflexions sur le sens ne relèvent pas exclusivement de la gestion ou de la psychologie du travail. Elles s'enracinent dans une tradition philosophique et existentielle qui interroge la capacité de l'être humain à attribuer une signification à son action. Frankl occupe à cet égard une place essentielle. Pour lui, la quête de sens constitue l'une des forces fondamentales de l'existence humaine. L'individu peut supporter l'effort, la contrainte ou l'épreuve lorsqu'il parvient à inscrire son action dans une finalité qui lui paraît intelligible et valable. Transposée au champ du travail, cette perspective permet de comprendre que l'activité professionnelle ne se réduit pas à une simple exécution de tâches ; elle peut devenir un espace dans lequel l'individu recherche une cohérence entre ce qu'il fait, ce qu'il valorise et ce qu'il aspire à devenir.

Cette réflexion trouve également un écho dans la pensée de (Camus, 1942) notamment à travers *Le Mythe de Sisyphe*. La figure de Sisyphe, condamné à répéter indéfiniment un effort apparemment vain, permet d'introduire une question centrale pour l'analyse du travail : à quelles conditions une activité répétitive, contrainte ou difficile peut-elle encore être investie de sens ? L'intérêt de cette référence ne consiste pas à assimiler le travail à l'absurde, mais à montrer que le sens n'est jamais donné une fois pour toutes. Il peut être fragilisé lorsque l'activité paraît dépourvue de finalité, répétitive ou déconnectée d'une contribution identifiable ; il peut, au contraire, être reconstruit lorsque l'individu parvient à interpréter son effort comme utile, reconnu ou inscrit dans une trajectoire plus large.

Ces apports philosophiques ont préparé, indirectement, l'émergence du sens du travail comme objet d'analyse dans les sciences humaines et organisationnelles. Ils ont permis de dépasser une conception strictement instrumentale du travail, centrée sur la rémunération, la contrainte ou la productivité. Le travail apparaît alors non seulement comme un moyen de subsistance, mais

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

également comme un lieu de projection, de reconnaissance, de réalisation et d'inscription sociale. Il peut soutenir l'identité de l'individu et renforcer son rapport à l'activité lorsque celle-ci est perçue comme cohérente, utile et valorisée.

Les approches humanistes en management ont prolongé ce déplacement. Les travaux de (Maslow, 1971) et (McGregor, 1960), sans porter exclusivement sur le sens du travail, ont contribué à transformer la manière d'envisager la relation entre l'individu et l'organisation. En soulignant l'importance des besoins d'accomplissement, d'autonomie, de reconnaissance et de développement du potentiel humain, ces approches ont remis en cause les modèles qui réduisaient le salarié à un acteur essentiellement motivé par la rémunération ou le contrôle. Elles ont ainsi ouvert la voie à une compréhension plus riche de l'expérience professionnelle, dans laquelle le travail peut devenir un support de réalisation personnelle et non uniquement une obligation économique.

L'entrée du sens du travail dans la littérature organisationnelle s'est donc construite progressivement, à partir de plusieurs traditions intellectuelles. Cette progression explique à la fois la richesse du champ et sa complexité. Les recherches consacrées au sens du travail ne se sont pas développées autour d'une définition unique, mais autour de problématiques successives : la finalité de l'action, l'expérience subjective du salarié, la qualité de l'activité, la reconnaissance sociale, l'identité professionnelle et le contexte organisationnel. Ainsi, la littérature ne présente pas le sens du travail comme un concept simple et définitivement stabilisé, mais comme une construction multidimensionnelle située au croisement de l'individu, de l'activité et de l'environnement social.

Une première étape importante dans cette institutionnalisation scientifique est représentée par les travaux de (Hackman & Oldham, 1980). Leur contribution a permis de déplacer le sens du travail d'une réflexion essentiellement philosophique vers une analyse empirique de l'organisation du travail. À travers le *Job Characteristics Model*, ces auteurs montrent que certaines caractéristiques du travail peuvent favoriser l'expérience d'une activité significative. L'intérêt majeur de cette approche est d'avoir établi un lien entre la conception des tâches et l'expérience psychologique du travailleur. Le sens n'est plus seulement envisagé comme une disposition intérieure ; il devient également lié à la manière dont le travail est structuré, organisé et vécu.

Cependant, cette lecture centrée sur les caractéristiques de l'emploi ne suffit pas à épuiser la question du sens. Les recherches ultérieures ont montré qu'une activité peut présenter des

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

caractéristiques favorables sans être nécessairement vécue comme significative. Inversement, des tâches ordinaires ou contraintes peuvent acquérir une forte valeur lorsqu'elles sont associées à une identité professionnelle, à une reconnaissance sociale ou à une finalité collective. Cette limite a conduit les chercheurs à élargir la réflexion : le sens ne réside pas uniquement dans le contenu du travail, mais aussi dans la manière dont l'individu l'interprète et dans le contexte où cette interprétation se construit.

La distinction proposée par (Pratt & Ashforth, 2003) entre *meaning in work* et *meaning at work* illustre précisément cet élargissement. Le sens peut émerger du travail lui-même, lorsque les tâches sont perçues comme utiles, cohérentes ou valorisantes. Mais il peut également émerger autour du travail, à travers les relations sociales, l'appartenance à un collectif, les valeurs organisationnelles ou la reconnaissance reçue. Cette distinction est essentielle dans la littérature, car elle permet de dépasser une vision limitée au poste ou à la tâche. Le travail n'est pas seulement porteur de sens par ce qu'il contient ; il l'est également par les relations, les symboles et les cadres sociaux qui l'entourent.

La revue de (Rosso, 2010), constitue ensuite une contribution majeure dans la structuration du champ. Elle ne se limite pas à répertorier les travaux antérieurs ; elle propose une organisation analytique des sources du sens du travail. En s'appuyant notamment sur le soi, les autres et le contexte de travail, ces auteurs montrent que le sens résulte d'une articulation entre des registres personnels, relationnels et organisationnels. Cette approche a joué un rôle important parce qu'elle a permis de dépasser les lectures partielles du sens : celles qui le réduisent à l'individu, celles qui le réduisent au poste, ou celles qui le réduisent à l'organisation.

Le soi renvoie à la manière dont le travail permet à l'individu de se reconnaître dans ce qu'il fait, d'exprimer ses valeurs, de mobiliser ses compétences et de maintenir une cohérence avec son identité. Les autres renvoient à la dimension relationnelle du sens, à travers la reconnaissance, l'appartenance, le soutien social et la validation de la contribution individuelle par autrui. Le contexte de travail renvoie, quant à lui, aux conditions organisationnelles dans lesquelles l'activité est réalisée, notamment la clarté des rôles, la cohérence des décisions, la culture organisationnelle, le leadership et la possibilité de comprendre la finalité des tâches.

Ces trois registres ne doivent pas être envisagés comme des dimensions isolées. Leur intérêt réside précisément dans leur articulation : le sens du travail se construit lorsque l'activité professionnelle est personnellement cohérente, socialement reconnue et organisationnellement lisible. Cette lecture permet de dépasser les approches qui réduisent le sens soit à une perception

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

strictement individuelle, soit à une propriété objective du poste, soit à un simple effet du contexte organisationnel.

Au-delà de l'identification des sources du sens, la littérature récente s'intéresse également aux mécanismes par lesquels ces sources deviennent une expérience effectivement vécue comme significative. Les travaux contemporains soulignent notamment le rôle de l'authenticité, de l'appartenance, de la reconnaissance, de l'autonomie et de la finalité. Ces mécanismes permettent de comprendre pourquoi certaines expériences professionnelles deviennent porteuses de sens, tandis que d'autres demeurent plus instrumentales. Le sens du travail apparaît ainsi comme un processus dynamique, construit dans l'interaction entre l'individu, son activité, les autres et le contexte organisationnel.

Cette perspective permet de comprendre le sens du travail comme une expérience multidimensionnelle, dynamique et située. Il ne peut être réduit ni à une définition unique, ni à une caractéristique du poste, ni à une simple perception individuelle. Il émerge plutôt de l'articulation entre quête personnelle, reconnaissance sociale et contexte organisationnel. Cette compréhension constitue un point d'appui essentiel pour examiner ensuite la manière dont le sens du travail a été rapproché, dans la littérature, des attitudes professionnelles, notamment de la satisfaction au travail.

2. La satisfaction au travail

2.1. La satisfaction au travail : une attitude professionnelle centrale

La satisfaction au travail occupe une place particulièrement importante dans la littérature en comportement organisationnel et en gestion des ressources humaines. Elle ne renvoie ni à une impression passagère ni à une simple humeur liée aux circonstances du moment. Elle correspond plutôt à une appréciation plus générale que l'individu porte sur son expérience professionnelle, sur ce qu'il accomplit, sur la manière dont il l'accomplit et sur ce qu'il en retire.

Autrement dit, être satisfait de son travail signifie, pour le salarié, considérer que son activité, ses conditions d'exercice, son environnement relationnel et les résultats qu'il tire de sa vie professionnelle correspondent globalement à ses attentes, à ses besoins ou à ses aspirations. La satisfaction au travail ne se limite donc pas à l'agrément immédiat ; elle engage une évaluation plus large du rapport entre la personne et son univers de travail.

Cette centralité a été clairement soulignée par (Saari, 2004) qui présentent la satisfaction au travail comme l'attitude professionnelle la plus focale dans la littérature organisationnelle. Une telle affirmation signifie que la satisfaction constitue l'un des meilleurs points d'entrée pour

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

comprendre la manière dont les salariés vivent leur relation au travail, évaluent leur environnement professionnel et interprètent les caractéristiques de leur emploi. Les auteurs rappellent en outre que la littérature appliquée continue de faire apparaître trois grands champs d'interrogation : les causes de la satisfaction, les conséquences de la satisfaction ou de l'insatisfaction, ainsi que les modalités de mesure et d'influence de ces attitudes.

Dans cette perspective, la satisfaction au travail doit être comprise comme un jugement global que le salarié formule à propos de son travail. Ce jugement ne porte pas uniquement sur le contenu des tâches, mais aussi sur la manière dont l'activité est vécue, sur le sentiment de cohérence entre le rôle exercé et les attentes personnelles, sur la reconnaissance reçue, ainsi que sur le sens plus large que prend l'expérience professionnelle dans la trajectoire de vie. C'est précisément ce caractère global qui rend la satisfaction particulièrement pertinente dans la présente étude : elle permet de saisir, sur le plan attitudinal, la manière dont le salarié évalue son expérience de travail lorsque celle-ci est susceptible d'être influencée par le sens du travail.

2.2. La satisfaction au travail et sa portée organisationnelle

L'intérêt accordé à la satisfaction au travail ne s'explique pas uniquement par sa dimension subjective. Si ce concept a suscité autant d'attention dans la littérature, c'est aussi parce qu'il est lié à des effets organisationnels réels. La satisfaction n'est donc pas seulement importante pour comprendre ce que ressentent les salariés ; elle l'est également pour comprendre ce que ces ressentis peuvent produire dans l'organisation.

C'est dans cette optique que les travaux de (Judge, 2001) ont une importance particulière. À travers une revue qualitative et quantitative de grande ampleur, fondée sur 312 échantillons indépendants et 54 417 observations, ces auteurs montrent que la relation entre job satisfaction et job performance ne peut être considérée comme marginale. Leur méta-analyse aboutit à une corrélation vraie corrigée de 0,30 entre la satisfaction générale au travail et la performance globale au travail.

Même si cette relation n'est pas d'une intensité extrême, elle demeure suffisamment consistante pour montrer que la satisfaction au travail possède une portée pratique réelle. Elle ne relève donc ni d'un luxe psychologique ni d'une considération secondaire, mais d'une composante importante du fonctionnement organisationnel. L'apport de cette méta-analyse est essentiel, car il contribue à dépasser une vision simplificatrice qui réduirait la satisfaction à un simple état affectif personnel sans véritable incidence sur la vie de l'organisation.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

Au contraire, les résultats suggèrent que la façon dont un salarié évalue son travail s'accompagne de conséquences plus larges sur son rapport à l'activité, à l'effort et à la performance. À ce titre, la satisfaction au travail peut être considérée comme un indicateur important de la qualité du lien qui unit le salarié à son environnement professionnel. Il en découle que l'étude de la satisfaction au travail ne doit pas être menée comme si elle concernait uniquement la sphère privée du ressenti. Elle s'inscrit dans une logique plus large, où la manière de vivre et d'évaluer le travail influe sur les comportements et, plus généralement, sur la stabilité de la relation entre l'individu et l'organisation.

2.3. Du travail porteur de sens à la satisfaction au travail

Si la satisfaction au travail constitue une variable centrale, il importe alors de s'interroger sur les facteurs susceptibles de la nourrir. Parmi ces facteurs, le sens du travail apparaît comme particulièrement important. Il semble en effet difficile d'imaginer qu'un individu puisse durablement éprouver une satisfaction élevée à l'égard d'un travail qu'il percevrait comme vide, inutile, déconnecté de ses valeurs ou privé de finalité.

Cette intuition théorique trouve un premier appui solide dans les travaux de (Hackman J. R., 1975). À travers le Job Characteristics Model, ces auteurs montrent que certaines caractéristiques fondamentales de l'emploi notamment la variété des compétences, l'identité de la tâche et l'importance de la tâche favorisent l'émergence d'un état psychologique central, à savoir le fait d'expérimenter son travail comme significatif. Dans ce cadre, la signification du travail n'est pas pensée comme un supplément abstrait ou purement philosophique ; elle est directement liée à la manière dont l'activité est structurée et vécue.

Le modèle montre en outre que cette expérience de signification s'inscrit dans une dynamique plus large, associée à la motivation intrinsèque, à la performance et à la satisfaction au travail. Ainsi, la satisfaction ne dépend pas seulement des récompenses externes ou des conditions matérielles ; elle peut aussi s'enraciner dans le fait que le salarié perçoit son activité comme importante, utile et digne d'intérêt. Cette lecture est particulièrement précieuse, car elle relie le sens du travail à des dimensions concrètes de l'expérience professionnelle et non à une abstraction détachée du réel.

Dans le prolongement de cette perspective, la revue empirique de (Bailey & al, 2018) permet d'élargir l'analyse. En examinant 71 études empiriques, les auteurs montrent que le champ du meaningful work demeure marqué par une grande diversité de définitions et d'instruments de mesure. Toutefois, malgré cette hétérogénéité, leur synthèse met en évidence une tendance forte

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

: le travail porteur de sens est régulièrement associé à plusieurs issues positives, parmi lesquelles figurent l'engagement, la motivation intrinsèque, le commitment et surtout la satisfaction au travail.

Cette contribution est particulièrement précieuse, car elle confirme que le sens du travail n'appartient pas seulement au registre des idées générales sur le travail ou de la réflexion existentielle ; il s'agit également d'un facteur empiriquement lié à la manière dont les salariés évaluent leur vécu professionnel. En ce sens, la satisfaction au travail peut être envisagée comme l'une des expressions les plus visibles du fait qu'un travail a cessé d'être une simple obligation pour devenir une activité vécue comme signifiante. Lorsqu'un individu comprend ce qu'il fait, perçoit l'utilité de son activité, y reconnaît une cohérence avec ses valeurs et y trouve une forme de justification personnelle, il devient plus probable qu'il développe une appréciation favorable de son expérience professionnelle. (Wandycz-Mejias, 2025)

2.4. La satisfaction au travail comme expression attitudinale d'un travail porteur de sens

À la lumière des travaux examinés, la satisfaction au travail apparaît comme bien davantage qu'un simple indicateur d'humeur ou de confort psychologique. Elle constitue une variable centrale de la littérature organisationnelle, tant par sa place dans l'analyse des attitudes professionnelles que par ses liens avec des résultats organisationnels concrets. Plus encore, les contributions mobilisées permettent de comprendre que cette satisfaction n'émerge pas dans le vide. Elle peut être nourrie par la manière dont le salarié perçoit la valeur, l'utilité et la finalité de son travail.

Les travaux de (Hackman J. R., 1976) montrent déjà que certaines caractéristiques de l'emploi peuvent générer une expérience de signification, elle-même liée à la satisfaction. La revue de Bailey et al. confirme, sur le plan empirique, que le meaningful work s'accompagne régulièrement d'attitudes positives au travail. Enfin, la méta-analyse de (Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay, 2019) apporte la démonstration la plus robuste de l'existence d'un lien fort entre le sens du travail et la satisfaction au travail. Il ressort de cet ensemble que la satisfaction peut être comprise comme l'une des traductions attitudinales les plus nettes d'un travail vécu comme porteur de sens.

Lorsqu'un salarié considère que son activité professionnelle est utile, valable, cohérente avec ses valeurs et digne d'investissement, il devient plus probable qu'il développe une appréciation positive de son expérience professionnelle globale. Dans cette perspective, la satisfaction au travail ne représente pas seulement une conséquence parmi d'autres. Elle permet de saisir la

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

qualité du rapport subjectif que l'individu entretient avec son activité professionnelle. Elle reflète la manière dont le travail est intégré dans l'univers psychologique du salarié, non seulement comme activité, mais comme expérience vécue. C'est pourquoi, dans le cadre de la présente étude, elle peut légitimement être envisagée comme l'une des conséquences les plus importantes du *sens* du travail.

1. Lacune de recherche et positionnement de la présente étude

Malgré la richesse des travaux consacrés au sens du travail et à ses effets sur les attitudes professionnelles, plusieurs limites peuvent être relevées dans la littérature existante. Les recherches antérieures ont largement montré que le travail porteur de sens est associé à des résultats positifs tels que l'engagement, l'implication organisationnelle, la motivation intrinsèque et la satisfaction au travail. Toutefois, une grande partie de ces travaux demeure inscrite dans des contextes organisationnels et culturels spécifiques, souvent éloignés des réalités locales dans lesquelles les employés construisent quotidiennement leur rapport au travail.

En effet, si les études de (Hackman J. R., 1975) Ou (Allan, Batz-Barbarich, Sterling , & Tay, 2019) Permettent d'établir un lien théorique et empirique important entre le sens du travail et la satisfaction au travail, elles ne suffisent pas à expliquer de manière complète la manière dont cette relation se manifeste dans chaque contexte professionnel particulier. Le sens attribué au travail peut varier selon la culture organisationnelle, les conditions de travail, les formes de reconnaissance, les attentes professionnelles, les valeurs individuelles et les expériences vécues par les employés. Ainsi, une relation démontrée dans la littérature internationale ne peut être simplement supposée identique dans tous les environnements professionnels.

De plus, la littérature met souvent en évidence l'existence d'une association positive entre le sens du travail et la satisfaction, mais elle laisse encore ouverte la question de la manière dont les employés, dans un contexte organisationnel donné, perçoivent concrètement cette relation. Autrement dit, il ne s'agit pas seulement de vérifier si le sens du travail influence la satisfaction, mais aussi de comprendre dans quelle mesure cette influence se manifeste à travers l'expérience subjective des employés, leur perception de l'utilité de leur travail, leur sentiment d'appartenance, leur reconnaissance et leur rapport aux finalités de l'organisation.

C'est précisément à ce niveau que se situe la présente étude. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux antérieurs tout en cherchant à les prolonger dans un contexte empirique spécifique. Son objectif n'est pas uniquement de reprendre une relation déjà établie par la littérature, mais d'examiner comment le sens du travail peut contribuer à expliquer la satisfaction des employés

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

dans le contexte étudié. Cette orientation permet de donner à la recherche une double portée : d'une part, une portée théorique, en mobilisant les apports des travaux sur le meaningful work ; d'autre part, une portée empirique, en confrontant ces apports aux perceptions réelles des employés.

Ainsi, la lacune à laquelle cette recherche tente de répondre réside dans le besoin d'analyser empiriquement l'effet du sens du travail sur la satisfaction des employés dans un contexte organisationnel précis, en tenant compte de la manière dont les individus attribuent une valeur, une utilité et une finalité à leur activité professionnelle. Sur cette base, la présente recherche postule que le sens du travail constitue une variable explicative importante de la satisfaction au travail et cherche à vérifier empiriquement cette relation à travers les données recueillies auprès des employés.

Section 02 : CADRE CONCEPTUEL

1. De la notion de travail à la problématique du sens

L'étude du sens du travail ne peut se faire indépendamment de l'analyse du concept même de travail, car le sens attribué au travail est étroitement lié à la manière dont il est défini et compris (Schein, 1985, p. 42). Le travail n'est pas simplement une activité technique ou économique, mais un phénomène humain complexe qui englobe de multiples dimensions : productive, sociale, psychologique, symbolique, et même existentielle (Durkheim, 1912, p. 55). Ainsi, toute tentative de comprendre le sens du travail nécessite d'abord de dépasser la vision étroite qui réduit le travail à un moyen de revenu, pour adopter une conception plus large qui le considère comme une expérience humaine globale, à travers laquelle l'individu vit sa relation avec lui-même, avec autrui et avec le monde social qui l'entoure (Hackman J. R., 1976, p. 252)

Dans les conceptions économiques traditionnelles, le travail est envisagé comme une activité productive rémunérée visant à créer une valeur économique. L'ouvrier, dans cette perspective, est défini par sa capacité à contribuer à la production, à exécuter les tâches et à atteindre les objectifs organisationnels ou économiques (Herzberg, 1966, p. 101). Bien que cette définition conserve son importance, notamment pour comprendre la fonction matérielle du travail, elle reste insuffisante pour saisir l'expérience réelle des individus au sein du travail. L'être humain ne vit pas le travail seulement comme un devoir fonctionnel ou un échange économique entre effort et salaire, mais également comme une expérience portant des significations psychologiques, sociales et symboliques profondes (Durkheim, 1912, p. 60).

Du point de vue humain, le travail n'est pas seulement ce que « l'individu fait », mais également ce que « cette action signifie pour lui » (Schein, 1985, p. 45). Le travail peut être une source de stabilité matérielle, mais il peut aussi constituer un espace de reconnaissance, un moyen de réalisation de soi, un lieu de construction des relations ou une voie de contribution à la société. Ainsi, le travail ne se limite pas à l'institution ; il s'intègre également dans la vie personnelle de l'individu et devient partie intégrante de son récit personnel et de la manière dont il comprend sa place dans le monde (Hackman J. R., 1976, p. 254)

Dans ce contexte, le travail peut être défini de manière élargie comme une activité humaine organisée, à travers laquelle l'individu mobilise ses capacités cognitives, physiques et émotionnelles pour produire une certaine valeur, tout en construisant simultanément une relation avec lui-même, avec autrui et avec la société, contribuant ainsi à la formation de son identité et à la construction du sens de son existence (Herzberg, 1966, p. 105)

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

Cette définition élargie permet de dépasser la vision instrumentale du travail, qui le réduit à la production et au revenu, pour adopter une perspective plus profonde considérant le travail comme une expérience combinant action et interprétation. L'individu ne se contente pas de travailler, il interprète son travail, l'évalue et lui attribue une place dans sa vie. C'est ici que le sens prend toute son importance, car le travail ne tire pas sa valeur humaine uniquement de ses résultats matériels, mais de la signification que l'individu lui attribue et de sa capacité à le relier à ses valeurs, aspirations et sentiment d'utilité (Schein, 1985, p. 46) (Hackman J. R., 1976, p. 255)

D'un point de vue philosophique, le travail est lié à une question plus profonde concernant la relation de l'être humain à l'action et au sens. L'individu ne se contente pas d'accomplir des actions de manière automatique, mais cherche à en comprendre la justification et la finalité qui les rendent dignes d'effort (Frankl, 1963, p. 35) Ainsi, le travail devient l'un des principaux domaines à travers lesquels se pose la question du sens : pourquoi je travaille ? Quelle est la valeur de ce que je fais ? Et quel impact mon travail a-t-il sur ma vie et sur celle des autres ? (Rosso, 2010, p. 87).

Dans ce cadre, les théories de Viktor Frankl prennent une importance particulière, car il soutient que l'homme est motivé par la « volonté de sens », c'est-à-dire que son besoin profond ne se limite pas au plaisir ou à l'utilité, mais à la recherche de signification pour son existence et ses actions (Frankl, 1963, p. 42). Appliqué au domaine professionnel, le travail apparaît comme l'un des principaux espaces où cette volonté se manifeste, permettant à l'individu de transformer son effort quotidien en une expérience significative et orientée vers un but. (Rosso, 2010, p. 88) ouvrent leur revue théorique en rappelant l'idée centrale de Frankl concernant le rôle fondamental du sens dans la vie humaine, soulignant que la question du sens constitue une entrée essentielle pour comprendre l'expérience contemporaine du travail.

Ainsi, le passage du concept de travail à la problématique du sens du travail reflète une transformation majeure dans la compréhension de l'expérience professionnelle. La question ne se limite plus à : que fait l'individu dans son travail ? Ou que reçoit-il en échange de son travail ? Elle se dirige vers une interrogation plus profonde : comment l'individu vit-il son travail ? Quelle valeur lui attribue-t-il ? Et sent-il que ce qu'il accomplit mérite l'effort, l'engagement et la continuité ? (Hackman J. R., 1976, p. 256); (Herzberg, 1966, p. 107)

De là, on peut affirmer que le sens du travail ne naît ni du travail seul, ni de l'individu seul, mais de la relation qui se crée entre les deux. Le travail devient significatif lorsque l'individu

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

peut y percevoir de la valeur, le relier à son identité et ressentir qu'il contribue à un objectif dépassant l'exécution mécanique des tâches (Schein, 1985, p. 47). Cela rend l'étude du sens du travail essentielle en psychologie organisationnelle et en gestion des ressources humaines, car elle révèle l'aspect profondément humain de la relation de l'individu avec son travail et aide à comprendre ses attitudes, comportements et niveau de satisfaction au sein de l'organisation (Rosso, 2010, p. 89)

1.1 Définition du sens du travail

Le concept de « sens du travail » s'est imposé comme l'un des concepts centraux dans la littérature en psychologie organisationnelle, notamment à la lumière des transformations profondes du monde du travail contemporain, qui ont recentré l'attention des caractéristiques objectives du travail vers l'expérience subjective des individus au sein de celui-ci (Morin, 2010, p. 23). Dans ce cadre, il n'est plus possible de réduire le sens du travail à une seule définition ou approche univoque ; il est désormais compris comme un concept complexe nécessitant une pluralité de perspectives théoriques, reflétant sa nature dynamique et sa complexité structurelle (Rosso, 2010, p. 89)

Dans ce contexte, la définition proposée par Estelle Morin est l'une des plus influentes, puisqu'elle considère le sens du travail comme « la signification que l'individu attribue à son travail, les représentations mentales associées et la valeur qu'il y attache » (Morin, 2010, p. 24). Cette conception met en évidence le caractère subjectif et interprétatif du sens, transférant l'analyse du travail comme réalité externe vers le travail comme expérience interne, reconstruite à travers des processus de perception et d'interprétation. Selon cette perspective, le sens ne découle pas de la nature intrinsèque du travail, mais de la manière dont l'individu reconstruit ce travail dans sa conscience, à travers un réseau de représentations et d'évaluations qui lui confèrent une signification particulière dans le parcours de sa vie (Morin, 2010, p. 25)

Cependant, cette approche, bien que pertinente, reste centrée principalement sur la dimension cognitive, considérant le sens comme le résultat d'un processus d'interprétation mentale. D'où la nécessité de développer des approches plus globales, prenant en compte la nature interactive et dynamique du sens. Dans ce cadre, Brent D. Rosso et ses collègues proposent une conception plus intégrée, définissant le sens du travail comme un processus continu de construction de sens (meaning-making), émergent de l'interaction entre l'individu et une pluralité de sources, incluant le soi, autrui, le contexte organisationnel et la dimension existentielle (Rosso, 2010, p. 91). Cette définition traduit un important tournant épistémologique, faisant passer le concept d'un « produit cognitif » à un « processus interactif » se développant au fil du temps à travers

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

l'expérience et la pratique. Le sens, selon cette conception, n'est pas un état fixe, mais un processus de construction continu, intégrant des dimensions individuelles, sociales et organisationnelles (Rosso, 2010, p. 92).

Dans la continuité de ces approches, Michael F. Steger propose une vision centrée sur la dimension expérimentale du sens, le définissant comme la perception par l'individu de son travail en tant qu'activité importante, source de compréhension de soi et moyen de contribuer à quelque chose qui dépasse son propre intérêt (Steger, 2012, p. 112). Cette approche se distingue par sa capacité à déconstruire le sens en composantes analytiques, le rendant plus mesurable et susceptible d'analyse empirique. Le sens, selon cette perspective, repose sur la perception de la valeur, sur la capacité du travail à soutenir la construction de l'identité, et sur son lien à un objectif plus large conférant à l'activité professionnelle une dimension téléologique dépassant les limites individuelles (Steger, 2012, p. 114)

D'un point de vue analytique complémentaire, Michael G. Pratt contribue à approfondir la compréhension en distinguant *meaning in work* et *meaning at work*. Le premier renvoie au sens lié à la nature même du travail, c'est-à-dire au contenu, aux tâches et à la valeur intrinsèque de l'activité, tandis que le second renvoie au sens généré par le contexte social et organisationnel, incluant les relations, l'appartenance et la culture (Pratt, M. G , & Ashforth, B. E. , 2003, p. 309) Cette distinction montre que le sens du travail ne se détermine pas uniquement par ce que fait l'individu, mais aussi par le lieu où il le fait et par les relations sociales qu'il y vit. L'analyse passe ainsi du niveau de « l'action professionnelle » à celui de « l'appartenance sociale », de la « tâche » à la « relation », mettant en évidence la complexité multidimensionnelle du sens (Pratt, M. G , & Ashforth, B. E. , 2003, p. 310) À partir de ce cumul théorique, il apparaît que les différentes définitions du sens du travail ne traduisent pas une divergence, mais plutôt une complémentarité dans les niveaux d'analyse. Tandis que certaines approches mettent l'accent sur la dimension cognitive, d'autres soulignent la dimension interactive, expérimentale ou contextuelle, permettant ainsi de construire une compréhension plus globale de ce concept. On peut donc affirmer que le sens du travail représente une construction multidimensionnelle, se formant à l'intersection des processus de compréhension, d'évaluation, d'appartenance et de quête de finalité, dans le cadre d'une interaction continue entre l'individu et son environnement professionnel (Morin, 2010, p. 27); (Rosso, 2010, p. 93); (Steger, 2012, p. 115); (Pratt, M. G , & Ashforth, B. E. , 2003, p. 311)

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

1.2 Les sources du sens travail

1.2.1 Le soi comme source fondamentale du sens (The Self)

Le soi constitue le cadre interne à travers lequel l'individu interprète son travail, incarnant les valeurs, les motivations et les croyances qui orientent sa perception de ses actions (Rosenberg, 1979, p. 7) (Rogers, 1961, p. 35). Dans cette perspective, le travail ne tire pas son sens de ses caractéristiques intrinsèques, mais de son degré de concordance avec la structure interne de l'individu. Le sens émerge lorsque le travail est perçu comme une extension du soi et non comme une imposition externe.

Le concept de soi est central pour expliquer comment se construit le sens du travail, car ce dernier ne se comprend pas seulement à travers les caractéristiques du travail ou le contexte organisationnel, mais à travers la structure psychologique et cognitive que l'individu mobilise pour interpréter son expérience professionnelle (Rosso, 2010, p. 101). Ainsi, le travail prend sens selon la manière dont l'individu le relie à son propre système de valeurs, à ses motivations et à ses croyances associées au travail.

(Rosso, 2010, p. 102) identifient trois dimensions principales du soi qui constituent le cadre de construction du sens du travail : les valeurs, les motivations et les croyances.

- **Les valeurs (Values)**

Dans l'étude du sens du travail, les valeurs sont comprises comme le cadre normatif sur lequel l'individu s'appuie pour interpréter et évaluer son activité professionnelle. Elles représentent l'ensemble des principes qui déterminent ce qui est jugé désirable et digne d'engagement dans son expérience de vie (Schwartz, 1992, p. 4). Les valeurs ne se réduisent pas à des préférences personnelles, mais constituent un référentiel guidant la perception et permettant à l'individu d'attribuer une signification à ses actions au travail.

Le sens du travail se construit lorsque l'individu perçoit que son activité contribue à réaliser les valeurs auxquelles il adhère, qu'il s'agisse de réalisation de soi, d'autonomie ou de service aux autres (Steger, 2012, p. 120). Les valeurs fonctionnent comme un mécanisme interprétatif fondamental, transformant le travail d'une simple activité professionnelle en une expérience signifiante. Elles se manifestent dans différents types : les valeurs liées à la nature du travail lui-même, qui rendent la pratique professionnelle intrinsèquement satisfaisante, et les valeurs liées aux résultats du travail, qui relient le sens aux bénéfices ou au statut que procure le travail.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

La relation entre valeurs et travail est interactive : non seulement les valeurs influencent l'interprétation du travail, mais elles se reconfigurent également à travers l'expérience professionnelle. Ainsi, le sens du travail résulte d'un processus continu d'interaction entre les normes internes de l'individu et son vécu au travail (Rosso, 2010, p. 103)

- **Les motivations (Motivations)**

Les motivations, dans le cadre du sens du travail, sont comprises comme la dimension dynamique qui détermine la nature de la relation que l'individu entretient avec son activité professionnelle. Elles reflètent le degré d'engagement interne ressenti pendant l'exécution du travail (Ryan & Deci, , 2000, p. 69).

Les motivations ne se limitent pas à une force qui stimule le comportement, mais constituent un mécanisme interprétatif qui contribue à donner du sens au travail lui-même. Le sens du travail se construit lorsque l'individu perçoit que son engagement découle d'un désir interne et non seulement de pressions ou d'incitations externes, ce qui transforme le travail en expérience subjective plutôt qu'en simple obligation (Hackman J. R., 1976, p. 260) On distingue ainsi :

- La motivation liée à la nature de l'activité, où le travail est en soi source d'intérêt et de plaisir.
- La motivation liée aux résultats de l'activité, où le travail est perçu comme moyen d'atteindre des objectifs externes.

Cette distinction influence directement la perception du sens : le travail est perçu comme significatif lorsque l'engagement découle d'un intérêt interne et d'une concordance avec les inclinations personnelles, et devient moins significatif lorsque l'on réduit le travail à ses résultats ou à ses bénéfices.

Les motivations sont également liées au sentiment de possession et de contrôle sur son travail, où le sentiment de choix, de compétence et d'appartenance renforce l'engagement et rend l'expérience plus significative (Ryan & Deci, , 2000, p. 18). Par conséquent, la motivation constitue un élément structurant dans la construction du sens du travail, qui ne découle pas seulement de la nature de l'activité, mais aussi de la manière dont l'individu s'y investit et du lien entre cet engagement et son soi.

- **Les croyances**

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

Le sens du travail ne se détermine pas à partir des seules caractéristiques de l'activité professionnelle ni de l'expérience subjective immédiate de l'individu, mais se construit en profondeur à travers un ensemble de croyances qui définissent la place du travail dans la vie, régulent sa signification et orientent la manière de s'y engager (Rosso, 2010, p. 105). Les croyances liées au travail ne constituent pas de simples opinions ou représentations superficielles, mais des structures cognitives relativement stables qui encadrent la perception qu'a l'individu de son travail et établissent les critères selon lesquels il en évalue l'importance et la valeur.

L'analyse du sens du travail nécessite donc de passer du niveau de « ce que vit l'individu au travail » à celui de « comment il comprend le travail », c'est-à-dire à la structure croyancielle qui confère sens à l'expérience. Trois concepts centraux illustrent cette structure : l'engagement professionnel, la centralité du travail, et l'orientation vers le travail, qui ne sont pas des variables indépendantes, mais des modèles intégrés organisant la relation de l'individu au travail à un niveau cognitif et symbolique.

L'engagement professionnel : le travail comme extension du soi

L'engagement professionnel désigne le degré auquel le travail devient un élément structurant de l'identité personnelle, n'étant pas perçu comme un rôle externe, mais comme un composant interne de l'identité (Kahn, 1990, p. 694). À ce niveau, l'engagement ne se mesure pas à l'effort fourni, mais à l'intégration du travail dans la structure de l'estime de soi, où la performance professionnelle devient le miroir à travers lequel l'individu évalue son identité et sa valeur.

Ainsi, le sens du travail se densifie lorsque la distance entre « ce que fait l'individu » et « qui il est » se réduit, transformant le travail en vecteur d'expression du soi plutôt qu'en simple moyen d'atteindre des fins externes. À l'inverse, un faible engagement maintient le travail à un niveau instrumental, détaché de l'identité, perçu comme une obligation sans signification personnelle profonde. L'engagement professionnel ne produit donc pas directement le sens, mais en définit les conditions possibles en intégrant le travail dans la structure psychologique de l'individu (Saks, 2006, p. 601).

1.2.2 Les autres

Le sens du travail se construit également dans un espace relationnel, où les interactions avec autrui recadrent l'expérience professionnelle et lui confèrent sa signification (Grant, 2008, p. 146). Le travail n'est pas vécu isolément mais au sein d'un réseau de relations professionnelles et sociales, rendant sa perception dépendante de la reconnaissance et de l'évaluation par autrui,

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

ainsi que du sentiment d'appartenance et d'interaction au sein du groupe. Autrement dit, le sens du travail passe d'une perception subjective à une construction interpersonnelle, façonnée par l'interaction continue avec collègues, supérieurs, groupes professionnels, et s'étend aux cercles plus larges incluant famille et société.

Cette dimension ne se limite pas à soutenir le sens mais en détermine également la nature : les relations fondées sur la confiance, la reconnaissance et la coopération renforcent la perception du travail comme expérience significative, tandis que des relations tendues ou dépourvues de reconnaissance peuvent le vider de son sens, même si ses caractéristiques objectives sont positives. Par conséquent, « les autres » ne constituent pas un simple contexte externe mais un composant structurel de production du sens du travail, transformant l'activité individuelle en expérience collective valorisée dans un espace social et organisationnel plus large (Wang et al., 2017, p. 112).

- **Les collègues :**

Le sens du travail se définit également par les interactions quotidiennes entre l'individu et ses collègues, qui façonnent l'expérience professionnelle au sein d'un espace social partagé (Mead, 1934/2002). Le lieu de travail constitue un champ dynamique où se construisent des relations multiples qui contribuent à redéfinir le travail et sa signification à travers des échanges symboliques continus.

Le rôle des collègues dépasse la simple assistance ou coopération : ils participent à la construction même du sens. Les individus s'appuient sur les signaux sociaux de leurs collègues – observations, interactions quotidiennes, discours informels – pour interpréter leur activité professionnelle. La théorie du traitement de l'information sociale souligne que les individus ne forment pas leurs perceptions en isolation, mais dépendent des autres pour comprendre et évaluer ce qui est important (Fiske & Taylor., 2013, p. 45)

Ainsi, le sens du travail se reconstruit en permanence par un processus d'interprétation partagée : il ne se limite pas à la perception individuelle, mais émerge de l'échange de significations au sein du groupe professionnel. Les relations avec les collègues permettent également à l'individu d'exprimer son identité professionnelle, transformant le travail en un espace d'expression de soi et renforçant sa valeur perçue. À l'inverse, l'absence ou la faiblesse de ces relations peut isoler l'expérience professionnelle et limiter la possibilité de construire un sens profond, même si les conditions objectives sont favorables.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

- **Les leaders comme structure symbolique encadrant le sens du travail**

Les leaders jouent un rôle central dans la construction du sens du travail, non seulement par leurs fonctions organisationnelles, mais également par leur capacité à créer des cadres symboliques permettant d'interpréter et de réinterpréter le travail (Shamir, House, & Arthur , 1993, p. 132). Le leader ne se limite pas à organiser les tâches, mais contribue à formuler la vision globale du travail, à définir ses finalités et à le situer dans un contexte plus large qui lui confère sa signification.

Le sens du travail dépend donc en partie de la manière dont il est présenté dans le discours du leader et des significations que ce dernier transmet aux collaborateurs concernant l'importance de leurs actions. La leadership fonctionne comme un médiateur interprétatif, réorganisant la perception que les individus ont de leur travail, en orientant les interprétations et en soulignant ce qui doit être considéré comme précieux (Yukl, 2013, p. 87)

Les styles de leadership inspirants et visionnaires relient le travail individuel à un objectif collectif plus large, dépassant les intérêts personnels immédiats. À ce niveau, le travail devient contribution à un projet porteur de sens, renforçant la perception d'un acte significatif. Par ailleurs, la capacité du leader à aligner les objectifs organisationnels sur les valeurs individuelles favorise un sens du travail cohérent avec l'identité de l'individu, alors que des styles autoritaires ou peu soutenant peuvent affaiblir ce sens, même dans un environnement organisationnel favorable.

Ainsi, les leaders constituent un élément structurel de la production du sens du travail, en encadrant sa signification par la formulation de la vision, la guidance interprétative et la mise en relation avec des objectifs plus larges, transformant l'activité professionnelle d'une simple exécution de tâches en expérience porteuse de sens.

- **Les groupes et l'appartenance collective :**

Le sens du travail, dans sa dimension collective, se construit à travers l'appartenance de l'individu à des groupes professionnels et organisationnels, qui lui fournissent un cadre pour comprendre son rôle et sa place dans le travail (Ashforth & Mael, F. . , Academy of Management Review, p. 22). L'individu ne travaille pas seulement en tant que sujet autonome, mais aussi en tant que membre d'équipes, départements, réseaux professionnels ou catégories sociales et organisationnelles partageant objectifs, identité ou activités communes. Ainsi, le groupe ne

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

représente pas seulement un cadre organisationnel regroupant des individus, mais constitue un espace symbolique qui confère au travail une signification sociale et identitaire.

L'importance des groupes dans la construction du sens du travail réside dans leur capacité à fournir un sentiment d'appartenance et de positionnement dans un environnement social plus large. Lorsque l'employé se perçoit comme membre d'un groupe de valeur et de statut, son travail s'inscrit dans une identité collective dépassant les seules tâches individuelles. Le travail n'est alors plus compris uniquement comme ce que l'individu accomplit, mais comme une contribution au « nous » professionnel ou organisationnel. Ce passage de l'individuel au collectif confère une profondeur supplémentaire au sens du travail, en reliant l'effort personnel à l'image, aux valeurs et aux objectifs partagés du groupe (van Knippenberg, 2000, p. 408)

Les groupes contribuent également à réduire l'ambiguïté et l'incertitude au travail, en fournissant des normes partagées pour comprendre les activités et en aidant l'individu à situer son rôle psychologique et social dans l'organisation. Plus l'identité collective est claire et cohérente, plus l'individu est capable de percevoir le sens de son rôle et de considérer son travail comme intégré dans un projet collectif aux objectifs et valeurs définis.

Cependant, l'effet des groupes sur le sens du travail n'est pas toujours positif. Si le groupe d'appartenance est de faible statut, peu attractif ou ne procure pas suffisamment de reconnaissance, l'appartenance peut produire un sens négatif ou fragile. À l'inverse, même au sein de professions ou de groupes stigmatisés, les individus peuvent construire un sens positif en renforçant l'identité collective et en transformant l'appartenance en ressource psychologique protégeant contre la stigmatisation et donnant de la valeur à leur travail.

Ainsi, les groupes constituent une source identitaire du sens du travail, en reliant le rôle professionnel de l'individu à son appartenance sociale. Le sens se construit donc non seulement à travers ce que l'individu accomplit, mais aussi à travers le groupe auquel il appartient, la valeur qu'il attribue à cette appartenance et la perception de sa position au sein du collectif. Le travail devient ainsi une expérience collective, fondée sur l'appartenance, l'identité partagée et la contribution à un ensemble plus vaste (Haslam, Postmes, , & Ellemers., 2003, p. 120).

- Les relations hors travail comme dimension intégrative dans la construction du sens du travail (Family & Extra-Work Relationships)

La construction du sens du travail ne se limite pas aux interactions organisationnelles, mais s'étend aux relations que l'individu entretient en dehors du cadre professionnel, en particulier

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

la famille et le réseau social élargi (Greenhaus & Powell, , 2006, p. 516) . L'individu ne vit pas le travail isolé des autres sphères de sa vie, mais au sein d'une structure de vie intégrée où les rôles et expériences interagissent, faisant du sens du travail le produit d'un processus interprétatif transcendant les limites organisationnelles.

Dans ce cadre, la relation entre travail et vie personnelle n'est pas de séparation stricte, mais d'interaction et d'influence mutuelle, chaque sphère pouvant redéfinir le sens de l'autre. Les expériences vécues au sein de la famille – soutien émotionnel, pression financière, responsabilités sociales – influencent directement la perception et la valeur accordée au travail.

Par exemple, lorsque la famille fait face à des besoins économiques élevés, le travail peut être requalifié comme moyen essentiel d'assurer la stabilité matérielle, renforçant la dimension instrumentale de son sens. Cependant, cet effet ne se limite pas à l'aspect économique, et peut évoluer pour conférer au travail une signification morale et sociale, où il devient l'expression de l'engagement envers autrui et non uniquement un instrument de bénéfice individuel.

Les relations familiales soutenant jouent également un rôle crucial dans la consolidation d'un sens positif du travail, en fournissant des ressources psychologiques et émotionnelles permettant de faire face aux exigences professionnelles et en conférant un sentiment de reconnaissance et d'appartenance dépassant le cadre organisationnel. De ce fait, le sens du travail dépend non seulement de ses caractéristiques internes, mais aussi de sa capacité à s'intégrer dans une vie équilibrée où l'individu perçoit la cohérence de ses différents rôles.

Le travail peut également influencer le sens de la vie hors organisation, en transférant au cercle familial les émotions de réussite ou d'échec, de reconnaissance ou de marginalisation, créant ainsi une relation circulaire entre les sphères. Cette dynamique est particulièrement visible chez certaines catégories sociales, comme les migrants, pour qui le travail prend un sens plus profond lié à l'amélioration de la vie de leur famille ou à la transcendance de circonstances antérieures. Le travail devient alors associé à un objectif plus large que l'individu lui-même, acquérant une forte signification existentielle et sociale.

Ainsi, les relations hors travail constituent une source intégrative du sens du travail, en reliant l'expérience professionnelle à la structure de vie globale de l'individu. Le sens ne se définit pas uniquement par ce qui se passe dans l'organisation, mais aussi par la place du travail dans la vie de l'individu et son rôle dans l'atteinte de l'équilibre, de l'appartenance et de la finalité dans un contexte social élargi (Voydanoff, 2005, p. 123).

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

1.2.3 Le contexte organisationnel

Le contexte dans lequel le travail s'exerce constitue l'un des principaux déterminants dans la formation du sens du travail. Il est impossible de comprendre ce sens en dehors de l'environnement organisationnel et institutionnel qui encadre l'expérience professionnelle de l'individu. Le sens ne découle pas uniquement du sujet ou des interactions sociales, mais se construit également à travers les caractéristiques structurelles et organisationnelles qui définissent la nature du travail, les conditions de son exercice et les finalités auxquelles il se rattache (Hackman & Oldham, Work redesign., 1980, p. 75).

Dans ce cadre, la littérature s'accorde à reconnaître que la perception du sens du travail est directement influencée par le contexte : une même activité professionnelle peut être perçue différemment selon l'environnement dans lequel elle est réalisée. Le sens n'est donc pas une propriété intrinsèque du travail, mais le résultat d'une relation entre l'individu et la structure organisationnelle qui l'accueille.

- La mission organisationnelle comme cadre symbolique du sens du travail (**Organizational Mission & Meaning**)

La mission de l'organisation constitue l'un des éléments structurels les plus importants pour encadrer le sens du travail. Son rôle ne se limite pas à la définition des objectifs stratégiques ou à l'orientation de la performance ; elle offre également un cadre symbolique à travers lequel le travail est interprété et reçoit sa signification (Carton, Murphy, C , & Clark, J. R, 2014, p. 302).

Les individus n'exécutent pas leurs tâches dans le vide, mais au sein d'un système de valeurs et d'objectifs qui expliquent « pourquoi » ils accomplissent ce qu'ils font. La mission organisationnelle reflète la vision fondamentale de l'organisation, ses valeurs essentielles et les objectifs qu'elle poursuit, devenant ainsi une source centrale de production du sens. Lorsqu'un individu perçoit que son travail s'inscrit dans un but clair et cohérent, son activité dépasse la simple performance fonctionnelle et devient une contribution à un projet porteur de signification.

L'importance de ce cadre réside dans sa capacité à relier le niveau individuel au niveau organisationnel, en replaçant l'effort personnel dans une vision collective plus large. L'employé ne se voit pas seulement comme un exécutant de tâches, mais comme un acteur participant à la réalisation d'un objectif ayant une valeur économique, sociale ou humaine. Ce lien entre « action individuelle » et « finalité collective » constitue l'une des principales modalités de production du sens du travail.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

L'impact de la mission organisationnelle sur le sens du travail dépend également de l'alignement entre les valeurs de l'organisation et celles des individus. Plus l'individu perçoit une correspondance entre ses propres croyances et celles de l'organisation, plus son travail reflète son identité, renforçant ainsi la perception du sens. En revanche, un désaccord de valeurs peut fragmenter le sens, transformant le travail en simple obligation dépourvue de signification personnelle.

De plus, la mission organisationnelle agit comme un mécanisme psychologique et symbolique contribuant à la construction du « contrat psychologique » entre l'individu et l'organisation. En présentant la mission comme porteuse de valeurs et de signification, l'organisation invite les individus à s'engager non seulement par leur performance, mais également par leur identité et leur appartenance. Le sens devient ainsi partie intégrante de la relation réciproque, où l'engagement de l'individu s'accompagne d'un sentiment d'appartenance et de finalité.

Cependant, cette fonction peut être problématique si la mission se réduit à un discours formel, non incarné dans la réalité. Une telle dissonance peut générer des réactions négatives, amenant les individus à percevoir leur travail comme vide de sens ou même en contradiction avec les valeurs annoncées.

- **Les conditions matérielles comme dimension du sens du travail**

Les conditions matérielles, notamment les récompenses financières, ne sont pas seulement des facteurs externes influençant le comportement des individus ; elles constituent également une dimension formant le sens même du travail (Ryan & Deci, , 2000, p. 70). La valeur économique du travail représente le niveau initial sur lequel se construit la perception qu'ont les individus de leur activité, en leur fournissant des ressources vitales et en garantissant la stabilité, conférant ainsi au travail une signification fonctionnelle liée à la survie et à la continuité.

Ce facteur n'opère toutefois pas de manière isolée ; il interagit avec d'autres dimensions symboliques et subjectives. Lorsque les besoins matériels ne sont pas satisfaits, la dimension économique domine les représentations du travail, réduisant son sens à un simple moyen de subsistance. Dans un contexte de stabilité relative, cette dimension perd de sa centralité au profit d'autres aspects, tels que l'accomplissement de soi ou la recherche de valeur et de signification. Les conditions matérielles représentent donc un déterminant structurel qui organise les autres dimensions du sens du travail, sans les réduire à elles seules.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

- **Les sphères extra-professionnelles comme prolongement du sens du travail**

Le sens du travail ne se construit pas uniquement dans les limites organisationnelles, mais s'étend aux autres sphères de vie de l'individu, faisant du travail une partie intégrante d'un système plus large d'expériences (Greenhaus & Beutell , 1985, p. 77) . L'individu ne perçoit pas son travail en dehors de ses activités extra-professionnelles, mais le réinterprète à la lumière de ses expériences dans d'autres domaines, tels que la famille, les loisirs ou les relations sociales.

Le sens du travail peut être compris comme un construit inter-domaines, où les expériences professionnelles et personnelles interagissent continuellement. Les valeurs et activités personnelles contribuent à redéfinir la signification du travail, soit en la renforçant, soit en la réorientant. L'interaction entre travail et vie personnelle peut être harmonieuse ou conflictuelle, selon le degré de compatibilité entre les deux sphères. L'intégration et l'équilibre entre ces dimensions renforcent le sens et la continuité identitaire, tandis que le conflit peut réduire ou restreindre le sens du travail à une simple fonction utilitaire.

- **La culture comme cadre global de construction du sens du travail :**

Enfin, le sens du travail est également façonné par le cadre culturel et social plus large, qui détermine la valeur symbolique du travail dans la société (Hofstede, 2001, p. 45). La culture n'est pas un simple arrière-plan, mais un système de valeurs, de normes et de représentations collectives guidant la manière dont les individus comprennent, évaluent et situent le travail dans leur vie.

Elle définit si le travail est perçu comme un devoir moral, un moyen de subsistance, un espace d'accomplissement personnel ou une source d'identité et d'appartenance. La culture offre ainsi un cadre symbolique général dans lequel le travail prend sens, influençant les autres dimensions : relations professionnelles, mission organisationnelle, rémunération, accomplissement personnel et appartenance. Elle ne s'ajoute pas au sens du travail comme facteur externe, mais pénètre toutes ses dimensions et les réorganise.

Ainsi, la culture représente un niveau supérieur dans la construction du sens du travail, encadrant et orientant les autres déterminants. Le sens du travail n'est pas seulement individuel ou organisationnel ; il est également un construit culturel façonné au sein d'un système social plus large, définissant ce qui rend le travail significatif et digne d'engagement pour l'individu.

1.3 Les mécanismes de construction du sens du travail

Le sens du travail ne se réduit pas à un simple produit de sources ou de conditions externes. Il s'entend comme le résultat d'un processus constructif interne, façonné par des mécanismes psychologiques qui permettent à l'individu de relier son expérience professionnelle à lui-même, aux autres et à des finalités plus larges. Dans ce cadre, la simple présence de conditions de travail ou du contexte organisationnel ne suffit pas ; le sens se définit par la manière dont l'individu perçoit son travail et le réinterprète. La construction du sens repose donc sur un ensemble de mécanismes centraux qui structurent la relation entre l'individu et son activité professionnelle.

1.3.1 La motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque constitue le point de départ de la construction du sens du travail, car elle transforme l'activité professionnelle de la simple conformité aux exigences externes en un véritable engagement personnel (Ryan & Deci, , 2000, p. 69). Lorsque le travail est exercé uniquement pour le salaire ou par obligation, il demeure détaché du soi et peut être perçu comme une contrainte. En revanche, lorsqu'il émane d'un intérêt interne, il devient une expérience subjective, où l'individu ressent que son travail reflète ses goûts, ses valeurs et ses aspirations.

L'importance de la motivation intrinsèque ne se limite pas au renforcement de l'engagement : elle redéfinit la nature même de la relation à l'activité professionnelle. L'individu ne se contente plus d'exécuter des tâches ; il s'implique et investit une partie de son identité dans son travail, le rendant ainsi *meaningful* au sens où il constitue une expérience intrinsèquement précieuse. Cette motivation ouvre également la voie à des processus plus profonds tels que la créativité, l'initiative et la réinterprétation du travail, permettant la construction d'un sens personnel dépassant le cadre officiel de la fonction.

1.3.2 Autonomie et compétence

Si la motivation intrinsèque relie le travail au soi, l'autonomie et la compétence déterminent la manière dont l'individu perçoit sa position dans son activité.

L'autonomie constitue une condition essentielle pour conférer du sens, car elle offre le sentiment d'être source de ses actions plutôt que simple exécutant de consignes. La liberté de décision et l'organisation du travail transforment l'activité professionnelle en expression de choix personnels, renforçant l'intégration et donnant au travail une signification personnelle. À l'inverse, l'absence d'autonomie réduit le travail à une exécution mécanique, dépourvue de sens.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

La compétence, quant à elle, renvoie à la perception de sa capacité à accomplir et à influencer. Le travail devient significatif lorsque l'individu ressent que ses efforts produisent un impact et qu'il peut obtenir des résultats concrets. Ce sentiment d'efficacité personnelle nourrit non seulement la satisfaction, mais relie également le travail à des valeurs telles que la réussite, la maîtrise et l'accomplissement de soi.

L'autonomie et la compétence fonctionnent de manière intégrée : la liberté sans capacité peut générer de l'anxiété, tandis que la compétence sans liberté peut se réduire à une performance mécanique. La combinaison des deux crée une expérience de travail où l'individu se sent à la fois acteur et capable, constituant ainsi une base solide pour la construction du sens.

1.3.3 La finalité

Le sens du travail ne se limite pas à l'expérience subjective ; il se renforce lorsqu'il est lié à une finalité dépassant l'action immédiate. La finalité est un mécanisme central, car elle transforme le travail de simple activité quotidienne en projet porteur de signification (Wrzesniewski R. P., 2003, p. 179). Il ne suffit pas que le travail soit agréable ou organisé ; il doit être compris dans un cadre plus large répondant à la question « pourquoi ? ». Lorsqu'un individu perçoit que son travail contribue à une valeur, au service d'autrui ou à produire un impact, il réinterprète ses tâches quotidiennes comme faisant partie d'une finalité supérieure.

La finalité organise également l'expérience professionnelle, en lui conférant cohérence et continuité, et en aidant à surmonter les aspects routiniers ou les difficultés, car elle inscrit le travail dans un horizon significatif plus large. Le travail devient ainsi meaningful non seulement par sa nature, mais aussi par la direction qu'il indique.

1.3.4 L'appartenance

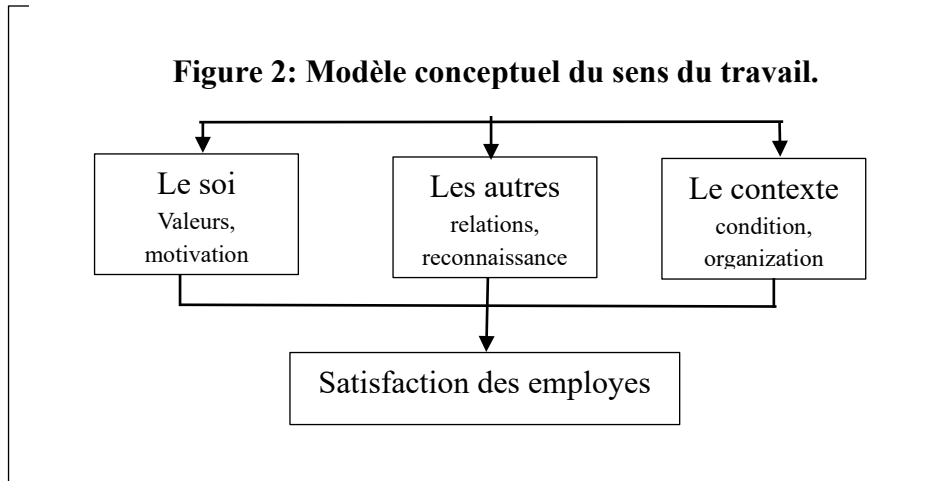
Même si certains mécanismes de construction du sens partent de l'individu, le travail demeure une expérience sociale par excellence. L'appartenance constitue donc un mécanisme fondamental, reliant le travail aux autres et lui conférant une dimension collective.

Le travail acquiert davantage de sens lorsque l'individu se sent membre d'un groupe, et que son effort est reconnu et intégré dans des relations sociales. Cette perception englobe non seulement les interactions, mais également la reconnaissance, le soutien et le partage d'objectifs. Le travail devient ainsi un espace d'appartenance, où l'individu n'est pas isolé, mais connecté à un réseau de relations qui donnent sens à ses actions (Kahn, 1990, p. 700). L'appartenance contribue également à la stabilité du sens, car elle offre un cadre social qui renforce la perception de la valeur du travail. Lorsque l'individu constate que son activité est importante pour autrui ou

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

qu'elle occupe une place significative dans le groupe, il tend à la percevoir comme plus significative et pleine de sens.

Figure 1: Modèle conceptuel du sens du travail.



Source. Elaborer par nous même

2. La satisfaction au travail

2.1 Définition de la satisfaction au travail

La satisfaction au travail constitue l'un des concepts fondamentaux dans l'analyse du comportement organisationnel, servant de point d'entrée essentiel pour comprendre comment les individus perçoivent et évaluent leur expérience professionnelle. Bien que ce concept semble simple à première vue, il repose en réalité sur un cadre théorique complexe, intégrant des dimensions cognitives, affectives et comportementales, et reflétant au cœur la relation de l'individu avec son travail dans un contexte organisationnel spécifique.

Dans ce cadre, (Locke, 1976) définit la satisfaction au travail comme un état émotionnel positif résultant de l'évaluation par l'individu de son travail ou de ses expériences professionnelles associées. Cette définition souligne le caractère évaluatif de la satisfaction, qui ne découle pas directement des caractéristiques objectives du travail, mais du sens que l'individu leur attribue. Ainsi, la satisfaction se construit à travers un processus de comparaison implicite entre les attentes de l'individu en termes d'épanouissement, de reconnaissance ou d'accomplissement de soi et ce qu'il perçoit réellement dans son environnement professionnel.

On comprend ainsi que la satisfaction n'est pas un état absolu, mais relatif, variant selon les individus en fonction de leurs attentes, valeurs et critères personnels. Elle n'est pas non plus

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

fixe, mais évolutive, se modifiant au fil du temps en fonction de l'expérience professionnelle et de sa réévaluation, ce qui lui confère un caractère dynamique.

Cependant, se limiter à la dimension évaluative ne permet pas de comprendre pleinement les sources de la satisfaction. Il est donc nécessaire de considérer l'analyse de (Herzberg, 1959), qui distingue deux types de facteurs déterminants. D'une part, des facteurs externes liés au contexte du travail, tels que le salaire, les conditions de travail et les politiques organisationnelles, dont l'absence engendre l'insatisfaction, sans que leur présence suffise à créer la satisfaction. D'autre part, des facteurs internes liés au contenu même du travail, tels que le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance et la responsabilité, qui constituent la source réelle de la satisfaction.

Cette lecture montre que la satisfaction au travail ne se réalise pas uniquement par l'amélioration des conditions matérielles ou organisationnelles, mais requiert également la possibilité pour l'individu de s'engager dans un travail porteur de valeur, lui permettant d'exprimer ses compétences et de réaliser son potentiel. Elle révèle également que la relation entre satisfaction et insatisfaction n'est pas linéaire, mais suit une logique binaire relativement indépendante, ce qui rend la gestion de la satisfaction au sein des organisations plus complexe qu'il n'y paraît.

2.2 Les théories explicatives de la satisfaction

2.2.1 La théorie bifactorielle de Herzberg

La théorie des deux facteurs développée par (Herzberg, 1959) constitue l'un des cadres les plus influents pour expliquer la satisfaction au travail, car elle reformule profondément la relation entre satisfaction et insatisfaction. Cette théorie rejette l'hypothèse traditionnelle selon laquelle satisfaction et insatisfaction se situeraient sur un même continuum, et postule plutôt qu'il s'agit de dimensions relativement indépendantes, chacune étant gouvernée par des déterminants différents.

Herzberg distingue deux catégories de facteurs :

- **Les facteurs d'hygiène (*hygiene factors*)** : liés au contexte externe du travail, tels que le salaire, les conditions de travail, les relations avec les collègues et les politiques organisationnelles. Ces facteurs ne génèrent pas de satisfaction en eux-mêmes, mais leur absence ou leur dysfonctionnement provoque l'insatisfaction. Leur rôle est donc davantage préventif que motivant.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

- **Les facteurs motivateurs (*motivators*)** : liés au contenu du travail lui-même, comme le sentiment d'accomplissement, la reconnaissance, la responsabilité et les perspectives de développement. Ces facteurs constituent la source réelle de satisfaction, permettant à l'individu de vivre un travail porteur de valeur et de ressentir un sentiment d'accomplissement professionnel.

L'importance théorique de cette distinction réside dans le fait qu'elle montre que l'amélioration des conditions matérielles ou organisationnelles, bien que nécessaire, ne suffit pas à générer de la satisfaction si elle n'est pas accompagnée d'un enrichissement réel du contenu du travail. La satisfaction passe ainsi d'une logique de « gratification externe » à une logique de « réalisation interne », où le travail devient un espace d'accomplissement personnel et non simplement une source de revenu.

Cette approche n'est toutefois pas exempte de limites, certaines critiques pointant la séparation trop stricte entre les deux types de facteurs, certains éléments pouvant jouer des rôles doubles (par exemple, le salaire ou la reconnaissance). Néanmoins, l'apport de Herzberg reste fondamental pour comprendre la satisfaction comme un phénomène multidimensionnel, qui ne peut se réduire à des variables matérielles seules.

2.2.2 La théorie de la valeur de Locke

La théorie de la valeur de (Locke, 1976) s'inscrit dans les approches évaluatives de la satisfaction au travail, considérant celle-ci comme le résultat d'une comparaison entre ce que l'individu attend de son travail et ce qu'il perçoit effectivement. La satisfaction se conçoit ici comme une construction subjective, déterminée par le système de valeurs et de critères propres à chaque individu pour évaluer son expérience professionnelle.

Ce cadre repose sur l'hypothèse que les individus n'interagissent pas avec le travail comme un objet objectif, mais à travers leurs représentations et attentes. La satisfaction naît lorsque les résultats obtenus au travail correspondent à l'importance que l'individu accorde à ces résultats ; à l'inverse, l'insatisfaction apparaît lorsque l'écart entre attentes et réalité se creuse.

Ainsi, la satisfaction découle d'une relation interactive entre deux éléments principaux :

- Les attentes individuelles, reflétant ce que l'individu cherche à obtenir par son travail,
- La perception réelle de la situation professionnelle, représentant ce que le travail offre effectivement.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

Cette approche souligne le caractère relatif et dynamique de la satisfaction, qui varie selon les valeurs et priorités de l'individu. Elle permet également d'intégrer les dimensions immatérielles du travail, comme le sens, l'utilité ou l'accomplissement de soi, au-delà des aspects économiques ou fonctionnels.

2.2.3 La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan :

La théorie de l'autodétermination développée par (Deci & Ryan, 1985 -2000) s'inscrit dans les approches psychologiques de la satisfaction au travail, expliquant celle-ci par le degré de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux de l'individu dans son environnement professionnel. Selon ce cadre, la satisfaction ne découle pas uniquement de facteurs externes, mais résulte directement de la capacité du travail à soutenir la motivation intrinsèque de l'individu.

Cette théorie repose sur trois besoins psychologiques essentiels à l'équilibre et à la satisfaction :

- **Autonomie (autonomy)** : le sentiment de liberté de choix et de contrôle sur ses actions au travail ;
- **Compétence (competence)** : la perception de sa capacité à accomplir efficacement ses tâches et à obtenir des résultats concrets ;
- **Appartenance (relatedness)** : le sentiment de connexion avec les autres et d'intégration dans son environnement social professionnel.

La satisfaction de ces besoins génère une expérience de travail positive, où l'individu se sent acteur de son activité, capable d'influencer son environnement et engagé dans des relations significatives. À l'inverse, la frustration de ces besoins entraîne une baisse de motivation et des formes d'insatisfaction, même lorsque certains incitatifs externes sont présents.

Cette approche met en évidence que la satisfaction au travail est étroitement liée à la nature de la motivation, distinguant entre :

- **Motivation extrinsèque**, basée sur les récompenses ou pressions externes ;
- **Motivation intrinsèque**, issue de l'intérêt porté au travail lui-même.

Ainsi, le travail devient plus satisfaisant lorsqu'il est guidé par une motivation intrinsèque, pratiqué pour sa propre valeur et non uniquement pour des résultats externes. Ce cadre théorique

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

élargit la compréhension de la satisfaction en intégrant des dimensions dépassant les aspects matériels et organisationnels, faisant du travail un vecteur de réalisation de soi, de développement des compétences et de construction de relations significatives.

2.3 Les facteurs influençant la satisfaction au travail

La satisfaction au travail ne dépend pas d'un seul déterminant, mais de l'interaction de plusieurs niveaux au sein de l'expérience professionnelle. L'évaluation que fait l'individu de son travail inclut non seulement la nature des tâches, mais aussi ses attentes, valeurs, structure organisationnelle et la qualité des relations professionnelles. On peut ainsi concevoir la satisfaction comme une construction multi-niveaux, intégrant les dimensions individuelles, organisationnelles et relationnelles (Locke, 1976) (Spector, 1997).

2.3.1 Facteurs individuels

Les facteurs individuels renvoient aux caractéristiques propres à l'individu qui influencent sa perception et l'attribution de valeur à son travail. La satisfaction dépend donc de la compatibilité entre les besoins, attentes et valeurs de l'individu et les caractéristiques de l'emploi.

(Locke, 1976) souligne que la satisfaction résulte d'une évaluation personnelle de l'expérience professionnelle, fondée sur ce que l'individu considère important et désirable. Ainsi :

- Les valeurs personnelles constituent un médiateur central entre les caractéristiques du travail et le niveau de satisfaction.
- Les attentes professionnelles déterminent le cadre de comparaison entre le travail attendu et la réalité, influençant directement le sentiment de satisfaction ou d'insatisfaction.

2.3.2 Facteurs organisationnels

Les facteurs organisationnels constituent le cadre structurel dans lequel le travail s'exerce et influencent la satisfaction en déterminant la nature de l'expérience quotidienne. Ils incluent : conditions de travail, salaire, opportunités de promotion, politiques organisationnelles, clarté des rôles, style de leadership et reconnaissance des efforts.

La théorie des deux facteurs de (Herzberg, 1959) permet de comprendre ces facteurs à deux niveaux :

- **Niveau préventif** : amélioration des conditions pour éviter l'insatisfaction.
- **Niveau positif** : enrichissement du travail pour favoriser l'accomplissement et la reconnaissance.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

La justice organisationnelle joue un rôle central, car l'individu évalue la rémunération, la promotion et les décisions administratives selon leur équité, transparence et cohérence.

2.3.3 Facteurs relationnels

La dimension relationnelle considère le travail comme une expérience sociale. La qualité des relations avec collègues, superviseurs et groupes professionnels influence la satisfaction via le soutien, la reconnaissance, la communication et le sentiment d'appartenance.

(Spector, 1997) Souligne l'importance des relations avec le superviseur, qui représentent la visibilité quotidienne de l'organisation : le style de management, le soutien, la justice et la capacité à reconnaître les efforts affectent l'évaluation du travail. Les relations avec les collègues créent un climat social favorable, réduisent le stress et renforcent le sentiment d'appartenance.

Ainsi, les facteurs relationnels transforment le travail d'activité individuelle en expérience sociale, et leur qualité conditionne fortement la perception de satisfaction, même lorsque les conditions organisationnelles sont acceptables.

2.4 Les conséquences de la satisfaction au travail

La satisfaction au travail constitue une variable centrale dans l'analyse du comportement organisationnel, non seulement comme reflet de l'expérience professionnelle, mais aussi comme facteur explicatif de nombreux résultats individuels et organisationnels. Elle représente une évaluation globale que l'individu développe à l'égard de son travail et qui influence la manière dont il interagit avec ses tâches et son environnement professionnel, faisant d'elle un élément clé pour comprendre la dynamique de performance et de stabilité au sein des organisations (Panaccio & Vandenberghe, 2009) (Rubenstein, Eberly, M. B, Lee, T. W, & Mitchell, T. R, 2018).

On peut appréhender les effets de la satisfaction selon deux niveaux complémentaires : un niveau individuel, lié à l'expérience subjective de l'employé, et un niveau organisationnel, reflétant l'impact de cette expérience sur l'efficacité de l'organisation.

2.4.1 Les conséquences individuelles

Au niveau individuel, la satisfaction au travail constitue un déterminant majeur du bien-être général. Elle est associée à une évaluation positive de l'expérience professionnelle, influençant l'état psychologique et physique de l'individu ainsi que son sentiment général de bonheur et de réussite (George & Jones, G. R., 2008). Le travail n'est donc pas dissocié des autres dimensions de la vie, mais considéré comme une source potentielle d'équilibre ou de déséquilibre.

CHAPITER I CADRE THEORIQUE

Les études montrent que la satisfaction faible et prolongée est liée à l'apparition de troubles psychologiques tels que le stress, l'anxiété, l'épuisement professionnel, la faible estime de soi, voire la dépression dans certains cas (Faragher, Cass, M, & Cooper, , 2005) (Blau & Gibson, 2011) (Allan, Batz-Barbarich, Sterling , & Tay, 2019). Ainsi, la satisfaction joue également un rôle préventif en limitant ces risques.

Par ailleurs, la satisfaction est étroitement corrélée à la motivation professionnelle, augmentant la disposition de l'individu à consacrer son effort de manière continue à son travail. L'employé percevant son travail positivement tend à investir davantage d'énergie et de persistance, traduisant une motivation orientée vers l'atteinte d'objectifs professionnels précis (Springer, 2011) On distingue ici :

- Motivation intrinsèque, provenant de la satisfaction liée à l'activité elle-même Motivation extrinsèque, dépendant des résultats ou récompenses attendues, permettant de comprendre comment la satisfaction se traduit en comportement professionnel effectif (Sarrazin, 2011)

2.4.2 Les conséquences organisationnelles

La satisfaction au travail influence également les indicateurs de performance organisationnelle. Elle est directement associée à la rétention des ressources humaines, réduisant l'intention de quitter l'organisation, l'absentéisme et la mobilité professionnelle (Karatepe, Uludag, Menevis, Hadzimehmedagic, & Baddar, L, 2006) (Huver, 2013); (Van Laethem, 2019) Cela reflète la force du lien que l'individu développe avec son environnement professionnel et son stabilité organisationnelle.

Des études ont aussi montré un lien positif entre satisfaction et performance organisationnelle, en termes de continuité des opérations et de qualité des produits ou services (Bono & Judge, T. A , 2003) (Kim & Stoner, M , 2008). L'explication réside dans le fait que l'employé satisfait est plus disposé à s'investir dans son travail et à contribuer aux objectifs organisationnels.

En outre, la satisfaction influence l'engagement organisationnel, renforçant le lien affectif de l'employé avec son organisation et l'incitant à adopter des comportements allant au-delà des exigences formelles (Meyer, Stanley, D. J, Herscovitch, L, & Topolnytsky,, 2002) (Solinger, van Olffen, & Roe, 2008). Elle participe à la construction d'une relation réciproque entre individu et organisation, fondée sur la gratitude et la volonté de persévérer, favorisant ainsi des comportements de citoyenneté organisationnelle, tels que la coopération et l'initiative (Weiss, 2002) (Ilies et al., 2018).

3. Lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail

Le lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail s'inscrit dans une évolution récente de la littérature en comportement organisationnel, qui tend à dépasser les approches strictement matérielles de la satisfaction pour intégrer les dimensions cognitives et subjectives de l'expérience professionnelle.

Dans ce cadre, le sens du travail apparaît comme une structure interprétative à travers laquelle l'individu attribue une cohérence et une valeur à son activité professionnelle. Cette capacité à relier le travail à des finalités personnelles, sociales ou existentielles constitue un élément susceptible d'influencer l'évaluation globale du travail.

Plusieurs travaux empiriques suggèrent que la perception d'un travail comme étant porteur de sens est associée à des niveaux plus élevés de bien-être et d'attitudes positives envers le travail (Allan, Batz-Barbarich, Sterling , & Tay, 2019) (Bailey & al, 2018). Toutefois, ces résultats doivent être appréhendés avec prudence, dans la mesure où ils restent dépendants des contextes organisationnels et culturels dans lesquels ils ont été produits.

Ainsi, si la littérature met en évidence une tendance générale à associer sens du travail et satisfaction, cette relation ne peut être considérée comme universelle ni automatique. Elle dépend de plusieurs médiations, notamment les valeurs individuelles, les conditions organisationnelles et les caractéristiques du contexte social.

Dans cette perspective, l'étude du lien entre le sens du travail et la satisfaction au travail ne vise pas à confirmer une relation déjà établie, mais à examiner la manière dont cette relation se manifeste dans un contexte spécifique, en tenant compte des particularités de l'environnement étudié.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Après avoir présenté, dans le chapitre précédent, les fondements théoriques relatifs au sens du travail et à la satisfaction au travail, il convient à présent de préciser la démarche méthodologique adoptée pour examiner empiriquement la relation entre ces deux concepts. Ce chapitre constitue ainsi le passage du cadre théorique vers le terrain de recherche, en définissant les choix épistémologiques, méthodologiques et empiriques qui orientent notre étude.

Nous y présenterons successivement le positionnement épistémologique retenu, la démarche de recherche adoptée, le terrain d'étude, l'instrument de collecte des données, l'opérationnalisation des variables, ainsi que les méthodes de traitement et d'analyse mobilisées. L'objectif est d'assurer la cohérence entre la problématique, les hypothèses formulées et le dispositif empirique mis en place auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

Section 01 : Cadre épistémologique et méthodologique de la recherche

1. Positionnement épistémologique

Le positionnement épistémologique désigne le cadre de référence à partir duquel le chercheur conçoit la production de la connaissance scientifique. Il permet de préciser la manière dont l'objet de recherche est appréhendé, le rapport établi entre le chercheur et le phénomène étudié, ainsi que les conditions dans lesquelles les résultats peuvent être considérés comme valides et scientifiquement recevables.

Dans une recherche scientifique, l'épistémologie ne constitue pas un élément secondaire ou purement théorique. Elle joue un rôle structurant, car elle oriente les choix méthodologiques du chercheur : la formulation des hypothèses, le choix de l'approche de recherche, la sélection de l'instrument de collecte des données et les techniques d'analyse mobilisées. Autrement dit, elle assure la cohérence entre la nature du phénomène étudié et la manière dont il sera observé, mesuré et interprété.

Dans le cadre des sciences de gestion, cette réflexion est particulièrement importante, car les objets étudiés sont souvent liés à des phénomènes humains, sociaux et organisationnels. Le positionnement épistémologique permet donc d'éviter une démarche arbitraire, en donnant à la recherche une orientation scientifique claire et justifiée. Il constitue ainsi le fondement à partir duquel les choix méthodologiques peuvent être expliqués et légitimés.

1.1. Le paradigme post-positiviste

Dans le cadre de cette recherche, nous nous inscrivons dans un paradigme post-positiviste. Ce choix s'explique par la nature de notre objet d'étude, qui porte sur la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail. Ces deux concepts relèvent du champ des sciences de gestion et renvoient à des perceptions humaines, sociales et organisationnelles qui peuvent être mesurées, sans pour autant être considérées comme des réalités totalement absolues.

Le post-positivisme constitue une évolution du positivisme. Il conserve l'exigence de rigueur, d'observation empirique et d'analyse objective, mais il reconnaît que la réalité étudiée en sciences humaines et sociales ne peut pas être saisie de manière totalement parfaite. Le support de méthodologie indique que, contrairement au positivisme classique, le post-positivisme considère que la réalité et l'objectivité du chercheur ne sont pas absolues. Il met également l'accent sur la démarche hypothético-déductive et sur la corroboration des connaissances par confrontation aux données empiriques.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Ce paradigme est donc adapté à notre recherche, car nous cherchons à tester empiriquement des hypothèses relatives au lien entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail, tout en reconnaissant que les résultats obtenus restent liés au contexte étudié, à savoir Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

1.2. Justification du choix du paradigme post-positiviste

Le choix du paradigme post-positiviste se justifie d'abord par la nature des variables étudiées. Le sens du travail et la satisfaction au travail ne sont pas des réalités matérielles directement observables ; ce sont des construits liés aux perceptions des employés. Toutefois, ces perceptions peuvent être opérationnalisées à travers des dimensions, des indicateurs et des items mesurables dans un questionnaire.

Ce positionnement est également cohérent avec les exigences des sciences de gestion. Le support méthodologique souligne que, dans les sciences humaines et sociales, et particulièrement en sciences de gestion, il est difficile de défendre une extériorité et une indépendance totale de la connaissance par rapport au chercheur et à l'objet étudié. Cette idée justifie le recours au post-positivisme, qui permet de maintenir une exigence de rigueur scientifique tout en reconnaissant les limites de l'objectivité absolue.

Par ailleurs, notre recherche s'inscrit dans une démarche hypothético-déductive

1.3. Démarche hypothético-déductive

Dans le cadre de cette recherche, nous avons adopté une démarche hypothético-déductive, pleinement alignée avec le paradigme post-positiviste retenu. Cette démarche ne se limite pas à une simple formalisation des hypothèses, mais constitue un processus scientifique structuré qui articule le cadre théorique, l'opérationnalisation des concepts et l'analyse empirique des données.

Concrètement, le processus débute par l'examen approfondi de la littérature relative au sens du travail et à la satisfaction au travail, permettant d'identifier les variables clés et de formuler l'hypothèse principale de l'étude ainsi que ses hypothèses secondaires. Ces concepts ont ensuite été transformés en indicateurs mesurables à travers un questionnaire structuré, conçu pour capturer les perceptions des employés de manière standardisée et comparable.

Les données recueillies ont été traitées par des méthodes statistiques rigoureuses afin d'évaluer les relations entre les dimensions du sens du travail — le soi, les autres et le contexte organisationnel — et la satisfaction au travail. Cette approche garantit que l'enquête n'est pas

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

une simple collecte d'opinions, mais bien une analyse empirique systématique permettant de corroborer les hypothèses formulées.

En adoptant cette démarche, nous assurons une continuité scientifique stricte entre le cadre théorique, la construction des instruments de mesure et l'interprétation des résultats empiriques. Elle reflète également la philosophie du post-positivisme, qui reconnaît la complexité des phénomènes humains tout en cherchant à produire des connaissances fiables et quantifiables à partir d'observations empiriques contrôlées.

1.4. Type et nature de la recherche

Cette étude s'inscrit dans une approche quantitative et corrélationnelle. Elle est quantitative dans la mesure où elle repose sur la collecte de données standardisées à partir d'un questionnaire structuré, puis soumises à un traitement statistique rigoureux. Cette approche permet d'objectiver l'analyse des perceptions des employés et de mesurer de manière empirique la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail.

La recherche est également corrélationnelle, car elle vise à examiner l'existence, la direction et l'intensité des associations entre les différentes dimensions du sens du travail et le niveau de satisfaction professionnelle, sans recourir à une manipulation expérimentale. Il ne s'agit donc pas d'établir une causalité stricte, mais d'identifier des liens significatifs qui peuvent orienter la compréhension des facteurs organisationnels et psychosociaux influençant le ressenti des employés.

Le choix de cette approche méthodologique est parfaitement cohérent avec l'objectif de l'étude, qui consiste à tester empiriquement les relations entre le sens du travail et la satisfaction au travail dans le contexte réel de gestion des ressources humaines au sein de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Cette approche garantit à la fois rigueur scientifique, reproductibilité et pertinence des conclusions dans le cadre organisationnel étudié.

1.5. Présentation des variables

La recherche repose sur deux catégories principales de variables : une variable indépendante, constituée par les sources du sens du travail, et une variable dépendante, représentée par la satisfaction au travail.

Variable indépendante : Sources du sens du travail

Cette variable explore les différentes sources à partir desquelles les employés attribuent du sens à leur activité professionnelle. Elle se décline en trois dimensions complémentaires :

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

1. Le soi : englobe les perceptions liées à l'identité professionnelle, les valeurs personnelles, le sentiment d'accomplissement et la perception de l'utilité du travail.
2. Les autres : renvoie aux relations interpersonnelles au sein de l'organisation, incluant les collègues, la reconnaissance hiérarchique, le soutien social et le sentiment d'appartenance.
3. Le contexte organisationnel : se rapporte aux aspects structurels et organisationnels du travail, tels que la clarté des missions, la définition des rôles, l'organisation des tâches et la perception de l'impact des actions sur l'ensemble de l'organisation.

- **Variable dépendante : Satisfaction au travail**

Cette variable mesure l'évaluation globale que les employés portent sur leur expérience professionnelle. Elle englobe plusieurs dimensions : la satisfaction vis-à-vis des tâches, des conditions de travail, des relations professionnelles, de la reconnaissance, des perspectives d'évolution et de la motivation à poursuivre leur activité au sein de l'organisation.

Section 02 : présentation du terrain de recherche

1. Présentation générale de l'entreprise

Avant de présenter le terrain d'étude proprement dit, il convient de situer brièvement Tabuk Pharmaceuticals Algérie dans son environnement organisationnel global. L'entreprise s'inscrit dans le prolongement de Tabuk Pharmaceuticals Manufacturing Company, pôle pharmaceutique appartenant à Astra Industrial Group, un groupe industriel saoudien diversifié. Cette appartenance permet de comprendre que Tabuk Pharmaceuticals Algérie ne constitue pas une entité isolée, mais s'insère dans une structure industrielle plus large, orientée vers le développement pharmaceutique et la présence régionale.

Tabuk Pharmaceuticals Manufacturing Company est une entreprise pharmaceutique saoudienne fondée en 1994 et basée à Riyad. Son activité repose principalement sur le développement, la fabrication, la commercialisation et la distribution de produits pharmaceutiques. Elle opère dans plusieurs pays du Moyen-Orient et d'Afrique, notamment à travers des implantations industrielles dont fait partie l'Algérie.

Cette présentation générale permet de situer le cadre institutionnel de l'étude. Toutefois, notre recherche ne porte pas sur le groupe dans son ensemble, mais spécifiquement sur Tabuk Pharmaceuticals Algérie, qui constitue le terrain empirique retenu pour analyser la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail des employés.

1.1. Tabuk Pharmaceuticals Algérie

Tabuk Pharmaceuticals Algérie représente l'implantation locale du groupe en Algérie. Elle s'inscrit dans la stratégie d'expansion régionale de Tabuk Pharmaceuticals et dans sa volonté de renforcer sa présence en Afrique du Nord. Le lancement du site de production de Blida a été présenté par l'entreprise comme une étape destinée à consolider sa présence industrielle dans la région.

Le site algérien est situé à Blida et participe à la production pharmaceutique locale. Il est spécialisé notamment dans les formes pharmaceutiques solides orales, telles que les comprimés et les capsules, ainsi que dans certains liquides à usage externe et sprays nasaux. Sa capacité annuelle est estimée à environ 250 millions d'unités de base, ce qui traduit l'importance industrielle de cette implantation dans le dispositif régional de Tabuk Pharmaceuticals.

Dans le cadre de cette recherche, l'étude empirique a été réalisée au niveau de l'usine et de la direction générale de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Ce choix permet de prendre en

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

considération deux dimensions complémentaires du fonctionnement organisationnel. L'usine renvoie aux activités de production, de qualité, de conformité et de respect des procédures, tandis que la direction générale regroupe des fonctions de coordination, de gestion, de pilotage et de support administratif.

La population mère de l'étude est estimée à environ 200 employés, répartis entre le site industriel et la direction générale. Ce cadre permet d'interroger des profils professionnels diversifiés, appartenant à une même organisation, mais exposés à des réalités de travail différentes. Cette diversité est particulièrement utile pour analyser les perceptions relatives au sens du travail et à la satisfaction au travail.

1.2. Pertinence du terrain pour la recherche

Le choix de Tabuk Pharmaceuticals Algérie comme terrain d'étude ne relève pas uniquement d'un accès empirique à une organisation donnée ; il s'inscrit dans une cohérence profonde avec le cadre théorique de cette recherche. En effet, l'étude du sens du travail exige un contexte organisationnel dans lequel le travail ne se réduit pas à une activité fonctionnelle ou productive, mais peut être relié à une finalité plus large, à une responsabilité collective et à une contribution socialement significative.

À cet égard, le secteur pharmaceutique constitue un cadre particulièrement fécond pour analyser la construction du sens au travail. Dans une entreprise comme Tabuk Pharmaceuticals, l'activité professionnelle est directement ou indirectement associée à la santé, à la qualité des médicaments, à la sécurité des patients et à l'amélioration de la prise en charge thérapeutique. Cette finalité confère au travail une dimension qui dépasse l'exécution quotidienne des tâches et rejoint les fondements théoriques du sens du travail, notamment l'idée selon laquelle le travail devient significatif lorsqu'il est perçu comme utile, cohérent avec les valeurs de l'individu et orienté vers une contribution qui dépasse l'intérêt strictement personnel.

Le terrain étudié permet également d'observer les trois sources du sens du travail retenues dans cette recherche. La dimension du soi peut être appréhendée à travers la manière dont les employés relient leur activité à leur identité professionnelle, à leur sentiment d'utilité et à leur accomplissement personnel. La dimension des autres se manifeste dans les relations professionnelles, la reconnaissance, la coopération et le sentiment d'appartenance à une organisation engagée dans un secteur à forte responsabilité. Enfin, le contexte organisationnel prend ici une importance centrale, car l'entreprise évolue dans un environnement structuré par des exigences de qualité, de conformité, de rigueur et de mission sanitaire.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Ainsi, Tabuk Pharmaceuticals Algérie représente un terrain particulièrement pertinent pour confronter le cadre conceptuel à la réalité empirique. La nature de son activité, son appartenance à un groupe pharmaceutique régional important, la diversité de ses fonctions entre l'usine et la direction générale, ainsi que sa mission liée à la santé permettent d'examiner de manière concrète comment les employés construisent le sens de leur travail et dans quelle mesure ce sens peut être associé à leur satisfaction au travail.

Dès lors, le terrain choisi ne constitue pas seulement un lieu d'enquête, mais un espace organisationnel cohérent avec l'objet même de la recherche. Il permet de mettre à l'épreuve une idée centrale développée dans le cadre théorique : la satisfaction au travail ne dépend pas uniquement des conditions matérielles ou organisationnelles, mais également de la signification que les employés attribuent à leur activité, de la valeur qu'ils y reconnaissent et de la manière dont ils l'inscrivent dans une finalité professionnelle et sociale plus large.

a. La mission de l'entreprise

La mission de Tabuk Pharmaceuticals s'inscrit dans une finalité sanitaire clairement orientée vers la réponse aux besoins des patients à travers la mise à disposition de médicaments de qualité. Cette mission donne à l'activité de l'entreprise une portée qui dépasse la seule dimension économique, dans la mesure où elle relie le travail pharmaceutique à la santé, à la sécurité des patients et à l'accès aux traitements.

Dans cette perspective, l'activité de l'entreprise ne se limite pas à la fabrication et à la commercialisation de produits pharmaceutiques. Elle s'inscrit également dans une logique de contribution à la santé publique et d'amélioration de la prise en charge thérapeutique.

b. La culture organisationnelle

La culture organisationnelle de Tabuk Pharmaceuticals est fortement liée aux exigences du secteur pharmaceutique. Elle repose principalement sur la qualité, la conformité, la responsabilité, la fiabilité des produits et le respect des standards professionnels.

Dans un tel secteur, le travail implique une responsabilité particulière, car chaque étape du processus pharmaceutique développement, production, contrôle, distribution ou gestion peut avoir un impact direct ou indirect sur la santé des patients. Cette culture de rigueur et de responsabilité constitue un élément central dans la manière dont les employés peuvent percevoir la valeur et l'utilité de leur travail.

c. La stratégie globale de l'entreprise

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Sur le plan stratégique, Tabuk Pharmaceuticals s'inscrit dans une logique de développement industriel, d'expansion régionale, d'élargissement de son portefeuille de produits et de construction de partenariats avec des entreprises pharmaceutiques régionales et internationales.

Cette stratégie permet à l'entreprise de renforcer sa présence sur les marchés du Moyen-Orient et de l'Afrique, tout en consolidant son rôle dans le secteur pharmaceutique. Elle traduit également une volonté de croissance structurée, fondée sur la production, l'innovation, la diversification thérapeutique et l'adaptation aux besoins des marchés dans lesquels l'entreprise opère.

d. Lien avec notre recherche

Dans le cadre de notre recherche, ces éléments sont importants, car ils constituent le contexte organisationnel dans lequel les employés construisent le sens de leur travail. La mission sanitaire de l'entreprise, ses exigences de qualité et son appartenance à un secteur à forte responsabilité peuvent contribuer à donner au travail une signification particulière.

L'employé peut ainsi percevoir son activité non seulement comme une tâche professionnelle, mais également comme une contribution à une finalité plus large liée à la santé, à la qualité des médicaments et au bien-être collectif. Ce contexte rend donc l'entreprise pertinente pour étudier la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail.

2. Population, échantillonnage et taille de l'échantillon

2.1. Population cible

La population cible de cette recherche est constituée des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie, relevant à la fois de l'usine et de la direction générale. Cette population est estimée à environ 200 employés. Elle représente l'ensemble des individus concernés par l'objet de l'étude, à savoir l'analyse du sens du travail et de son lien avec la satisfaction au travail.

En méthodologie de recherche, l'échantillon correspond à une fraction de la population auprès de laquelle les données sont recueillies, afin d'obtenir des informations exploitables sur le phénomène étudié.

2.2. Méthode d'échantillonnage

Dans le cadre de cette recherche, nous avons retenu un échantillonnage non probabiliste de convenance. Ce choix s'explique par les conditions concrètes de réalisation de l'enquête au sein de Tabuk Pharmaceuticals Algérie, notamment les contraintes d'accès au terrain, la disponibilité des employés et le temps imparti à la collecte des données.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

La distribution du questionnaire n'a donc pas été effectuée selon un tirage aléatoire à partir d'une liste exhaustive de l'ensemble des employés. Elle a été réalisée auprès des salariés accessibles, disponibles et ayant accepté de participer à l'étude. Ce mode d'échantillonnage est courant dans les recherches de terrain en sciences de gestion, particulièrement lorsque l'enquête s'effectue dans un contexte organisationnel réel.

Toutefois, afin de renforcer la rigueur méthodologique de l'étude, un repère théorique souhaitable de l'échantillon a été estimé à partir de la population mère, évaluée à environ 200 employés.

2.3. Taille de l'échantillon

La population cible de cette étude est estimée à $N = 200$ employés. Pour déterminer un repère théorique souhaitable de l'échantillon, nous avons utilisé la formule de Yamane / Slovin adaptée aux populations finies :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Où :

- n : taille théorique souhaitable de l'échantillon ;
- N : taille de la population cible ;
- e : marge d'erreur acceptée.

En adoptant un niveau de précision élevé avec $e = 0,05$ (5 %), le calcul est le suivant :

$$n = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0,05)^2} = \frac{200}{1 + 200 \cdot 0,0025} = \frac{200}{1 + 0,5} = \frac{200}{1,5} \approx 133,33$$

Ainsi, le repère théorique souhaitable de l'échantillon, calculé avec une marge d'erreur de 5 %, est d'environ 134 répondants.

Dans la pratique, et en raison de contraintes organisationnelles et d'accès limité aux employés, nous avons distribué 134 questionnaires. Au total, 55 questionnaires ont été effectivement retournés. Après vérification des réponses, un questionnaire a été écarté en raison de données

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

manquantes ou insuffisamment exploitables, ce qui a conduit à retenir 54 questionnaires valides pour l'analyse statistique.

D'un point de vue méthodologique, bien que la taille finale de l'échantillon soit inférieure au repère théorique souhaitable, les 54 questionnaires valides permettent de mener les analyses statistiques prévues et d'examiner empiriquement les relations entre les variables étudiées. Toutefois, cette situation impose une interprétation prudente des résultats, notamment en ce qui concerne leur généralisation à l'ensemble de la population cible. La sélection des questionnaires valides contribue également à renforcer la qualité des données exploitées, dans la mesure où seules les réponses suffisamment complètes et cohérentes ont été retenues pour l'analyse, conformément aux principes méthodologiques recommandés dans les sciences de gestion (Gagnon & Fortin, 2016).

Tableau 1 : la taille de echantillon

Indicateur	Valeur
Population cible (N)	200 employés
Taille théorique souhaitable (n, e = 5 %)	134 répondants
Questionnaires distribués	134 questionnaires
Questionnaires reçus	55 questionnaires
Questionnaires valides retenus	54 questionnaires
Taux de retour	$55 / 134 \times 100 = 41,04 \%$
Taux de questionnaires valides	$54 / 134 \times 100 = 40,30 \%$

Source : Élaboré par nous même

3. Instrument de collecte des données

3.1 Instrument de collecte des données : le questionnaire

Le questionnaire a été retenu comme principal instrument de collecte des données, en cohérence avec l'approche quantitative adoptée dans cette recherche. Il permet de recueillir des informations standardisées auprès des répondants et de transformer leurs perceptions en données mesurables, comparables et exploitables statistiquement.

Ce choix se justifie par l'objectif de l'étude, qui consiste à examiner la relation entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail. Le questionnaire offre ainsi un cadre structuré permettant de mesurer les différentes dimensions du phénomène étudié, tout en garantissant une certaine homogénéité dans la collecte des réponses.

Il constitue également un outil adapté au contexte organisationnel de l'enquête, dans la mesure où il permet d'interroger plusieurs employés dans un temps limité, tout en préservant l'anonymat des participants et la confidentialité de leurs réponses.

3.2 Structure du questionnaire

Le questionnaire utilisé dans cette recherche est structuré en quatre parties principales.

La première partie porte sur les informations générales des répondants. Elle permet de recueillir des données sociodémographiques et professionnelles telles que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'entreprise, la catégorie professionnelle et le type de contrat. Ces informations servent à décrire le profil des participants et à contextualiser les résultats de l'enquête.

La deuxième partie est consacrée à la mesure du sens du travail à travers ses sources. Dans cette étude, le sens du travail est appréhendé à partir de trois dimensions principales : le soi, les autres et le contexte organisationnel. Cette structuration permet d'analyser les différentes sources à partir desquelles les employés construisent la signification qu'ils attribuent à leur travail, qu'il s'agisse de leur rapport personnel à l'activité professionnelle, de leurs relations avec les autres, ou encore du cadre organisationnel dans lequel ils évoluent.

La troisième partie est consacrée à la mesure de la satisfaction au travail. Elle vise à évaluer la manière dont les employés apprécient leur expérience professionnelle à travers plusieurs aspects, notamment les tâches accomplies, les conditions de travail, les relations professionnelles, la reconnaissance, les perspectives d'évolution et la motivation à poursuivre leur activité au sein de l'organisation.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Enfin, la quatrième partie du questionnaire comprend des questions ouvertes. Ces questions occupent une place importante dans notre dispositif méthodologique, car elles offrent aux répondants la possibilité d'exprimer, avec leurs propres mots, ce qui donne du sens à leur travail, ce qui peut diminuer ce sens, ce qui pourrait améliorer leur satisfaction et quelles suggestions ils proposent pour rendre le travail plus motivant et plus significatif au sein de l'organisation. Contrairement aux questions fermées, qui permettent de quantifier les perceptions, les questions ouvertes enrichissent l'analyse en apportant des éléments qualitatifs complémentaires. Elles permettent de mieux comprendre les nuances, les attentes et les expériences vécues par les employés, tout en donnant davantage de profondeur à l'interprétation des résultats quantitatifs.

Ainsi, la structure du questionnaire combine une logique quantitative, fondée sur des items standardisés et mesurables, et une ouverture qualitative, permettant de recueillir des éléments d'expression libre. Cette articulation renforce la pertinence de l'instrument de collecte, dans la mesure où elle permet à la fois de mesurer les variables de l'étude et de mieux comprendre le sens que les employés attribuent à leur expérience professionnelle.

Tableau 2 : structure du questionnaire

Partie	Contenu	Objectif
Partie 1	Informations générales	Décrire le profil sociodémographique et professionnel des répondants
Partie 2	Sens du travail à travers ses sources : le soi, les autres, le contexte organisationnel	Mesurer les sources à partir desquelles les employés construisent le sens de leur travail
Partie 3	Satisfaction au travail	Mesurer le niveau de satisfaction professionnelle des employés
Partie 4	Questions ouvertes	Recueillir des éléments qualitatifs complémentaires permettant d'approfondir la compréhension du sens attribué au travail, des facteurs qui l'affaiblissent, des éléments susceptibles d'améliorer la satisfaction et des suggestions des employés pour rendre le travail plus motivant et plus significatif

Source : Élaboré par nous-même.

3.3 Échelle de mesure utilisée : échelle de Likert à cinq points

Les items du questionnaire ont été mesurés à l'aide d'une échelle de Likert à cinq points. Cette échelle permet aux répondants d'exprimer leur degré d'accord avec chaque affirmation proposée.

L'échelle utilisée se présente comme suit :

Tableau 3 Echelle de Likert a cinq points utilises dans le questionnaire

Valeur	Modalité de réponse
1	Pas du tout d'accord
2	Pas d'accord
3	Neutre
4	D'accord
5	Tout à fait d'accord

Source : Élaboré par nous-même.

Le recours à cette échelle permet de quantifier les perceptions des employés et de les transformer en données statistiques exploitables. Elle est particulièrement adaptée à l'étude des attitudes, des perceptions et des évaluations individuelles, comme c'est le cas pour le sens du travail et la satisfaction au travail.

3.4 Conditions d'administration du questionnaire

Le questionnaire a été administré auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie, au niveau de l'usine et de la direction générale. Les répondants ont été informés que leur participation était volontaire et que les données recueillies seraient utilisées exclusivement à des fins scientifiques et universitaires.

L'anonymat des participants et la confidentialité des réponses ont été garantis afin de favoriser des réponses sincères et libres. Aucune information nominative n'a été demandée, ce qui permet de limiter les biais liés à la crainte d'identification ou de jugement.

Ces conditions d'administration visent à assurer le respect des principes éthiques de la recherche et à renforcer la fiabilité des données collectées.

4 Opérationnalisation des variables et hypothèses

4.1 Opérationnalisation des variables

- **Variable indépendante : le sens du travail**

La variable indépendante de cette recherche est le sens du travail, qui représente la perception qu'ont les employés de la valeur, de l'importance et de la signification de leur activité

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

professionnelle. Cette variable permet d'identifier les facteurs qui contribuent à donner du sens au travail, et de mesurer leur impact potentiel sur la satisfaction des employés.

- **Dimensions du sens du travail**

Le **sens du travail** est analysé à travers trois dimensions complémentaires :

1. **Le soi** : englobe la relation de l'employé à son propre travail, incluant son identité professionnelle, ses valeurs personnelles, son sentiment d'utilité et d'accomplissement.
2. **Les autres** : se réfère à la dimension relationnelle, incluant les collègues, le supérieur hiérarchique, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance à l'organisation.
3. **Le contexte organisationnel** : concerne les aspects structurels et organisationnels du travail, tels que la clarté des missions, l'organisation des tâches, la compréhension du rôle et l'impact global des actions sur l'entreprise.

Ces trois dimensions permettent de mesurer de manière détaillée les différentes sources à partir desquelles les employés construisent le sens qu'ils attribuent à leur travail.

- **Variable dépendante : la satisfaction au travail**

La variable dépendante est la satisfaction au travail, qui correspond à l'évaluation globale que les employés font de leur expérience professionnelle. Elle inclut différents aspects : les tâches accomplies, les conditions de travail, les relations avec les collègues et la hiérarchie, la reconnaissance, les perspectives d'évolution et la motivation à poursuivre leur activité au sein de l'entreprise.

Cette structuration des variables permet d'étudier de manière empirique la relation entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail, en accord avec les hypothèses formulées dans le cadre théorique et l'objectif de la recherche.

Tableau 4 d'opérationnalisation des variables

Concept	Variable	Dimension	Indicateurs / Items
Sens du travail	Variable indépendante	Le soi	Identité professionnelle, valeurs personnelles, sentiment d'utilité, accomplissement personnel
Sens du travail	Variable indépendante	Les autres	Relations professionnelles, reconnaissance, coopération, sentiment d'appartenance
Sens du travail	Variable indépendante	Contexte organisationnel	Clarté des missions, organisation du travail, rôle, impact global des actions
Satisfaction au travail	Variable dépendante	-	Évaluation des tâches, conditions de travail, relations avec collègues et hiérarchie, reconnaissance, perspectives d'évolution, motivation à poursuivre l'activité

Source : Élaboration de l'étudiante

4.2 Rappel synthétique des hypothèses testées

Afin d'assurer la cohérence entre le cadre théorique, l'opérationnalisation des variables et le traitement statistique des données, nous rappelons brièvement les hypothèses qui seront testées dans cette recherche. Ces hypothèses portent sur la relation entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

L'hypothèse principale de cette recherche est formulée comme suit :

H1 : Les sources du sens du travail sont significativement liées à la satisfaction au travail.

À partir de cette hypothèse principale, trois hypothèses secondaires ont été retenues :

H1a : Les sources liées au soi sont significativement liées à la satisfaction au travail.

H1b : Les sources liées aux autres sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

H1c : Les sources liées au contexte organisationnel sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Ces hypothèses seront examinées à partir des données collectées par questionnaire, à travers des analyses statistiques permettant d'évaluer l'existence et l'intensité des relations entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction au travail.

5 Méthodes de traitement et d'analyse des données

5.1 Logiciel utilisé : SPSS

Après la phase de collecte des questionnaires, nous avons procédé à une étape préalable de vérification, de codification et de préparation des données recueillies avant leur traitement statistique. Les réponses obtenues ont ensuite été saisies et analysées à l'aide du logiciel SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), qui constitue l'un des outils les plus largement mobilisés dans les recherches quantitatives en sciences sociales et en sciences de gestion.

Le recours au logiciel SPSS se justifie par la nature quantitative de notre recherche, fondée sur un questionnaire structuré et sur la mesure statistique des perceptions des employés. Cet outil nous a permis d'organiser les données collectées, de coder les différentes modalités de réponse, de calculer les scores relatifs aux variables et aux dimensions de l'étude, puis de réaliser les traitements statistiques nécessaires à la vérification des hypothèses formulées.

Dans le cadre de cette étude, nous avons mobilisé SPSS à plusieurs niveaux. Dans un premier temps, nous avons réalisé des analyses descriptives afin de présenter les caractéristiques des répondants et de dégager les tendances générales relatives au sens du travail et à la satisfaction au travail. Dans un deuxième temps, nous avons vérifié la fiabilité des échelles de mesure à travers le coefficient Alpha de Cronbach. Enfin, nous avons procédé à des analyses de corrélation et de régression afin d'examiner la nature, l'intensité et le pouvoir explicatif de la relation entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail.

Ainsi, l'utilisation de SPSS nous a permis de transformer les réponses issues du terrain en données statistiques exploitables, tout en assurant une lecture rigoureuse, structurée et cohérente des résultats obtenus auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Cette étape constitue un passage méthodologique essentiel entre la collecte des données et l'interprétation empirique des résultats de la recherche.

5.2 Outil utilisé pour le traitement qualitatif complémentaire : Taguette

En complément du traitement quantitatif réalisé à l'aide de SPSS, nous avons soumis les réponses aux questions ouvertes à une analyse qualitative complémentaire. Cette analyse a été effectuée à l'aide de Taguette, un outil numérique destiné au codage et à l'analyse thématique des données textuelles.

Le recours à Taguette se justifie par l'intégration de questions ouvertes dans notre questionnaire. Ces questions ont offert aux répondants la possibilité d'exprimer librement leurs perceptions concernant les éléments qui donnent du sens à leur travail, les facteurs susceptibles d'affaiblir ce sens, ainsi que les leviers pouvant contribuer à l'amélioration de leur satisfaction professionnelle.

Sur le plan opérationnel, notre analyse a consisté en une lecture attentive des réponses ouvertes, suivie de l'identification des idées récurrentes et de leur regroupement en thèmes significatifs. Les principales catégories dégagées concernent notamment la reconnaissance, les relations professionnelles, l'utilité du travail, les conditions de travail, la communication interne, l'autonomie et les perspectives d'évolution professionnelle.

Cette analyse qualitative ne constitue pas le cœur principal du traitement empirique, lequel demeure fondé sur l'approche quantitative. Elle joue néanmoins un rôle complémentaire important, dans la mesure où elle nous permet d'enrichir l'interprétation des résultats statistiques par une compréhension plus fine des perceptions exprimées par les employés. Elle contribue ainsi à mieux saisir la manière dont les répondants construisent le sens de leur expérience professionnelle au sein de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

5.3 Méthodes de traitement et d'analyse des données

Après avoir présenté les outils mobilisés pour le traitement quantitatif et qualitatif des données, il convient à présent de préciser les principales techniques statistiques retenues dans cette recherche. Ces analyses visent à décrire les données collectées, à vérifier la qualité des instruments de mesure et à examiner les relations entre les variables du modèle de recherche.

5.3.1 Statistiques descriptives

Nous avons mobilisé les statistiques descriptives afin de proposer une première lecture synthétique des données recueillies. Elles permettent de résumer les réponses des participants et d'identifier les tendances générales relatives aux dimensions étudiées.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

Dans cette recherche, nous avons principalement retenu la moyenne et l'écart-type. La moyenne permet d'apprécier le niveau général des réponses pour chaque variable ou dimension, tandis que l'écart-type renseigne sur le degré de dispersion des réponses autour de cette moyenne.

Cette étape descriptive constitue une phase préliminaire indispensable, dans la mesure où elle permet de situer les perceptions des répondants avant d'engager les analyses relatives à la fiabilité, à la normalité, aux corrélations et aux régressions.

5.3.2 Analyse de fiabilité

Avant de procéder au test des hypothèses de recherche, nous avons réalisé une analyse de la fiabilité interne des échelles de mesure. Cette étape vise à vérifier si les items regroupés au sein d'une même dimension mesurent de manière cohérente le construit théorique auquel ils se rapportent.

À cet effet, nous avons utilisé le coefficient Alpha de Cronbach, indicateur couramment employé pour apprécier la cohérence interne d'une échelle. Dans notre étude, cette analyse a été appliquée aux dimensions du sens du travail ainsi qu'à l'échelle de satisfaction au travail.

L'objectif de cette vérification est de nous assurer que les instruments de mesure présentent un niveau de fiabilité suffisant pour permettre la poursuite des analyses statistiques et garantir la solidité des interprétations empiriques.

5.3.3 Test de normalité du modèle global

Afin de déterminer les conditions de recours aux analyses statistiques paramétriques, nous avons appliqué un test de normalité aux deux variables principales du modèle, à savoir le sens du travail et la satisfaction au travail.

Dans cette recherche, nous avons retenu le test de Kolmogorov-Smirnov, qui permet d'apprécier la compatibilité des distributions observées avec l'hypothèse de normalité. Ce choix s'inscrit dans une logique de vérification préalable des conditions statistiques nécessaires à l'utilisation de certains tests paramétriques, notamment la corrélation de Pearson et la régression linéaire.

Le test de normalité n'a pas été mobilisé pour examiner séparément chacune des sous-dimensions du sens du travail, mais pour vérifier la distribution des deux construits centraux qui structurent le modèle global. Cette démarche nous permet de justifier le recours aux analyses paramétriques retenues dans la suite du traitement statistique.

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

5.3.4 Corrélation de Pearson

Nous avons utilisé la corrélation de Pearson afin d'examiner l'existence, la direction et l'intensité de la relation entre les sources du sens du travail et la satisfaction au travail.

Cette analyse permet de déterminer si les trois dimensions du sens du travail retenues dans le modèle le soi, les autres et le contexte organisationnel sont associées de manière statistiquement significative à la satisfaction professionnelle des employés.

Le coefficient de corrélation permet ainsi d'indiquer le sens de la relation observée, qu'elle soit positive ou négative, ainsi que son degré d'intensité. Dans le cadre de notre étude, cette analyse constitue une étape essentielle pour tester les hypothèses secondaires relatives au lien entre chacune des sources du sens du travail et la satisfaction au travail.

5.3.5 Test t pour échantillons indépendants

Nous avons mobilisé le test t pour échantillons indépendants afin d'examiner l'existence d'éventuelles différences de perception entre deux groupes indépendants.

Dans notre recherche, ce test a été utilisé pour comparer la perception du sens du travail selon le sexe des répondants. Il permet de déterminer si les écarts observés entre les moyennes des deux groupes sont statistiquement significatifs ou s'ils relèvent simplement des variations propres à l'échantillon étudié.

Ce test ne constitue pas le cœur du modèle explicatif de la recherche. Il apporte toutefois un éclairage complémentaire sur le rôle éventuel de certaines caractéristiques sociodémographiques dans la formation des perceptions relatives au sens du travail.

5.3.6 ANOVA à un facteur

Nous avons utilisé l'analyse de variance à un facteur, ou ANOVA, afin d'examiner les différences de perception entre plusieurs groupes indépendants.

Contrairement au test t, qui permet de comparer uniquement deux groupes, l'ANOVA permet de comparer plusieurs catégories appartenant à une même variable. Dans le cadre de cette recherche, elle a été mobilisée afin d'analyser les éventuelles différences dans la perception du sens du travail selon les tranches d'âge des répondants.

Cette analyse permet d'identifier si certaines caractéristiques sociodémographiques peuvent être associées à des variations statistiquement significatives dans la perception du sens du

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

travail. Elle complète ainsi l'analyse principale en proposant une lecture différenciée des réponses selon le profil des participants.

5.3.7 Analyses de régression

Nous avons mobilisé les analyses de régression afin d'examiner le pouvoir explicatif des dimensions du sens du travail sur la satisfaction au travail.

Dans un premier temps, nous avons réalisé des régressions linéaires simples pour chacune des dimensions du sens du travail prise séparément, à savoir le soi, les autres et le contexte organisationnel. Cette étape permet d'évaluer l'effet isolé de chaque dimension sur la satisfaction au travail et de vérifier l'existence d'une relation significative avant leur intégration dans un modèle global.

Dans un second temps, nous avons procédé à une régression linéaire multiple. Cette analyse constitue l'étape centrale du modèle explicatif de notre recherche, dans la mesure où elle permet d'examiner simultanément l'effet des trois dimensions du sens du travail sur la satisfaction au travail.

Dans ce modèle, nous avons introduit les dimensions le soi, les autres et le contexte organisationnel comme variables explicatives, tandis que la satisfaction au travail a été retenue comme variable dépendante.

La régression linéaire multiple nous permet ainsi :

- D'évaluer la contribution globale des sources du sens du travail à l'explication de la satisfaction des employés ;
- D'apprécier le poids relatif de chaque dimension lorsqu'elles sont introduites simultanément dans le modèle ;
- De tester l'hypothèse principale de la recherche, selon laquelle les sources du sens du travail sont significativement liées à la satisfaction au travail.

Ainsi, les analyses de régression nous permettent de dépasser la simple observation d'une relation entre les variables pour apprécier la capacité explicative du sens du travail dans la compréhension de la satisfaction professionnelle des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

6 Considérations éthiques et limites méthodologiques

Toute recherche menée auprès d'êtres humains implique le respect de certaines considérations éthiques. Dans le cadre de notre étude, une attention particulière a été accordée à la confidentialité des données, à l'anonymat des répondants et au caractère volontaire de la participation. Ces précautions visent à garantir un climat de confiance avec les participants et à assurer la fiabilité des réponses recueillies.

6.1 Confidentialité et anonymat

Lors de l'administration du questionnaire, nous avons veillé à garantir la confidentialité des informations recueillies. Les répondants ont été informés que les données collectées seraient utilisées uniquement dans le cadre de cette recherche universitaire et qu'elles ne feraient l'objet d'aucune exploitation à des fins personnelles ou professionnelles.

Le questionnaire a été administré de manière anonyme. Aucune information permettant d'identifier directement les participants n'a été demandée. Les réponses ont été traitées de façon globale et statistique, sans associer les résultats à des personnes spécifiques. Cette démarche permet de préserver la vie privée des répondants et de favoriser des réponses plus sincères et plus libres.

6.1 Participation volontaire

La participation à cette recherche s'est faite sur une base volontaire. Les employés sollicités étaient libres d'accepter ou de refuser de répondre au questionnaire, sans aucune contrainte ni obligation. Cette liberté de participation constitue un principe essentiel dans la conduite d'une enquête de terrain.

Les participants ont également été informés de l'objectif général de l'étude, à savoir l'analyse de la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail. Cette information préalable leur a permis de comprendre le cadre de la recherche avant de répondre au questionnaire.

6.2 Limites méthodologiques de l'étude

Malgré les précautions méthodologiques adoptées, cette étude présente certaines limites qu'il convient de reconnaître afin de situer correctement la portée des résultats obtenus.

La première limite concerne la méthode d'échantillonnage. En effet, nous avons eu recours à un échantillonnage non probabiliste de convenance, ce qui signifie que les répondants ont été sélectionnés en fonction de leur accessibilité, de leur disponibilité et de leur acceptation de participer à l'enquête. Par conséquent, les résultats obtenus ne peuvent pas faire l'objet d'une

Chapitre 2 : Cadre méthodologique

généralisation statistique absolue à l'ensemble des employés du secteur pharmaceutique. Ils doivent plutôt être interprétés dans le contexte spécifique de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

La deuxième limite concerne la taille de l'échantillon final. Bien que 54 questionnaires valides permettent de réaliser les analyses statistiques prévues et d'examiner les relations entre les variables principales de l'étude, ce nombre reste relativement limité au regard de la population cible. Cette limite invite à interpréter les résultats avec prudence, notamment lorsqu'il s'agit d'apprécier la portée générale des conclusions.

La troisième limite est liée à la nature des données collectées. Les réponses reposent sur les déclarations des employés et traduisent donc leurs perceptions, leurs évaluations et leurs représentations subjectives. Ce type de données peut être exposé à certains biais, notamment le biais de désirabilité sociale, les différences d'interprétation des items ou encore l'influence du contexte organisationnel au moment de la réponse.

Enfin, l'utilisation du questionnaire comme principal instrument de collecte permet une standardisation des réponses et une exploitation statistique rigoureuse, mais elle peut limiter la profondeur d'expression des répondants. Pour atténuer cette limite, des questions ouvertes ont été intégrées au questionnaire et traitées à travers un étiquetage thématique. Cette démarche complémentaire permet d'enrichir l'analyse quantitative et d'apporter une lecture plus nuancée des perceptions exprimées par les employés.

Ce chapitre a établi le cadre méthodologique de notre recherche, en assurant la continuité entre le cadre théorique et l'analyse empirique.

Le positionnement post-positiviste et la démarche hypothético-déductive permettent d'examiner empiriquement la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail, tout en tenant compte de la complexité des perceptions des employés.

L'instrument principal, le questionnaire, a été conçu pour opérationnaliser les dimensions clés : le soi, les autres, le contexte organisationnel, et la satisfaction au travail. Les données seront traitées à l'aide de SPSS, tandis que les réponses ouvertes feront l'objet d'un traitement qualitatif par Taguette.

Enfin, le terrain choisi, Tabuk Pharmaceuticals Algérie, constitue un contexte pertinent pour analyser le sens attribué au travail et son impact sur la satisfaction.

Ce chapitre prépare ainsi le passage au Chapitre III, consacré à la présentation, l'analyse et l'interprétation des résultats.

CHAPTER III RESULTATS ET DESSCUSSION

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Après avoir présenté le cadre méthodologique de la recherche, le présent chapitre est consacré à l'analyse empirique des données collectées auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Il constitue l'étape centrale de confrontation entre le modèle théorique construit dans les chapitres précédents et les résultats issus du terrain.

L'objectif de ce chapitre n'est pas uniquement de présenter des résultats statistiques, mais de produire une lecture scientifique structurée permettant de comprendre dans quelle mesure les sources du sens du travail sont associées à la satisfaction au travail. Les analyses mobilisées visent ainsi à examiner les tendances générales des réponses, à vérifier la qualité des instruments de mesure, à analyser les relations entre les variables et à tester les hypothèses formulées.

Dans cette perspective, les résultats seront présentés selon une progression analytique rigoureuse. Nous commencerons par la description de l'échantillon et des principales variables de l'étude, avant de procéder aux vérifications préalables nécessaires aux analyses statistiques. Ensuite, les relations entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction au travail seront examinées à travers les corrélations et la régression linéaire multiple. Enfin, l'analyse qualitative complémentaire des questions ouvertes permettra d'enrichir l'interprétation des résultats quantitatifs par une lecture plus contextualisée des perceptions exprimées par les répondants.

Ce chapitre vise donc à assurer une articulation étroite entre les résultats empiriques, les hypothèses de recherche et les fondements théoriques relatifs au sens du travail et à la satisfaction professionnelle.

Section 1. Résultats

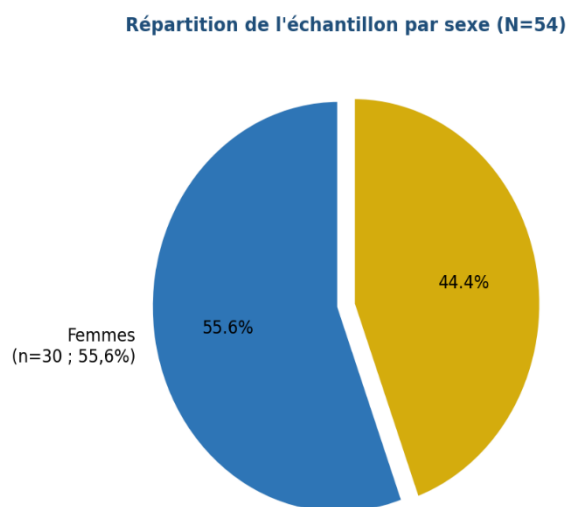
1. Présentation des caractéristiques sociodémographiques des répondants

La présentation des caractéristiques sociodémographiques des répondants constitue une étape préalable importante dans l'analyse des résultats. Elle permet de situer le profil des participants et de contextualiser les perceptions exprimées à l'égard du sens du travail et de la satisfaction au travail.

Dans le cadre de cette recherche, les caractéristiques retenues dans le questionnaire portent sur le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'entreprise, la catégorie professionnelle et le type de contrat. Ces variables permettent de mieux comprendre la composition de l'échantillon et d'éclairer, le cas échéant, certaines différences de perception entre les groupes de répondants. Le questionnaire confirme que ces informations ont été recueillies dans la première partie consacrée aux informations générales.

1.1. Répartition des répondants selon le sexe

Figure 3 Répartition de l'échantillon selon le sexe (N=54)



Source : Élaboré par l'étudiante à partir des résultats SPSS.

Les résultats montrent que l'échantillon est composé de 30 femmes, soit 55,56 % des répondants, et de 24 hommes, soit 44,44 %. Cette répartition indique une présence légèrement majoritaire des femmes dans l'échantillon, tout en conservant une représentation relativement équilibrée des deux sexes.

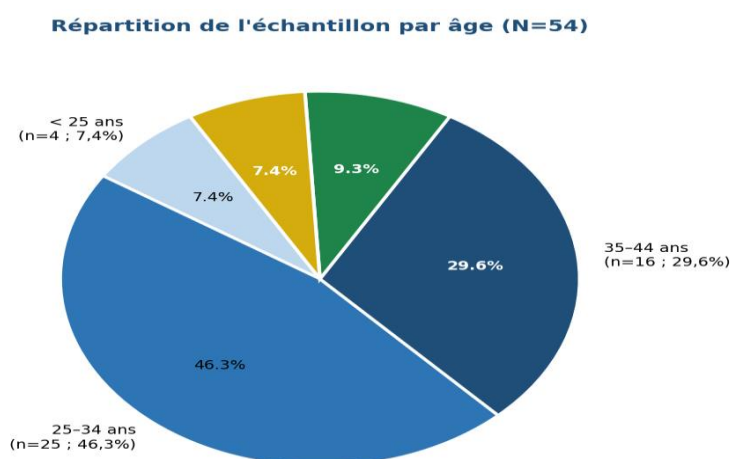
CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Sur le plan analytique, cette information est importante car elle permet de situer les perceptions étudiées dans une composition démographique diversifiée. Toutefois, le sexe ne constitue pas ici une variable centrale du modèle explicatif ; il intervient plutôt comme une variable de caractérisation permettant d'éclairer certaines différences éventuelles dans la perception du sens du travail.

Dans cette recherche, cette variable sera mobilisée ultérieurement à travers un test t pour échantillons indépendants, afin d'examiner si la perception du sens du travail varie significativement entre les femmes et les hommes. Les sorties SPSS indiquent précisément 30 femmes et 24 hommes dans l'analyse du sens du travail selon le sexe.

1.2.Répartition des répondants selon l'âge

Figure 4 Répartition des répondants selon l'âge



Source : Élaboré par nous même

La répartition des répondants selon l'âge montre que la tranche 25–34 ans est la plus représentée dans l'échantillon, avec 25 répondants, soit 46,30 %. Elle est suivie par la tranche 35–44 ans, qui regroupe 16 répondants, soit 29,63 %. Les tranches 45–54 ans, 55 ans et plus et moins de 25 ans sont moins représentées, avec respectivement 5, 4 et 4 répondants.

Cette structure indique que l'échantillon est majoritairement composé d'employés appartenant aux tranches d'âge intermédiaires, notamment les 25–44 ans. Cette caractéristique peut avoir une importance dans l'interprétation des résultats, car l'âge peut être associé à l'expérience professionnelle, au degré de stabilité dans l'organisation, aux attentes vis-à-vis du travail et à la manière dont l'individu construit le sens de son activité professionnelle.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

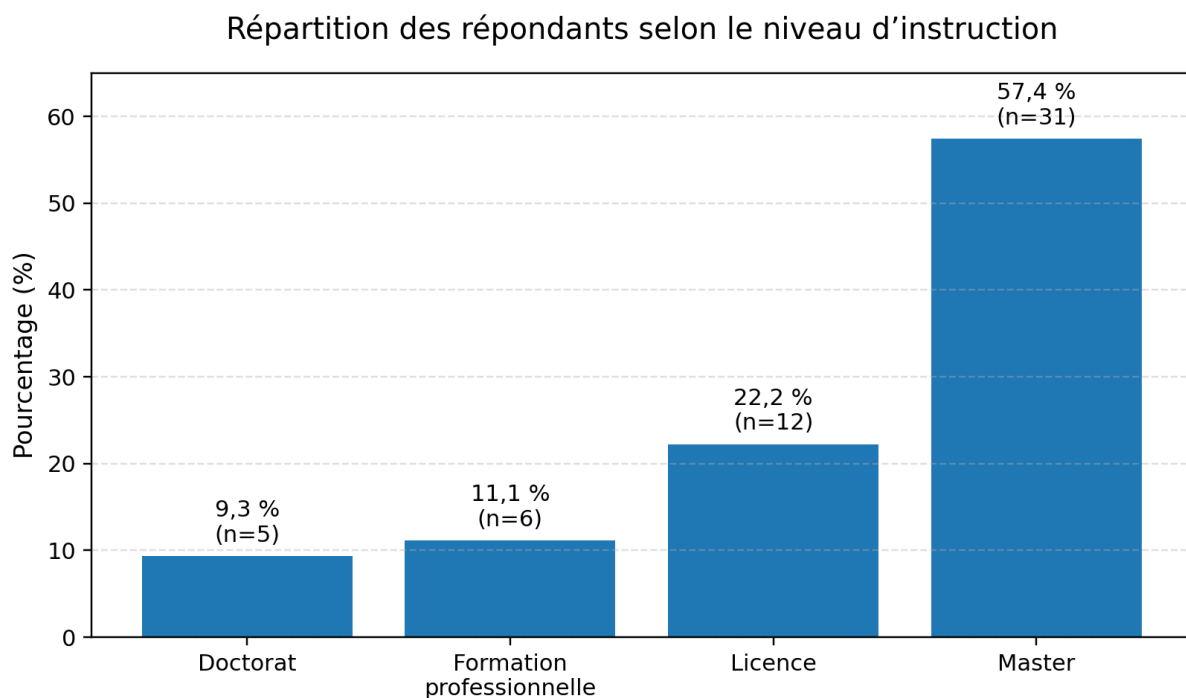
D'un point de vue théorique, le sens du travail ne se construit pas de manière indépendante du parcours de l'individu. Il peut évoluer avec l'expérience, la maturité professionnelle, l'intégration organisationnelle et la capacité à inscrire son activité dans une trajectoire plus large. Ainsi, la prise en compte de l'âge permet d'enrichir l'interprétation empirique des résultats, notamment lorsque l'on cherche à comprendre si certaines catégories d'employés attribuent davantage de sens à leur travail que d'autres.

Cette variable sera mobilisée ultérieurement dans l'analyse comparative à travers une ANOVA à un facteur, afin d'examiner l'existence d'éventuelles différences significatives dans la perception du sens du travail selon les tranches d'âge. Les sorties SPSS indiquent les effectifs suivants : 25 répondants pour la tranche 25–34 ans, 16 pour 35–44 ans, 5 pour 45–54 ans, 4 pour 55 ans et plus, et 4 pour moins de 25 ans.

1.3. Répartition des répondants selon le niveau d'instruction

La répartition des répondants selon le niveau d'instruction permet de mieux situer le profil académique de l'échantillon étudié. Cette variable présente un intérêt particulier dans une recherche portant sur le sens du travail, dans la mesure où le niveau de formation peut influencer les attentes professionnelles, la capacité d'interprétation du rôle organisationnel, ainsi que la manière dont les employés évaluent leur contribution au sein de l'entreprise.

Figure 5 Répartition des répondants selon le niveau d'instruction



Source : Élaboré par nous même à partir des résultats SPSS.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Les résultats montrent que la majorité des répondants possède un niveau Master, avec 31 répondants, soit 57,4 % de l'échantillon. Cette catégorie est suivie par les titulaires d'une Licence, qui représentent 22,2 % des répondants. Les répondants issus de la formation professionnelle représentent 11,1 %, tandis que les titulaires d'un Doctorat constituent 9,3 % de l'échantillon.

Cette répartition indique que l'échantillon est majoritairement composé d'employés ayant un niveau d'instruction élevé. D'un point de vue analytique, cette caractéristique peut influencer la manière dont les répondants perçoivent leur travail, car les employés disposant d'un niveau de formation supérieur peuvent être plus sensibles aux dimensions liées à l'accomplissement personnel, à la reconnaissance, à la cohérence entre les compétences et les missions, ainsi qu'aux perspectives d'évolution professionnelle.

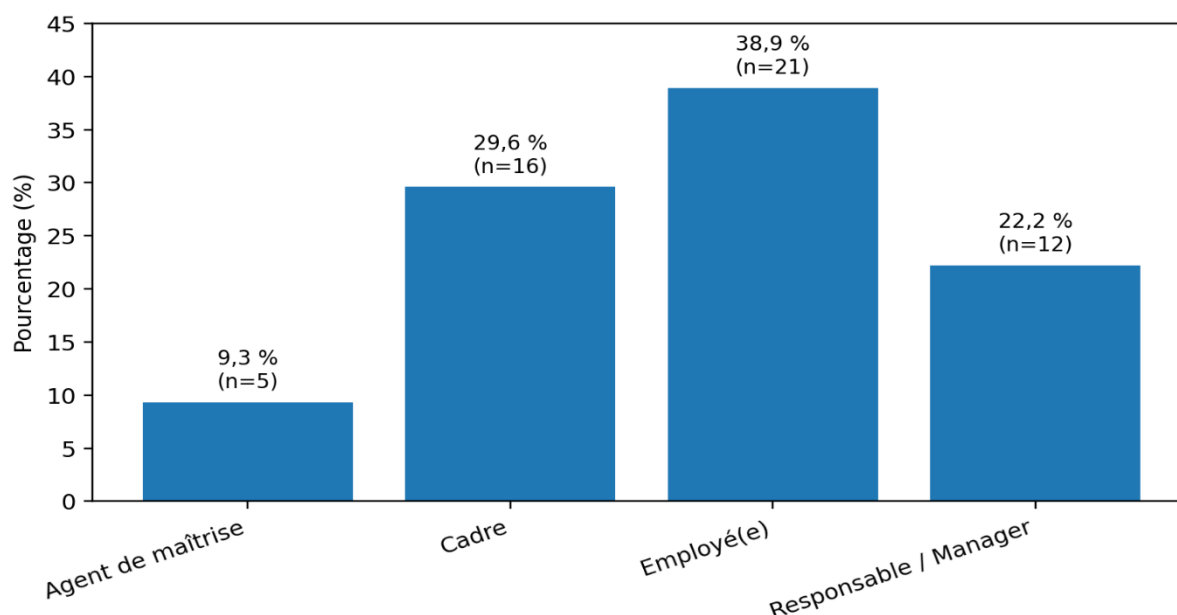
Sur le plan théorique, le niveau d'instruction peut donc être considéré comme un élément de contextualisation important. Il ne constitue pas une variable centrale du modèle explicatif, mais il contribue à mieux comprendre le profil des répondants et les attentes qu'ils peuvent avoir à l'égard de leur activité professionnelle. Dans le cadre de cette recherche, la forte présence de répondants ayant un niveau universitaire peut renforcer la pertinence des analyses portant sur le sens du travail, notamment lorsque celui-ci est associé à la valorisation des compétences, à l'utilité perçue du travail et au sentiment de contribution organisationnelle.

Ainsi, cette caractéristique sociodémographique permet de situer les résultats empiriques dans un contexte où les répondants disposent majoritairement d'un capital académique élevé, susceptible d'influencer leur rapport au travail et leur perception de la satisfaction professionnelle.

1.4. Répartition des répondants selon la catégorie professionnelle

La répartition des répondants selon la catégorie professionnelle permet de mieux comprendre la position occupée par les participants dans l'organisation. Cette variable est importante dans notre recherche, car la perception du sens du travail et de la satisfaction professionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le degré d'autonomie, la nature des tâches exercées et la proximité avec les décisions organisationnelles.

Figure 6 Répartition des répondants selon la catégorie professionnelle



Source : Élaboré par nous même à partir des résultats SPSS.

Les résultats montrent que la catégorie des employé(e)s est la plus représentée dans l'échantillon, avec 21 répondants, soit 38,9 %. Elle est suivie par les cadres, qui représentent 29,6 % des répondants, puis par les responsables / managers, avec 22,2 %. Les agents de maîtrise constituent la catégorie la moins représentée, avec 9,3 % de l'échantillon.

Cette composition indique que l'échantillon couvre plusieurs niveaux de positionnement professionnel au sein de l'entreprise. Cette diversité est méthodologiquement intéressante, car elle permet de recueillir des perceptions issues de catégories ayant des rapports différents au travail : les employé(e)s peuvent être davantage confrontés aux réalités opérationnelles quotidiennes, tandis que les cadres et responsables peuvent avoir une vision plus large des objectifs organisationnels, de la coordination des activités et des exigences de performance.

Sur le plan théorique, la catégorie professionnelle peut influencer la manière dont le travail est perçu comme significatif. Le sens du travail peut être construit à travers l'utilité des tâches réalisées, la reconnaissance reçue, l'autonomie, la participation aux décisions ou encore le sentiment de contribution à la mission globale de l'organisation. Ainsi, la présence de plusieurs catégories professionnelles dans l'échantillon permet d'enrichir l'interprétation des résultats, en tenant compte de la pluralité des expériences vécues au sein de Tabuk Pharmaceuticals Algérie.

Cette répartition montre donc que l'enquête ne se limite pas à une seule catégorie d'employés, mais intègre des profils professionnels variés. Cela renforce l'intérêt empirique de l'étude, dans

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

la mesure où la relation entre le sens du travail et la satisfaction au travail peut être analysée dans un cadre organisationnel plus diversifié.

Statistiques descriptives

Les statistiques descriptives permettent de caractériser le profil général des réponses avant toute analyse relationnelle. Elles renseignent sur le niveau moyen des perceptions, leur dispersion et l'étendue des réponses observées. Dans cette étude, les scores sont interprétés sur une échelle allant de 1 à 5, où les valeurs proches de 3 indiquent une position intermédiaire ou modérée.

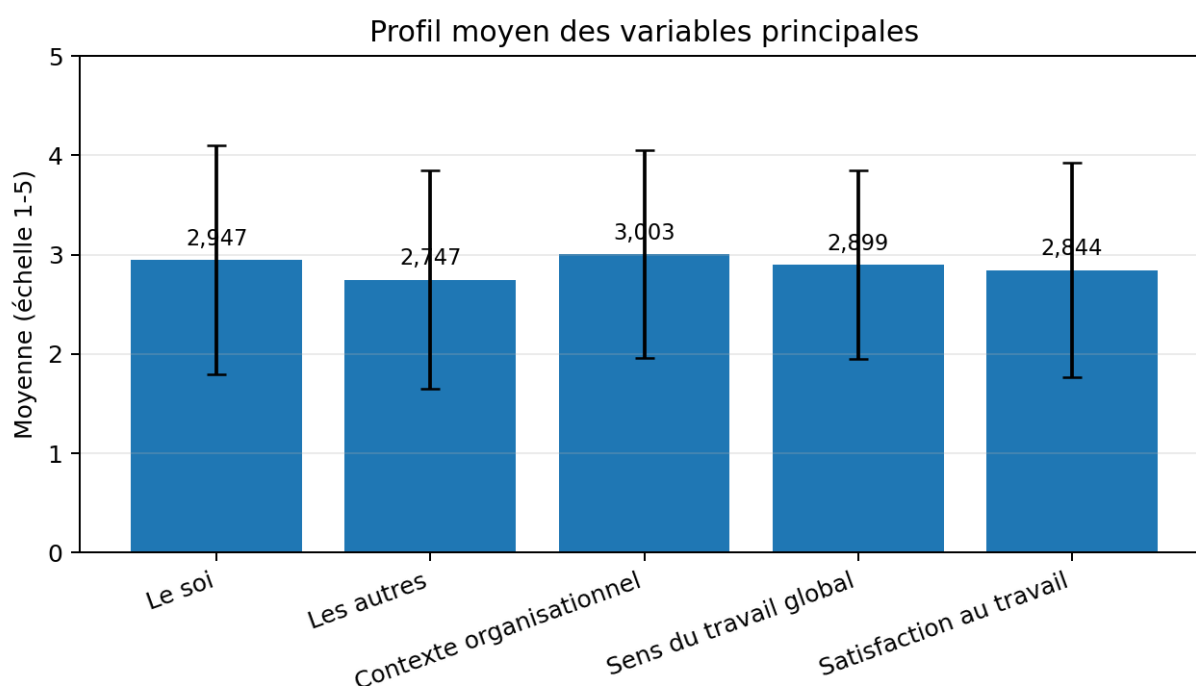
CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Tableau 5 Statistiques descriptives des variables principales.

Variable	N	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
Le soi	54	2,9475	1,14813	1,08	4,75
Les autres	54	2,7469	1,09828	1,00	5,00
Contexte organisationnel	54	3,0026	1,04481	1,00	4,71
Sens du travail global	54	2,8990	0,94663	1,33	4,82
Satisfaction au travail	54	2,8444	1,07768	1,00	4,90

Source élaborer par nous même

Figure 7 Moyennes des variables principales avec dispersion observée



Source élaborer par nous même

1.4.1. La dimension du soi

La dimension du soi présente une moyenne de 2,9475 avec un écart-type de 1,14813. Ce résultat situe les répondants dans une zone légèrement inférieure au niveau d'accord affirmé, tout en restant proche du centre de l'échelle. Le sens lié au soi apparaît donc présent, mais modéré : les employés reconnaissent partiellement que leur travail peut être relié à leurs valeurs personnelles, à leur identité et à leur sentiment d'accomplissement, sans que cette perception soit unanimement forte.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

La dispersion relativement élevée indique que cette dimension n'est pas vécue de manière homogène. Certains employés semblent trouver dans leur travail une source réelle d'expression personnelle, tandis que d'autres paraissent moins engagés subjectivement dans leur activité. Cette variabilité est importante, car elle suggère que le rapport personnel au travail constitue un levier différencié de satisfaction.

1.4.2. La dimension des autres

La dimension des autres obtient une moyenne de 2,7469 et un écart-type de 1,09828. Il s'agit du score moyen le plus faible parmi les dimensions du sens du travail. Ce résultat laisse entendre que la source relationnelle du sens, liée notamment aux collègues, au supérieur hiérarchique, à la reconnaissance et à l'utilité sociale perçue, est évaluée de façon plus réservée par les participants.

Cette lecture appelle une attention particulière. Les relations professionnelles constituent habituellement un espace de reconnaissance et d'appartenance. Lorsque cette dimension est modérée, cela peut indiquer que les interactions de travail ne jouent pas pleinement leur rôle de soutien symbolique et social. Dans une perspective managériale, il s'agit d'un point sensible, car la faiblesse relative du sens relationnel peut réduire l'intensité du lien entre l'employé et son environnement professionnel.

1.4.3. Le contexte organisationnel

Le contexte organisationnel présente la moyenne la plus élevée parmi les dimensions du sens du travail ($M = 3,0026$; $ET = 1,04481$). Ce score demeure modéré, mais il montre que les répondants perçoivent légèrement plus favorablement les éléments liés à la mission, à la clarté des tâches, à l'organisation du travail et au rôle joué dans l'entreprise.

Cette dimension semble donc constituer la source la plus structurante du sens du travail dans l'échantillon étudié. Elle renvoie au cadre dans lequel le salarié comprend la finalité de ses tâches et la valeur de sa contribution. Une organisation lisible, cohérente et porteuse de valeurs permet aux employés de mieux relier leurs efforts quotidiens à des objectifs collectifs.

1.4.4. Le sens du travail global

Le sens du travail global, calculé comme score synthétique des trois dimensions, obtient une moyenne de 2,8990 et un écart-type de 0,94663. Cette valeur confirme une perception globale modérée du sens du travail. Elle ne traduit ni une absence de sens ni un niveau très élevé d'adhésion symbolique au travail ; elle décrit plutôt une situation intermédiaire, où les employés

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

identifient certaines sources de signification tout en laissant apparaître des marges d'amélioration.

1.4.5. La satisfaction au travail

La satisfaction au travail présente une moyenne de 2,8444 et un écart-type de 1,07768. Ce résultat indique que la satisfaction professionnelle se situe également à un niveau modéré. La proximité entre la moyenne de satisfaction et les moyennes des dimensions du sens du travail constitue déjà un premier indice de cohérence empirique : les employés qui évoluent dans une expérience de travail modérément signifiante expriment également une satisfaction moyenne.

La dispersion observée suggère toutefois que les expériences professionnelles sont contrastées. Cette hétérogénéité justifie l'examen des relations statistiques entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction, afin d'identifier quelles sources de sens sont les plus fortement associées à l'évaluation positive du travail.

- **Synthèse des tendances descriptives**

Dans l'ensemble, les résultats descriptifs dessinent un profil cohérent : le sens du travail et la satisfaction se situent dans une zone moyenne, avec une dispersion suffisante pour permettre l'analyse des relations entre variables. Le contexte organisationnel ressort comme la dimension là mieux évaluée, tandis que la dimension des autres apparaît plus fragile. Cette configuration laisse entrevoir un enjeu central : la satisfaction des employés semble susceptible d'être renforcée lorsque le travail est perçu comme personnellement significatif, socialement reconnu et organisationnellement cohérent.

1.5. Fiabilité et conditions d'application

Cette section vérifie la qualité psychométrique des échelles de mesure et la compatibilité générale des données avec les analyses paramétriques retenues. La fiabilité est appréciée au moyen de l'alpha de Cronbach. La normalité est considérée de manière globale, conformément au choix méthodologique de ne pas fragmenter l'analyse par variable isolée.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

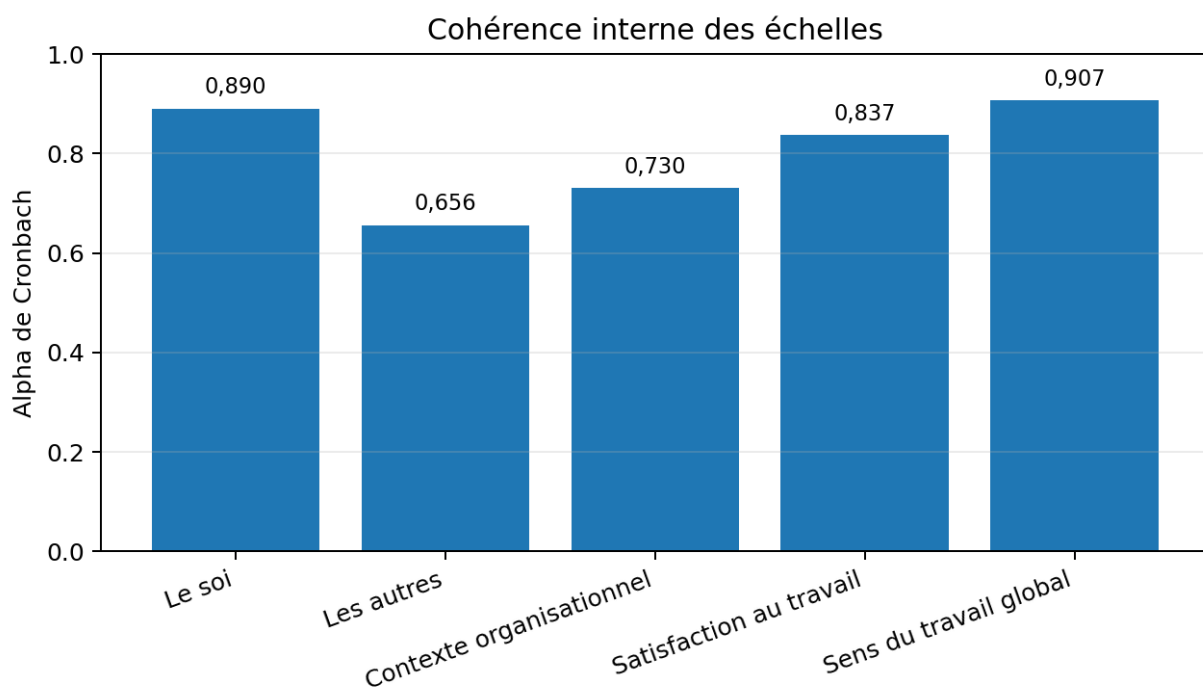
1.5.1. Fiabilité des échelles de mesure

Tableau 6 Fiabilité des échelles de mesure

Échelle	Nombre d'items	Alpha de Cronbach	Appréciation
Le soi	12	0,890	Très bonne
Les autres	6	0,656	Acceptable
Contexte organisationnel	7	0,730	Satisfaisante
Satisfaction au travail	10	0,837	Bonne
Sens du travail global	25	0,907	Excellente

Source. Elaborer par nous meme

Figure 8 Comparaison des coefficients alpha de Cronbach.



Les résultats montrent une qualité psychométrique globalement satisfaisante. L'échelle du soi présente une très bonne cohérence interne ($\alpha = 0,890$), indiquant que les items associés à cette dimension convergent de manière solide vers un même construit. Le contexte organisationnel

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

présente une cohérence satisfaisante ($\alpha = 0,730$), tandis que la satisfaction au travail atteint un niveau de fiabilité élevé ($\alpha = 0,837$).

La dimension des autres affiche un alpha de 0,656. Cette valeur demeure acceptable dans une étude exploratoire ou appliquée, mais elle révèle une homogénéité plus limitée que les autres échelles. Cela signifie que les items relationnels couvrent probablement plusieurs facettes du vécu social au travail, notamment les collègues, le supérieur, la reconnaissance et le climat relationnel. Enfin, le sens du travail global présente une excellente cohérence interne ($\alpha = 0,907$), ce qui confirme la pertinence d'une lecture intégrée du sens du travail comme construit multidimensionnel.

1.5.2. Normalité globale du modèle

Figure 9 Test de normalité de Kolmogorov-Smirnov

Variable	Statistique	ddl	Sig.	Interprétation
Satisfaction au travail	0,095	54	0,200	Distribution compatible avec la normalité
Sens du travail	0,094	54	0,200	Distribution compatible avec la normalité

Source : Élaboré par nous meme à partir des résultats SPSS.

L'évaluation globale de la normalité indique que les distributions principales du modèle présentent des caractéristiques suffisamment compatibles avec le recours aux analyses paramétriques. Cette conclusion autorise l'utilisation du coefficient de corrélation de Pearson et de la régression linéaire simple pour tester les relations entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction des employés.

La décision méthodologique retenue est donc de ne pas développer de diagnostics détaillés par variable, mais de considérer la normalité au niveau du modèle global. Cette approche permet de préserver la cohérence de l'analyse et de concentrer l'interprétation sur la question centrale de recherche : la relation entre le sens du travail et la satisfaction professionnelle.

1.6.Corrélations

Les corrélations de Pearson permettent d'examiner l'intensité et le sens des associations linéaires entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction au travail. Elles ne permettent

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

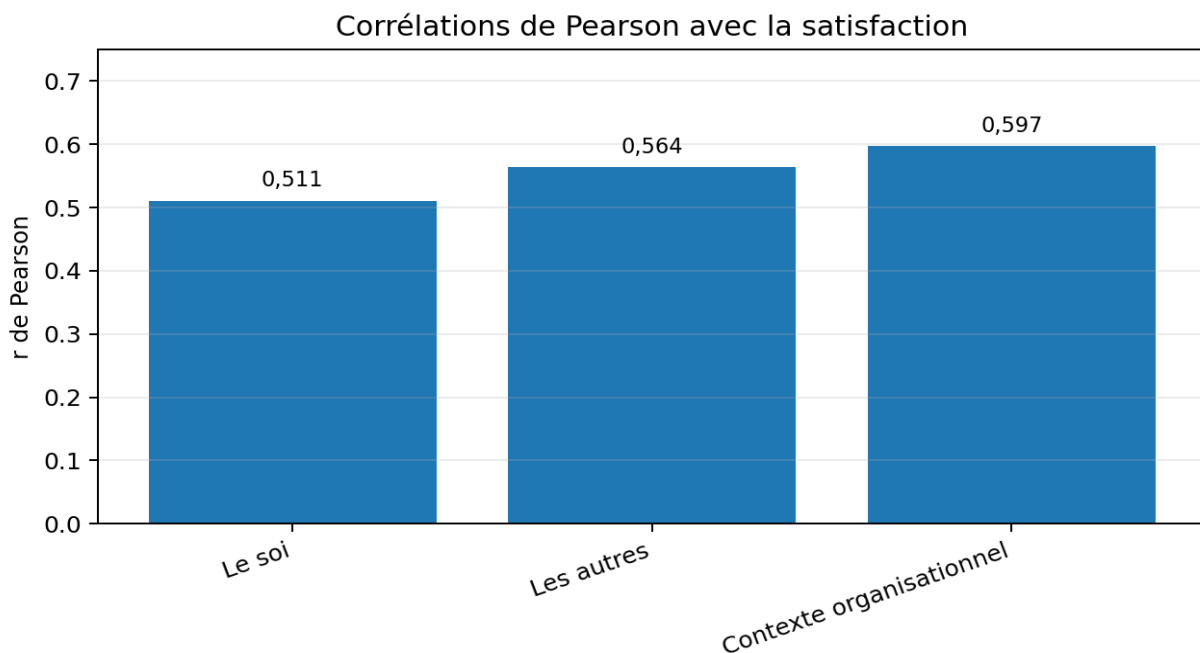
pas, à elles seules, d'établir une relation causale ; elles renseignent cependant sur la cohérence empirique entre les construits étudiés.

Tableau 7 Corrélations de Pearson entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction.

Dimension du sens du travail	r de Pearson avec la satisfaction	Signification	Lecture statistique	Hypothèse
Le soi	0,511	$p < 0,001$	Positive, forte	Confirmée
Les autres	0,564	$p < 0,001$	Positive, forte	Confirmée
Contexte organisationnel	0,597	$p < 0,001$	Positive, forte	Confirmée

Source : Elaboré par nous meme à partir des résultats SPSS.

Figure 10 . Intensité des corrélations de Pearson avec la satisfaction au travail.



1.6.1. Relation entre le soi et la satisfaction au travail

La corrélation entre le soi et la satisfaction au travail est positive et statistiquement significative ($r = 0,511$; $p < 0,001$). Cette relation indique que les employés qui perçoivent leur travail comme plus cohérent avec leur identité, leurs valeurs et leur sentiment d'accomplissement tendent également à déclarer une satisfaction professionnelle plus élevée.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Sur le plan interprétatif, ce résultat souligne que la satisfaction ne repose pas uniquement sur des facteurs matériels ou administratifs. Elle est aussi liée au degré auquel l'activité professionnelle permet à l'individu de se reconnaître dans ce qu'il fait. Le travail devient alors un support d'expression personnelle, ce qui renforce l'évaluation positive de l'expérience professionnelle.

1.6.2. Relation entre les autres et la satisfaction au travail

La dimension des autres est également positivement et significativement corrélée avec la satisfaction au travail ($r = 0,564$; $p < 0,001$). Cette association montre que la qualité relationnelle du travail, la reconnaissance, l'utilité sociale perçue et le soutien humain constituent des composantes importantes de l'expérience de satisfaction.

Ce résultat est particulièrement important au regard de la moyenne relativement plus faible observée pour cette dimension. Autrement dit, même si la dimension relationnelle est évaluée plus modérément que les autres, elle demeure fortement associée à la satisfaction. Cela suggère qu'un investissement organisationnel dans la reconnaissance, la coopération et la qualité des relations professionnelles pourrait avoir un effet important sur le vécu subjectif des employés.

1.6.3. Relation entre le contexte organisationnel et la satisfaction au travail

La corrélation la plus élevée concerne le contexte organisationnel ($r = 0,597$; $p < 0,001$). Ce résultat indique que la satisfaction augmente lorsque les employés perçoivent leur environnement de travail comme clair, organisé, cohérent et porteur d'une mission compréhensible.

Cette relation confère au contexte organisationnel un rôle central dans le modèle. Elle montre que le sens du travail n'est pas uniquement une construction intime ou relationnelle ; il dépend également des conditions organisationnelles qui rendent l'action professionnelle lisible et valorisable. Lorsque l'organisation permet aux salariés de comprendre l'impact de leurs tâches, de situer leur rôle et de percevoir la finalité collective du travail, la satisfaction tend à être plus élevée.

• Synthèse des corrélations et vérification des hypothèses secondaires

Les trois hypothèses secondaires sont confirmées : le soi, les autres et le contexte organisationnel sont tous positivement et significativement associés à la satisfaction au travail. La hiérarchie observée place le contexte organisationnel au premier rang, suivi par les autres puis par le soi. Cette progression indique que, dans l'échantillon étudié, la satisfaction

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

professionnelle semble particulièrement sensible à la manière dont l'organisation structure, rend visible et valorise le travail réalisé.

1.7.Comparaisons de groupes

Les comparaisons de groupes examinent si certaines caractéristiques sociodémographiques sont associées à des différences de perception du sens du travail global. Les sorties SPSS disponibles concernent principalement le sexe et l'âge. Ces analyses complètent le modèle principal en situant les perceptions de sens dans le profil des répondants.

- **Test t selon le sexe**

Tableau 8 Statistiques de groupe du sens du travail global selon le sexe.

Sexe	N	Moyenne du sens global	Écart-type	Erreur standard
Femme	30	2,9329	0,98888	0,18054
Homme	24	2,8566	0,91027	0,18581

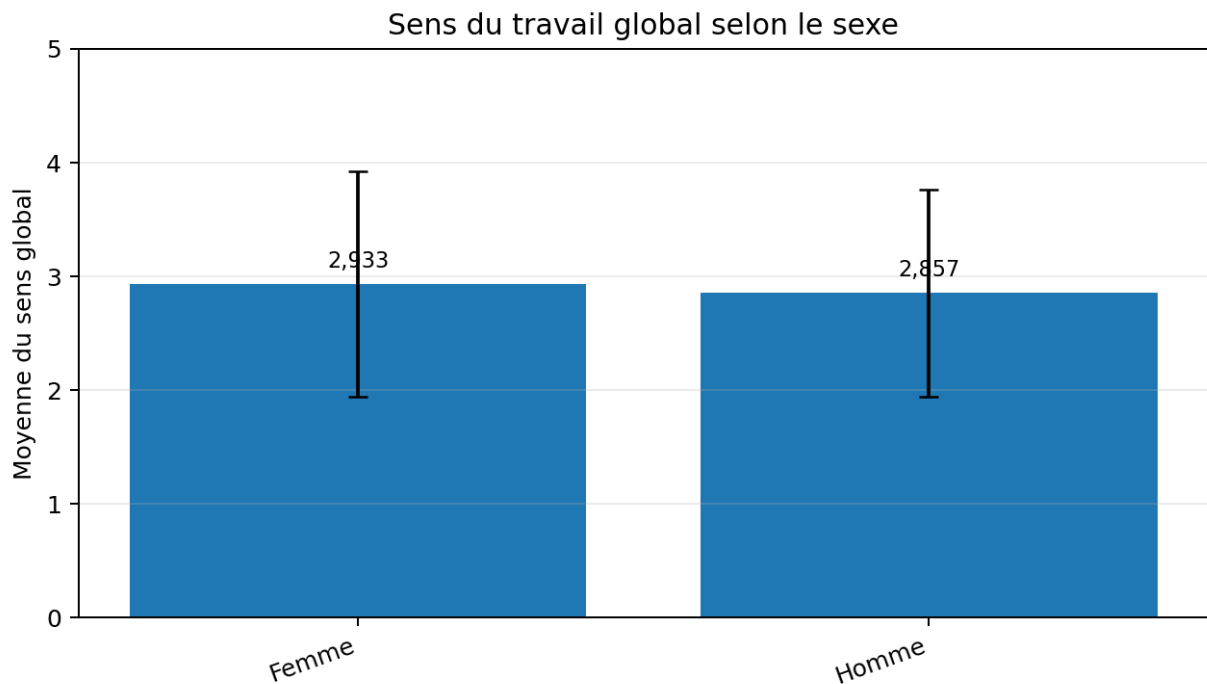
Source. Elaborer par nous même

Tableau 9 Test t du sens du travail global selon le sexe.

F de Levene	Sig. Levene	t	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne
0,491	0,486	0,292	52	0,772	0,07629

Source. Elaborer par nous même

Tableau 10. Moyenne du sens du travail global selon le sexe..



Source : Elaborer par nous même

Les femmes présentent une moyenne du sens global légèrement supérieure à celle des hommes (2,9329 contre 2,8566). Toutefois, le test t ne met pas en évidence de différence statistiquement significative entre les deux groupes ($t(52) = 0,292$; $p = 0,772$). L'écart observé est donc faible et ne permet pas de conclure que le sexe différencie réellement la perception du sens du travail dans cet échantillon.

Ce résultat suggère que le sens du travail, dans le contexte étudié, relève moins d'une différence de sexe que de facteurs plus directement liés à l'expérience professionnelle elle-même, notamment la qualité du contexte organisationnel, la reconnaissance relationnelle et la cohérence personnelle du travail.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

- ANOVA selon l'âge

Tableau 11 .Statistiques descriptives du sens du travail global selon l'âge.

Âge	N	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
25-34 ans	25	2,5640	0,86440	1,33	4,46
35-44 ans	16	2,8881	0,99305	1,45	4,63
45-54 ans	5	3,5968	0,78512	2,79	4,82
55 ans et plus	4	3,9762	0,64792	3,16	4,71
Moins de 25 ans	4	3,0873	0,58246	2,63	3,93

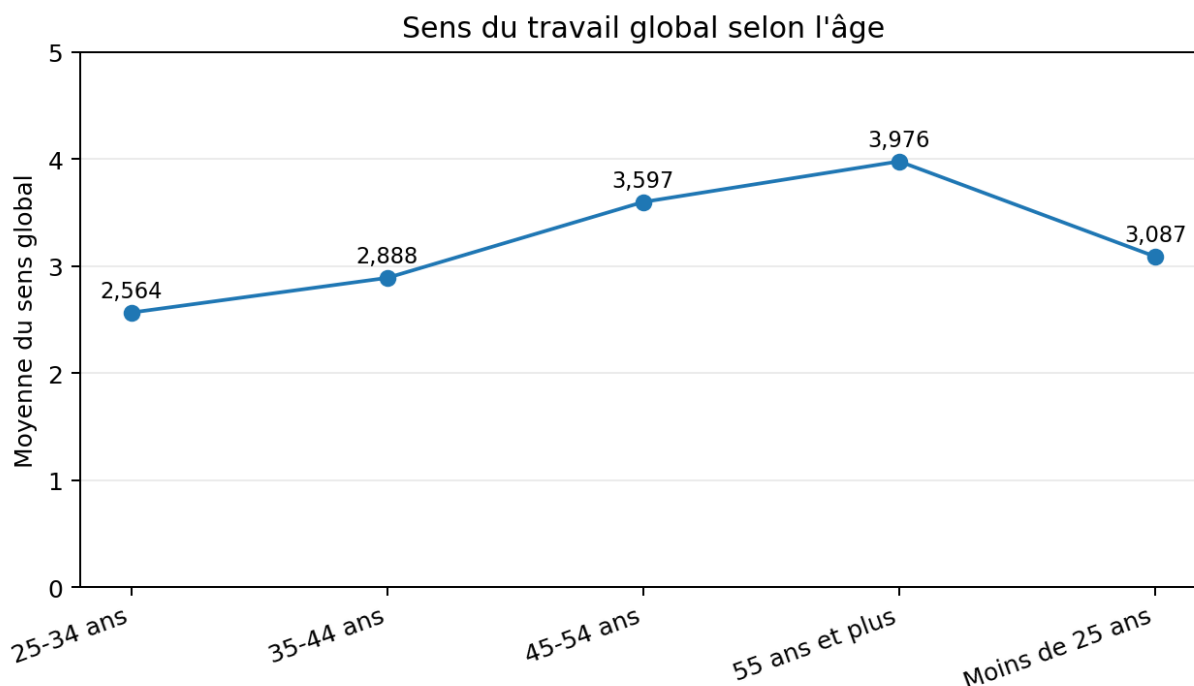
Source : élaborer par nous même

Tableau 12. ANOVA du sens du travail global selon l'âge.

F	Ddl	Sig.	Homogénéité des variances
3,278	4 ; 49	0,019	0,433

Source : mélaborer par nous même

Figure 11: Évolution du sens du travail global selon les groupes d'âge.



Source : élaborer par nous même

L'ANOVA indique une différence significative du sens du travail global selon les groupes d'âge ($F(4,49) = 3,278$; $p = 0,019$). Les moyennes montrent une tendance ascendante : les répondants de 25-34 ans présentent la moyenne la plus faible ($M = 2,5640$), tandis que les répondants de 55 ans et plus présentent la moyenne la plus élevée ($M = 3,9762$).

Le test post hoc de Tukey met en évidence une différence significative entre les 25-34 ans et les 55 ans et plus (différence moyenne = $-1,41222$; $p = 0,033$). Cette différence suggère que les répondants les plus âgés attribuent davantage de sens à leur travail que les répondants de 25-34 ans. Sur le plan interprétatif, ce résultat peut être lié à l'expérience professionnelle accumulée, à une meilleure compréhension du rôle occupé ou à une stabilisation progressive du rapport au travail. Toutefois, les tailles de certains groupes étant limitées, cette conclusion doit rester prudente.

1.8. Autres variables sociodémographiques

Le questionnaire contient également des informations relatives au niveau d'instruction, à l'ancienneté, à la catégorie professionnelle et au type de contrat. Toutefois, les sorties SPSS complètes transmises ne fournissent pas de tableaux exploitables et suffisamment complets pour interpréter rigoureusement ces variables dans le présent document. Elles ne sont donc pas développées afin de respecter strictement les résultats disponibles.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

1.8.1. Régressions simples

Les régressions linéaires simples visent à évaluer le pouvoir explicatif de chaque dimension du sens du travail prise séparément sur la satisfaction au travail. Chaque modèle estime dans quelle mesure une source particulière du sens du travail permet de prédire la satisfaction des employés. La variable dépendante est la satisfaction au travail ; les prédicteurs sont successivement le soi, les autres et le contexte organisationnel.

L'équation générale retenue est la suivante : Satisfaction au travail = constante + $b \times$ dimension du sens du travail + erreur. Une valeur positive du coefficient b signifie qu'une augmentation de la dimension considérée est associée à une augmentation du score de satisfaction.

1.8.2. Résultats synthétiques des modèles

Tableau 13. Qualité globale des modèles de régression simple

Prédicteur	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard	F	ddl	Sig.
Le soi	0,511	0,261	0,246	0,93547	18,338	1 ; 52	p < 0,001
Les autres	0,564	0,318	0,305	0,89831	24,279	1 ; 52	p < 0,001
Contexte organisationnel	0,597	0,357	0,344	0,87270	28,821	1 ; 52	p < 0,001

Source : élaborer par nous même

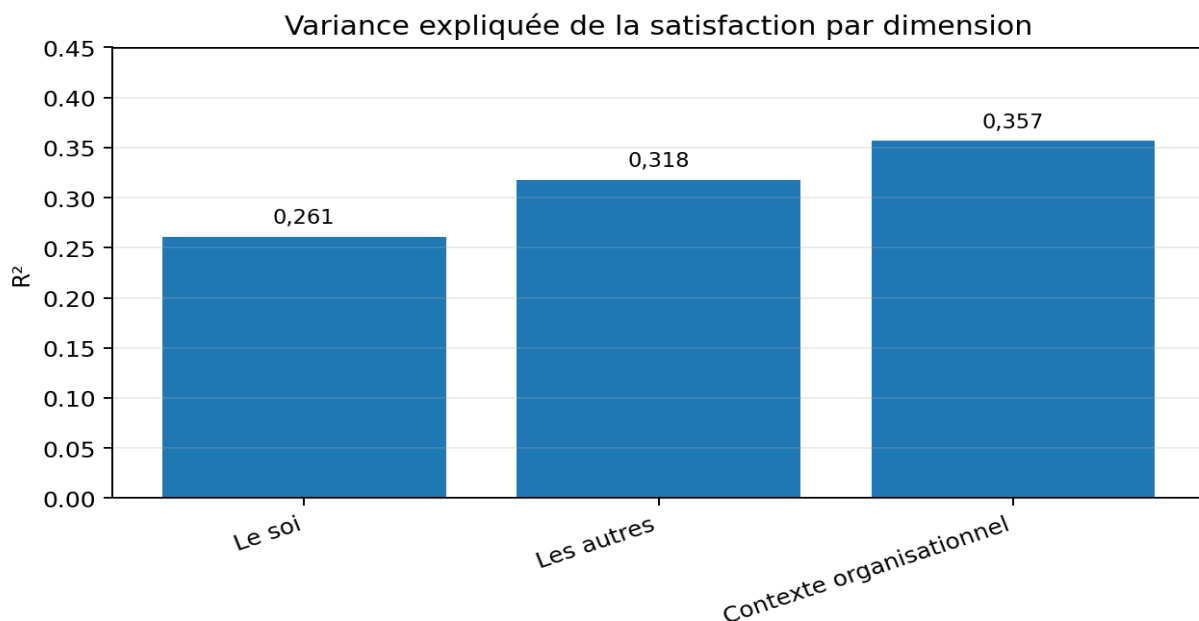
CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Tableau 14. Coefficients des modèles de régression simple.

Prédicteur	Constante	ES constant	B	ES B	Bêta	t	Sig.
Le soi	1,432	0,354	0,479	0,112	0,511	4,282	p < 0,001
Les autres	1,324	0,332	0,554	0,112	0,564	4,927	p < 0,001
Contexte organisationnel	0,995	0,364	0,616	0,115	0,597	5,369	p < 0,001

Source : élaborer par nous même

Figure 12: Part de variance de la satisfaction expliquée par chaque dimension du sens du travail



Source : élaborer par nous même

2. Effets

2.1.Effet du soi sur la satisfaction au travail

Le modèle dans lequel le soi est introduit comme prédicteur explique 26,1 % de la variance de la satisfaction au travail ($R^2 = 0,261$). Le modèle est statistiquement significatif ($F(1,52) = 18,338$; $p < 0,001$). Le coefficient de régression est positif ($B = 0,479$; $\beta = 0,511$; $t = 4,282$;

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

$p < 0,001$), ce qui signifie qu'une augmentation d'un point du score de soi est associée à une augmentation moyenne de 0,479 point de la satisfaction au travail.

Ce résultat confirme que la satisfaction professionnelle est liée à la capacité de l'employé à se reconnaître personnellement dans son travail. Lorsque le travail est vécu comme utile, cohérent avec les valeurs personnelles et porteur d'accomplissement, il favorise une évaluation plus positive de l'expérience professionnelle.

2.2.Effet des autres sur la satisfaction au travail

Le modèle fondé sur la dimension des autres explique 31,8 % de la variance de la satisfaction au travail ($R^2 = 0,318$). Il est statistiquement significatif ($F(1,52) = 24,279$; $p < 0,001$). Le coefficient est également positif ($B = 0,554$; $\beta = 0,564$; $t = 4,927$; $p < 0,001$), indiquant qu'une hausse d'un point du score relationnel est associée à une augmentation moyenne de 0,554 point de la satisfaction.

Cette dimension possède donc un pouvoir explicatif supérieur à celui du soi. Elle montre que la satisfaction se construit aussi dans l'espace social du travail. La reconnaissance, les relations positives, l'appui des collègues et le sentiment d'utilité envers autrui ne constituent pas de simples éléments périphériques ; ils participent directement à la manière dont les employés évaluent leur travail.

2.3.Effet du contexte organisationnel sur la satisfaction au travail

Le contexte organisationnel constitue le prédicteur le plus puissant parmi les trois modèles simples. Il explique 35,7 % de la variance de la satisfaction au travail ($R^2 = 0,357$), avec un modèle statistiquement significatif ($F(1,52) = 28,821$; $p < 0,001$). Le coefficient de régression est positif et élevé ($B = 0,616$; $\beta = 0,597$; $t = 5,369$; $p < 0,001$). Ainsi, une augmentation d'un point du score de contexte organisationnel est associée à une augmentation moyenne de 0,616 point de la satisfaction.

Ce résultat donne un poids empirique important au rôle de l'organisation. Il suggère que les employés sont davantage satisfaits lorsque leur environnement de travail leur permet de comprendre le sens de leurs tâches, la finalité de leur contribution et la cohérence du cadre organisationnel. Le contexte n'est donc pas un simple arrière-plan ; il apparaît comme une source majeure de satisfaction, car il donne de la lisibilité et de la valeur à l'expérience professionnelle.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

- **Synthèse comparative des régressions simples**

Les trois modèles de régression simple sont significatifs et leurs coefficients sont positifs. Cette convergence empirique soutient fortement l'idée que le sens du travail est associé à une satisfaction plus élevée. La hiérarchie des modèles montre cependant que toutes les dimensions ne possèdent pas la même puissance explicative : le contexte organisationnel arrive en première position ($R^2 = 0,357$), suivi par les autres ($R^2 = 0,318$), puis par le soi ($R^2 = 0,261$).

Cette hiérarchie est particulièrement instructive. Elle indique que, dans l'échantillon étudié, la satisfaction des employés semble davantage expliquée par les conditions organisationnelles et relationnelles que par le seul rapport individuel au travail. Autrement dit, la satisfaction ne relève pas seulement d'un état psychologique personnel ; elle dépend aussi de la manière dont l'organisation structure les tâches, clarifie les rôles, soutient les relations et rend visible l'utilité du travail accompli.

Sur le plan critique, ces résultats doivent être interprétés avec prudence. Les modèles simples permettent d'évaluer séparément le rôle de chaque dimension, mais ils ne prétendent pas isoler des effets causaux définitifs. Ils montrent néanmoins que chaque source du sens du travail possède une valeur explicative propre lorsqu'elle est considérée indépendamment. En ce sens, les résultats confirment la pertinence empirique d'une approche multidimensionnelle du sens du travail pour comprendre la satisfaction des employés.

3. Présentation du modèle de régression linéaire multiple

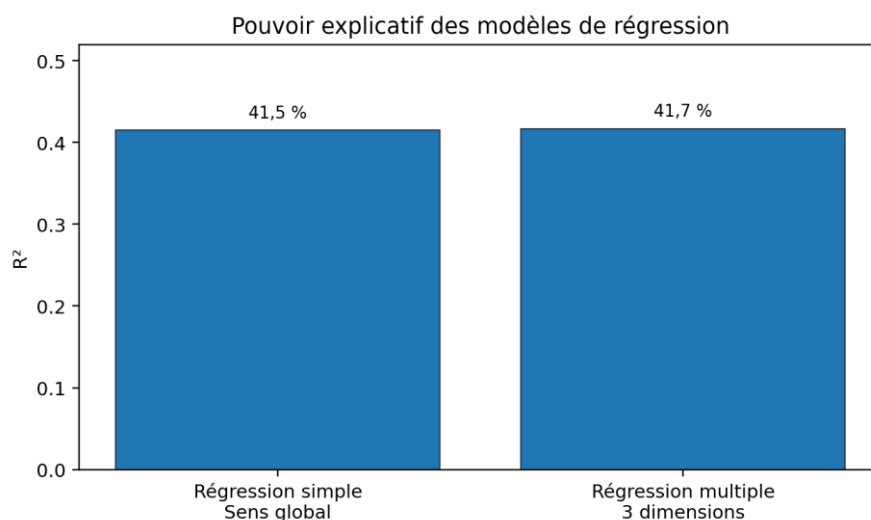
Le second modèle introduit simultanément les trois dimensions du sens du travail — le soi, les autres et le contexte organisationnel — comme prédicteurs de la satisfaction au travail. Cette analyse permet d'examiner leur pouvoir explicatif conjoint tout en contrôlant la présence des autres dimensions dans le modèle.

Tableau 15, . Qualité globale du modèle de régression multiple

Indicateur	Valeur
R	0,646
R ²	0,417
R ² ajusté	0,383
F	11,944
Ddl	3 ; 50
Signification	< 0,001

Source : élaborer par nous même

Figure 13, Comparaison du pouvoir explicatif des modèles de régression.



4. Pouvoir explicatif global des sources du sens du travail

Le modèle de régression multiple présente un R² de 0,417, ce qui signifie que les trois dimensions du sens du travail expliquent conjointement 41,7 % de la variance de la satisfaction professionnelle. Le R² ajusté, égal à 0,383, demeure élevé et confirme la pertinence du modèle après correction liée au nombre de prédicteurs.

Le test global du modèle est statistiquement significatif [$F(3,50) = 11,944$; $p < 0,001$]. Ce résultat indique que les dimensions du sens du travail, prises ensemble, contribuent de manière significative à l'explication de la satisfaction au travail. Sur le plan substantiel, il confirme que la satisfaction professionnelle est fortement liée à la manière dont les salariés donnent du sens à leur activité, à leurs relations professionnelles et à leur environnement organisationnel.

La comparaison entre la régression simple et la régression multiple montre que le pouvoir explicatif du score global de sens du travail est très proche de celui du modèle intégrant les trois

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

dimensions séparément. Cette proximité suggère que les dimensions du sens du travail partagent une part importante de variance commune et qu'elles forment un ensemble conceptuellement cohérent.

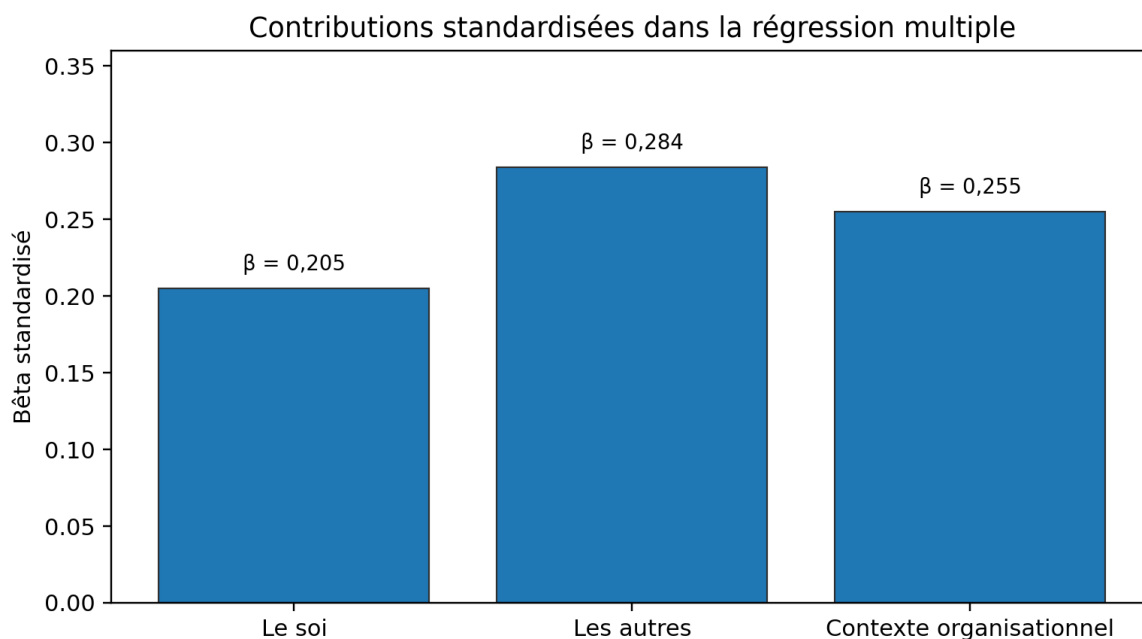
5. Analyse des coefficients de régression

Tableau 16, Coefficients du modèle de régression linéaire multiple.

Prédicteur	B	Erreur std.	Bêta	t	Sig.
Constante	0,720	0,375	—	1,921	0,060
Le soi	0,193	0,137	0,205	1,410	0,165
Les autres	0,278	0,152	0,284	1,828	0,073
Contexte organisationnel	0,263	0,190	0,255	1,383	0,173

Source, élaborer par nous même

Figure 14, Importance relative des prédicteurs dans le modèle multiple.



Source : élaborer par nous même

Les coefficients non standardisés sont positifs pour les trois dimensions du sens du travail : le soi ($B = 0,193$), les autres ($B = 0,278$) et le contexte organisationnel ($B = 0,263$). Cette orientation positive indique que chacune des dimensions va dans le sens attendu : plus le sens du travail est élevé, plus la satisfaction professionnelle tend à augmenter.

Cependant, les coefficients individuels n'atteignent pas le seuil conventionnel de significativité statistique de 0,05. La dimension « les autres » est celle qui s'en rapproche le plus ($\beta = 0,284$; $p = 0,073$), suivie du contexte organisationnel ($\beta = 0,255$; $p = 0,173$) et du soi

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

($\beta = 0,205$; $p = 0,165$). Cette absence de significativité individuelle ne doit pas être interprétée comme une absence d'effet global du sens du travail. Elle traduit plutôt la forte interdépendance entre les dimensions du construit.

En effet, les dimensions du sens du travail sont conceptuellement liées et empiriquement corrélées entre elles. Lorsqu'elles sont introduites simultanément dans un même modèle, leur contribution spécifique devient plus difficile à isoler. Le résultat central à retenir est donc que le modèle global est significatif et que les trois dimensions, prises ensemble, exercent un pouvoir explicatif important sur la satisfaction professionnelle.

Interprétation générale de la régression multiple : Le modèle multiple confirme le rôle explicatif conjoint des trois dimensions du sens du travail. La lecture la plus rigoureuse consiste à considérer le sens du travail comme un construit multidimensionnel intégré plutôt que comme une addition de prédicteurs totalement indépendants.

- **Analyse qualitative**

Les participants rapportent que le sens est maximisé lorsque leurs tâches sont perçues comme significatives et alignées avec leurs valeurs personnelles et collectives. La possibilité de mettre en valeur leurs compétences et de contribuer à des objectifs tangibles renforce l'engagement et la satisfaction globale.

- **Exemples de verbatim :**

- « Mon implication est maximale lorsque je constate que mes décisions et actions améliorent l'efficacité de l'équipe et sont reconnues. »
- « Je me sens motivé quand je comprends la finalité de mon travail et son impact réel sur le projet collectif. »

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Nuage de mots associé

Figure 15. Nuage de mots associé



Principaux mots : Reconnaissance 38.7%, Contribution 28.9%, Sens 25.1%, Objectifs 23.6%

Tableau 17. Les fréquences de valorisation du travail

Mot clé	Fréquence %	Réponses (n)
Reconnaissance	38,7 %	35
Contribution	28,9%	31
Sens	25.1%	26
Objectifs	23,6%	28
Relations humaines	22,3%	24
Motivation	21,0%	23
Résultats	18,2%	20
Utilité	16,5%	17
Responsabilité	12,3%	14
Equipe	11,2%	12

Source : élaborer par nous même

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Theme 2, Facteurs réduisant le sens du travail (Question 2)

Dimensions : Contexte organisationnel, Relations interpersonnelles

Mécanismes : Manque d'autonomie, déficit d'appartenance

- **Analyse qualitative**

Le sens du travail diminue lorsque les processus organisationnels sont opaques, que les décisions sont imposées sans consultation, et que la reconnaissance est insuffisante. Ces conditions fragilisent l'autonomie et l'appartenance, induisant frustration et risque d'intention de départ.

- **Exemples de verbatim :**

- « Je me sens dévalorisé quand mes efforts ne sont pas visibles et que les décisions sont imposées. »
- « La surcharge et le manque de feedback rendent le travail monotone et dénué de sens. »

Nuage de mots associé

Figure 16, Nuage de mots associé



Principaux mots : Manque de reconnaissance 42.5%, Environnement toxique 31.4%, Manque de clarté 24.5%

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Tableau 18.les fréquences des Obstacles organisationnels

Mot clé	Fréquences %	Réponses (n)
Manque de reconnaissance	42,5%	29
Environnement toxique	31,4%	22
Manque de clarté	24,5%	19
Stress	22,1%	16
Manque dévolution	21,3%	16
Conflits	18,0%	13
Charge de travail	17,2%	12
Bureaucratie	14,8%	11
Manque de feedback	12,3%	9
Manque de confiance	11,5%	8

Thème 3, Leviers pour améliorer la satisfaction au travail (Question 3)

Dimensions : Conditions organisationnelles, Développement professionnel

Mécanismes : Autonomie, Finalité, Appartenance

- **Analyse qualitative**

La satisfaction peut être renforcée par une communication transparente, des opportunités de formation et un parcours professionnel clair. L'alignement entre objectifs individuels et organisationnels renforce le sentiment de signification et stimule l'engagement.

- **Exemples de verbatim :**

- « Offrir des formations continues et des perspectives de promotion renforcerait notre motivation et notre sentiment d'accomplissement. »
- « Une meilleure visibilité sur les objectifs et le rôle de chacun augmenterait le sens de notre travail. »

Les suggestions convergent vers la nécessité d'un leadership inspirant, d'une autonomie accrue, et de relations interpersonnelles valorisantes. La communication stratégique et la reconnaissance systématique sont essentielles pour maximiser la motivation intrinsèque et le sens du travail.

- « Valoriser notre contribution tout en expliquant la finalité des tâches rendrait notre travail plus motivant et aligné sur nos valeurs. »
- « La participation aux décisions et l'écoute de nos idées renforceraient le sens de notre travail. »

Figure 18. Nuage de mots associé



CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Tableau 20.les fréquences de dynamiques managériales

Mot clé	Fréquences %	Réponses (n)
Reconnaissance	33,6%	26
Communication	27,9%	22
Autonomie	23,4%	18
Clarté des objectifs	22,0%	17
Développement	19,6%	15
Management participatif	18,1%	14
Feedback	16,7%	13
Condition de travail	15,3%	12
Formation continue	14,0%	11
Valorisation	13,0%	10

Source : élaborer par nous même

Section 2 : Discussion

La présente discussion vise à donner une lecture intégrée, critique et théoriquement fondée des résultats empiriques obtenus dans cette recherche portant sur le sens du travail et son impact sur la satisfaction au travail des employés. L'enjeu central n'est pas seulement de commenter les résultats statistiques de manière isolée, mais de comprendre ce qu'ils révèlent du rapport que les employés entretiennent avec leur travail, leur organisation, leurs collègues et leur propre trajectoire professionnelle.

Le cadre théorique mobilisé dans cette recherche a montré que le sens du travail ne peut être réduit à une perception simple ou unidimensionnelle. Il se construit plutôt à l'intersection de plusieurs registres : le soi, qui renvoie aux valeurs personnelles, à l'identité, à l'accomplissement et à l'authenticité ; les autres, qui renvoient aux relations professionnelles, à la reconnaissance, à l'appartenance et au soutien social ; et le contexte organisationnel, qui renvoie à la clarté des objectifs, à l'organisation du travail, à la mission, au leadership et aux conditions dans lesquelles l'activité est réalisée. Cette conception multidimensionnelle s'inscrit dans la continuité des travaux de Rosso, de Pratt et Ashforth, de Steger, ainsi que du modèle de Hackman et Oldham, qui considèrent que le travail devient porteur de sens lorsqu'il permet à l'individu de relier son activité à une valeur personnelle, sociale ou organisationnelle plus large.

Dans cette perspective, les résultats quantitatifs et qualitatifs de la présente étude doivent être lus comme deux niveaux complémentaires d'analyse. Les données quantitatives permettent d'objectiver l'existence de relations entre les variables du modèle, notamment entre les dimensions du sens du travail et la satisfaction au travail. Les données qualitatives, quant à elles, permettent de comprendre plus finement les mécanismes vécus par les employés : reconnaissance, utilité perçue, clarté des objectifs, communication, autonomie, appartenance et perspectives d'évolution. L'intérêt de cette discussion réside donc dans l'articulation de ces deux registres, afin de produire une compréhension approfondie de la manière dont le sens du travail contribue à structurer la satisfaction des employés.

- **Interprétation des résultats descriptifs : un sens du travail présent mais modéré**

Les statistiques descriptives révèlent que les principales variables de l'étude se situent autour du point médian de l'échelle. La dimension du soi présente une moyenne de 2,9475, la dimension des autres une moyenne de 2,7469, le contexte organisationnel une moyenne de 3,0026, et la satisfaction au travail une moyenne de 2,8444. Ces résultats indiquent une perception globalement modérée du sens du travail et de la satisfaction professionnelle.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Autrement dit, les employés ne manifestent pas une absence totale de sens ou de satisfaction, mais ils n'expriment pas non plus un niveau fortement affirmé d'attachement, d'accomplissement ou de satisfaction au travail.

Cette position intermédiaire mérite une attention particulière. Elle suggère que l'expérience professionnelle des répondants est marquée par une forme d'ambivalence. Le travail semble posséder une certaine valeur pour les employés, mais cette valeur n'est pas suffisamment consolidée pour produire une satisfaction pleinement élevée. Cette situation est cohérente avec la littérature sur le sens du travail, qui insiste sur le caractère dynamique et fragile de ce construit. Le sens n'est jamais définitivement acquis ; il dépend de la manière dont l'individu parvient, dans un contexte donné, à relier son activité à ses valeurs, à sa contribution sociale et à une finalité organisationnelle lisible.

Le contexte organisationnel obtient la moyenne la plus élevée parmi les dimensions étudiées. Ce résultat signifie que les employés semblent percevoir relativement plus de sens dans les éléments liés à l'environnement organisationnel que dans les dimensions strictement personnelles ou relationnelles. Cette tendance confirme l'importance du cadre organisationnel dans la production du sens : lorsque les rôles sont relativement clairs, que les tâches sont rattachées à une finalité identifiable et que l'organisation donne une certaine visibilité à la contribution individuelle, le travail peut plus facilement être interprété comme une activité signifiante. Ce résultat rejoint les approches de Hackman et Oldham, pour qui les caractéristiques du travail et la perception de l'importance de la tâche influencent directement l'expérience psychologique du salarié.

À l'inverse, la dimension des autres présente la moyenne la plus faible. Cette observation est importante, car elle révèle une fragilité relative de la dimension relationnelle du sens. Les collègues, les supérieurs, la reconnaissance sociale et le sentiment d'appartenance ne semblent pas constituer, pour tous les répondants, des sources pleinement satisfaisantes de signification au travail. Ce résultat ne contredit pas la littérature, mais il la nuance : si les relations professionnelles sont théoriquement une source majeure du sens du travail, leur effet dépend fortement de leur qualité concrète. Des relations simplement existantes ne suffisent pas ; elles doivent être porteuses de reconnaissance, de soutien, de coopération et de valorisation.

La satisfaction au travail, située elle aussi à un niveau modéré, apparaît comme le reflet attitudinal de cette perception globale. En reprenant la perspective de Saari et Judge, la satisfaction doit être comprise comme une évaluation globale de l'expérience professionnelle,

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

qui ne se limite ni au contenu du travail ni aux conditions matérielles, mais intègre également la reconnaissance, la cohérence entre attentes et réalité, la qualité des relations et le sens attribué à l'activité.

Ainsi, les résultats descriptifs ne doivent pas être lus comme de simples moyennes statistiques. Ils indiquent que les employés évoluent dans une zone d'équilibre fragile : le sens du travail existe, mais il demeure perfectible ; la satisfaction est présente, mais elle n'est pas pleinement stabilisée. Cette situation ouvre directement la voie à l'analyse des relations entre les variables, car elle invite à comprendre quels éléments du sens du travail sont les plus fortement associés à la satisfaction.

- **Fiabilité des instruments et solidité méthodologique des résultats**

Avant d'interpréter les relations entre les variables, il convient de discuter la qualité des instruments utilisés. Les résultats de fiabilité indiquent que l'échelle globale du sens du travail présente une très bonne cohérence interne, avec un alpha de Cronbach de 0,890. L'échelle de satisfaction au travail présente également une bonne fiabilité, avec un alpha de 0,837. Le contexte organisationnel atteint un niveau satisfaisant, tandis que l'échelle relative aux autres présente une cohérence acceptable mais plus modérée.

Ces résultats soutiennent la validité méthodologique générale de l'étude. Ils montrent que les items mobilisés mesurent de manière suffisamment cohérente les construits théoriques retenus. La bonne fiabilité de l'échelle de satisfaction renforce la crédibilité des analyses ultérieures, car elle indique que la variable dépendante est mesurée de façon relativement stable. De même, la forte cohérence de l'échelle du sens du travail confirme la pertinence d'une approche multidimensionnelle du construit.

La fiabilité plus modérée de la dimension relationnelle doit toutefois être discutée. Elle peut s'expliquer par la nature même de cette dimension, qui regroupe des réalités diverses : relations avec les collègues, reconnaissance par le supérieur, climat de travail, sentiment d'être aidé ou soutenu, environnement social. Cette hétérogénéité conceptuelle n'est pas nécessairement une faiblesse théorique, car les relations professionnelles sont effectivement complexes. Elle invite néanmoins à interpréter les résultats liés aux autres avec prudence et à envisager, dans de futures recherches, une distinction plus fine entre reconnaissance hiérarchique, soutien des collègues, appartenance collective et qualité du climat social.

Sur le plan des choix d'analyse, l'utilisation de la corrélation de Pearson et de la régression linéaire est cohérente avec l'objectif de recherche, qui consiste à examiner la direction,

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

l'intensité et le pouvoir explicatif de la relation entre le sens du travail et la satisfaction. La vérification globale des conditions d'application a permis de retenir ces analyses paramétriques sans entrer dans une interprétation détaillée de chaque variable. Cette décision est méthodologiquement pertinente, car l'objet de l'étude porte sur le modèle global et non sur la distribution isolée de chaque dimension.

- **Discussion des corrélations : confirmation du lien entre sens du travail et satisfaction**

Les résultats de corrélation mettent en évidence des relations positives et significatives entre les trois dimensions du sens du travail et la satisfaction au travail. La corrélation entre le soi et la satisfaction est de $r = 0,511$; celle entre les autres et la satisfaction est de $r = 0,564$; celle entre le contexte organisationnel et la satisfaction est de $r = 0,597$. Ces résultats confirment que les employés qui attribuent davantage de sens à leur travail déclarent également un niveau plus élevé de satisfaction professionnelle.

La relation entre le soi et la satisfaction confirme l'importance de la cohérence personnelle dans l'expérience professionnelle. Lorsque le travail est perçu comme aligné avec les valeurs de l'individu, comme utile, authentique ou porteur d'accomplissement, il devient plus susceptible de générer une évaluation positive. Ce résultat rejoint les approches centrées sur l'identité et la motivation intrinsèque : le travail devient satisfaisant lorsqu'il permet au salarié de se reconnaître dans ce qu'il fait. Cette lecture est également cohérente avec Steger, pour qui le travail porteur de sens permet à l'individu de mieux comprendre son identité et de contribuer à quelque chose qui dépasse son intérêt immédiat.

La corrélation entre les autres et la satisfaction montre que le sens du travail ne relève pas uniquement d'une construction individuelle. La satisfaction professionnelle est aussi nourrie par l'expérience relationnelle : soutien des collègues, qualité des relations, reconnaissance, appartenance et sentiment d'être utile aux autres. Ce résultat confirme les approches relationnelles du sens du travail, selon lesquelles les relations interpersonnelles transforment l'activité individuelle en contribution socialement reconnue. Il rejoint également les travaux sur la satisfaction qui soulignent le rôle du climat social, du soutien du superviseur et des relations entre collègues dans l'évaluation du travail.

La corrélation la plus élevée concerne le contexte organisationnel. Ce résultat est particulièrement révélateur du contexte empirique étudié. Il indique que la satisfaction des employés est fortement liée à la manière dont l'organisation structure le travail, rend les objectifs lisibles, clarifie les rôles et permet aux salariés de comprendre l'impact de leurs

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

actions. Ce constat confirme les modèles organisationnels du sens du travail, notamment ceux qui insistent sur la mission, la clarté des tâches, la cohérence entre valeurs organisationnelles et pratiques réelles, ainsi que la possibilité pour l'employé de relier son activité quotidienne à une finalité collective.

Ces trois corrélations confirment globalement les hypothèses de la recherche. Toutefois, leur interprétation doit rester rigoureuse : une corrélation positive ne signifie pas, à elle seule, une causalité définitive. Elle indique une association forte entre les variables. Le résultat central est donc que le sens du travail et la satisfaction évoluent dans la même direction : plus le travail est perçu comme personnellement cohérent, socialement reconnu et organisationnellement lisible, plus la satisfaction augmente.

- **Comparaisons de groupes : le rôle limité du sexe et l'effet différencié de l'âge**

Les comparaisons de groupes apportent un éclairage complémentaire sur la manière dont le sens du travail varie selon certaines caractéristiques sociodémographiques. Le test t selon le sexe montre que les femmes présentent une moyenne légèrement supérieure du sens global par rapport aux hommes, mais cette différence n'est pas statistiquement significative. Les femmes obtiennent une moyenne de 2,9329 contre 2,8566 pour les hommes, avec $t(52) = 0,292$ et $p = 0,772$.

Ce résultat suggère que, dans cet échantillon, le sexe ne constitue pas une variable explicative importante de la perception du sens du travail. Autrement dit, les différences de sens ne semblent pas se structurer prioritairement autour de l'appartenance au groupe hommes/femmes, mais plutôt autour de facteurs plus directement liés à l'expérience de travail : reconnaissance, clarté des objectifs, qualité du contexte organisationnel, relations professionnelles et possibilités d'évolution. Ce résultat est cohérent avec le cadre théorique de la recherche, qui situe les sources du sens davantage dans l'articulation entre soi, autres et contexte que dans les caractéristiques sociodémographiques prises isolément.

L'ANOVA selon l'âge met en revanche en évidence une différence significative du sens du travail global entre les groupes d'âge, avec $F(4,49) = 3,278$ et $p = 0,019$. Les moyennes montrent une progression générale : les 25-34 ans obtiennent la moyenne la plus faible, tandis que les 55 ans et plus présentent la moyenne la plus élevée. Le test post hoc de Tukey indique une différence significative entre les 25-34 ans et les 55 ans et plus.

Ce résultat peut être interprété à partir de la trajectoire professionnelle. Les employés plus âgés peuvent disposer d'une expérience plus longue, d'une compréhension plus stable de leur rôle

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

et d'une capacité plus développée à inscrire leur travail dans une continuité identitaire et professionnelle. À l'inverse, les 25-34 ans peuvent se trouver dans une phase de construction des attentes, de recherche de reconnaissance, de progression et d'ajustement entre aspirations personnelles et réalité organisationnelle. Leur perception plus faible du sens peut ainsi refléter une tension entre les attentes professionnelles et les conditions concrètes du travail.

Toutefois, cette interprétation doit rester prudente, car certains groupes d'âge sont faiblement représentés. Cette limite méthodologique ne remet pas en cause le résultat, mais elle limite sa généralisation. Elle invite surtout à considérer l'âge non comme une cause directe, mais comme un indicateur possible d'expérience, de stabilité professionnelle et de maturation du rapport au travail.

- **Régressions simples : le pouvoir explicatif différencié des dimensions du sens du travail**

Les régressions simples apportent une lecture plus explicative de la relation entre sens du travail et satisfaction. Lorsqu'elle est prise séparément, chaque dimension du sens du travail explique une part significative de la variance de la satisfaction. Le soi explique 26,1 % de la variance de la satisfaction, avec $R^2 = 0,261$, $F(1,52) = 18,338$ et $p < 0,001$. Le coefficient est positif, avec $B = 0,479$ et $\beta = 0,511$.

Ce résultat confirme que le rapport personnel au travail constitue une base importante de la satisfaction. Lorsque les employés perçoivent que leur travail correspond à leurs valeurs, mobilise leurs compétences, leur permet de se sentir utiles et de s'accomplir, leur satisfaction augmente. Ce constat prolonge la théorie de Locke, selon laquelle la satisfaction dépend de l'évaluation que l'individu fait de son expérience professionnelle en fonction de ce qu'il considère comme important. Il rejoint également la théorie de l'autodétermination, dans la mesure où l'autonomie, la compétence et la cohérence personnelle favorisent une expérience positive du travail.

La dimension des autres explique une part encore plus importante de la satisfaction. Les résultats indiquent une corrélation de $r = 0,564$ entre les autres et la satisfaction, ce qui montre que la dimension relationnelle possède une valeur explicative substantielle. Ce résultat confirme que la satisfaction professionnelle n'est pas simplement le produit d'une relation individuelle à la tâche. Elle est également construite dans l'espace social du travail. La reconnaissance des collègues, le soutien du supérieur, la qualité du climat et le sentiment d'appartenance contribuent à transformer le travail en expérience partagée et valorisée.

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

Le contexte organisationnel constitue le prédicteur simple le plus fort. Il explique 35,7 % de la variance de la satisfaction, avec $R^2 = 0,357$, $F(1,52) = 28,821$ et $p < 0,001$. Le coefficient positif indique qu'une amélioration de la perception du contexte organisationnel s'accompagne d'une augmentation de la satisfaction au travail.

Ce résultat est l'un des plus importants de la recherche. Il montre que la satisfaction des employés dépend fortement de la manière dont l'organisation donne du sens au travail quotidien. Une mission claire, des objectifs compréhensibles, une organisation du travail cohérente, des conditions favorables et une visibilité de l'impact des actions sont autant d'éléments qui permettent aux employés de mieux comprendre la valeur de leur contribution. Ce résultat confirme les travaux de Hackman et Oldham, mais il les prolonge également dans le contexte étudié : la signification du travail n'est pas seulement produite par la tâche elle-même, elle dépend aussi de l'architecture organisationnelle qui rend cette tâche intelligible.

La hiérarchie observée dans les régressions simples — contexte organisationnel, autres, soi — est particulièrement intéressante. Elle indique que, dans cette étude, les dimensions organisationnelles et relationnelles semblent avoir un poids légèrement plus important que la seule dimension individuelle. Cela ne signifie pas que le soi est secondaire, mais plutôt que l'expression du soi au travail dépend fortement des conditions relationnelles et organisationnelles qui permettent ou empêchent cette expression.

- **Régression multiple : un modèle global significatif et une lecture systémique du sens du travail**

La régression multiple montre que les trois dimensions du sens du travail expliquent conjointement 41,7 % de la variance de la satisfaction au travail, avec $R^2 = 0,417$ et $R^2 \text{ ajusté} = 0,383$. Le modèle global est statistiquement significatif, $F(3,50) = 11,944$; $p < 0,001$.

Ce résultat confirme fortement l'hypothèse centrale de la recherche : le sens du travail possède un pouvoir explicatif important sur la satisfaction des employés. Dans le champ des sciences sociales, expliquer plus de 40 % de la variance d'une variable attitudinale comme la satisfaction représente un résultat substantiel. Il montre que le sens du travail n'est pas une dimension périphérique ou abstraite, mais un facteur central dans la manière dont les employés évaluent leur expérience professionnelle.

Cependant, les coefficients individuels du modèle multiple n'atteignent pas le seuil conventionnel de significativité. La dimension des autres présente le coefficient standardisé le plus élevé, suivie du contexte organisationnel et du soi. Cette situation ne doit pas être

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

interprétée comme une absence d'effet des dimensions du sens. Elle révèle plutôt leur interdépendance. Les dimensions du sens du travail ne fonctionnent pas comme des variables totalement indépendantes. Dans l'expérience réelle des employés, le soi, les autres et le contexte organisationnel sont étroitement liés.

Un contexte organisationnel clair peut renforcer l'identité professionnelle. Une reconnaissance relationnelle peut donner au travail une valeur personnelle. Une activité alignée avec les valeurs individuelles peut être renforcée par un collectif qui la reconnaît. Cette interdépendance explique pourquoi les effets sont significatifs lorsqu'ils sont analysés séparément, mais deviennent plus difficiles à isoler lorsqu'ils sont introduits simultanément dans un même modèle.

Sur le plan théorique, ce résultat prolonge la perspective de Rosso et al. Il confirme que le sens du travail doit être compris comme un système multidimensionnel intégré, et non comme une addition mécanique de facteurs indépendants. Le sens se construit dans l'articulation entre l'individu, les relations et l'organisation. Cette conclusion représente un apport important de la recherche : elle montre que l'amélioration de la satisfaction ne peut pas reposer sur une seule dimension. Elle suppose une action coordonnée sur le contenu du travail, la reconnaissance sociale, la clarté organisationnelle, l'autonomie et les perspectives de développement.

Discussion des résultats qualitatifs : compréhension approfondie des mécanismes vécus

Les résultats qualitatifs enrichissent considérablement l'interprétation des résultats statistiques. Les réponses ouvertes mettent en évidence plusieurs thèmes structurants : la reconnaissance, la contribution, la clarté des objectifs, les relations humaines, la motivation, l'utilité, la responsabilité, l'équipe, les conditions de travail, la communication, l'autonomie, la formation et l'évolution professionnelle. Ces thèmes ne sont pas dispersés ; ils forment un ensemble cohérent qui éclaire les mécanismes concrets par lesquels le sens du travail influence la satisfaction.

Le premier thème majeur est celui de la reconnaissance. Les employés associent fortement le sens du travail au fait que leurs efforts soient visibles, valorisés et reconnus. La reconnaissance apparaît donc comme un mécanisme de validation symbolique : elle transforme l'effort individuel en contribution socialement confirmée. Lorsque les employés ont le sentiment que leur travail est reconnu, ils peuvent plus facilement l'interpréter comme utile et significatif. À

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

l'inverse, le manque de reconnaissance apparaît comme l'un des principaux obstacles organisationnels, avec une fréquence particulièrement élevée dans les réponses qualitatives.

Ce résultat qualitatif rejoint directement les résultats quantitatifs relatifs à la dimension des autres et au contexte organisationnel. La reconnaissance se situe précisément à l'interface de ces deux dimensions : elle est relationnelle parce qu'elle vient des collègues, des supérieurs ou du collectif ; elle est organisationnelle parce qu'elle dépend des pratiques managériales, des mécanismes de feedback et de la culture interne. Elle explique donc pourquoi les dimensions relationnelles et organisationnelles jouent un rôle central dans la satisfaction.

Le deuxième thème est celui de la clarté et de la finalité. Plusieurs réponses montrent que les employés ont besoin de comprendre le sens de leurs tâches, leur impact réel et leur contribution au projet collectif. La visibilité des objectifs et du rôle de chacun est perçue comme un facteur susceptible d'augmenter le sens du travail. Cette observation rejoint la littérature sur la mission organisationnelle, selon laquelle le sens du travail dépend de la capacité de l'organisation à relier l'activité individuelle à une finalité collective. Lorsque les employés savent pourquoi ils accomplissent leurs tâches, leur travail cesse d'être une simple exécution et devient une contribution interprétable.

Le troisième thème concerne l'autonomie et la participation. Les réponses indiquent que la participation aux décisions et l'écoute des idées renforceraient le sens du travail. Ce résultat est fortement cohérent avec la théorie de l'autodétermination : l'autonomie permet à l'individu de se sentir acteur de son travail, et non simple exécutant. Elle donne au travail une signification personnelle parce qu'elle permet au salarié d'y engager son jugement, son initiative et sa responsabilité.

Le quatrième thème concerne la formation et l'évolution professionnelle. Les employés associent la satisfaction à des opportunités de formation, de développement et de progression. Cette dimension introduit une temporalité importante dans l'analyse. Le sens du travail ne se limite pas à l'expérience présente ; il dépend également de la possibilité de se projeter dans un avenir professionnel. Un travail peut être relativement satisfaisant aujourd'hui, mais perdre de son sens si l'employé ne perçoit aucune possibilité de développement. À l'inverse, des perspectives claires d'apprentissage ou de promotion peuvent renforcer l'accomplissement, la motivation et la satisfaction.

Le cinquième thème concerne les obstacles organisationnels. Les répondants évoquent le manque de reconnaissance, l'environnement toxique, le manque de clarté, le stress, le manque

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

d'évolution, les conflits, la charge de travail, la bureaucratie et le manque de feedback. Ces éléments montrent que la perte de sens n'est pas seulement liée à la nature des tâches. Elle peut être produite par une organisation opaque, peu participative, peu reconnaissante ou insuffisamment communicante. Cette observation est essentielle : elle montre que le sens du travail peut être construit, mais aussi fragilisé par les pratiques organisationnelles.

- **Synthèse intégrée : convergence entre résultats quantitatifs et qualitatifs**

La confrontation des résultats quantitatifs et qualitatifs met en évidence une forte cohérence d'ensemble. Les analyses statistiques montrent que les dimensions du sens du travail sont positivement liées à la satisfaction et expliquent une part importante de sa variance. Les résultats qualitatifs permettent de comprendre les mécanismes vécus qui donnent corps à cette relation : reconnaissance, clarté des objectifs, communication, autonomie, contribution, relations humaines, formation et évolution.

La dimension du contexte organisationnel, qui apparaît comme le prédicteur simple le plus fort, trouve un écho direct dans les résultats qualitatifs. Les employés insistent sur l'importance de la clarté, de la communication, de l'organisation du travail, des conditions de travail et des perspectives de développement. Cela confirme que le contexte organisationnel n'est pas un simple arrière-plan. Il constitue un cadre de signification. Il permet ou empêche les employés de comprendre leur rôle, d'identifier la finalité de leurs tâches et de percevoir leur contribution comme utile.

La dimension des autres, fortement corrélée à la satisfaction, est également confirmée par les thèmes qualitatifs de reconnaissance, relations humaines, équipe, feedback et management participatif. Les employés ne recherchent pas seulement des conditions matérielles favorables ; ils recherchent aussi une validation sociale de leur contribution. Le travail devient plus satisfaisant lorsqu'il est reconnu par autrui et intégré dans une dynamique collective.

La dimension du soi se retrouve dans les thèmes de motivation, accomplissement, responsabilité, utilité et autonomie. Les répondants expriment le besoin de se sentir impliqués, capables d'agir, responsables et alignés avec leurs valeurs. Ainsi, même si le soi n'est pas le prédicteur simple le plus fort, il demeure indispensable pour comprendre l'expérience subjective du sens.

L'ensemble des résultats conduit donc à une lecture systémique : la satisfaction des employés ne dépend pas d'un seul facteur isolé, mais de la rencontre entre une activité personnellement signifiante, un collectif reconnaissant et un contexte organisationnel lisible. Le sens du travail

CHAPITER III RESULTATS ET DESSCUSSION

agit comme un pont entre ces dimensions. Il transforme les conditions de travail, les relations et les tâches en une expérience professionnelle évaluée positivement.

- **Apports théoriques de la recherche**

Sur le plan théorique, les résultats confirment largement les travaux antérieurs qui établissent un lien positif entre le sens du travail et la satisfaction. Ils rejoignent les approches selon lesquelles la satisfaction ne peut être comprise uniquement comme une réponse à des conditions matérielles, mais comme une évaluation globale de l'expérience professionnelle. La satisfaction apparaît ici comme l'expression attitudinale d'un travail perçu comme utile, reconnu, cohérent et orienté vers une finalité.

La recherche confirme également la pertinence du modèle multidimensionnel du sens du travail. Les trois dimensions retenues — soi, autres, contexte organisationnel — sont toutes liées à la satisfaction. Toutefois, les résultats prolongent la littérature en montrant que, dans le contexte empirique étudié, le contexte organisationnel joue un rôle particulièrement important. Cette conclusion nuance les approches trop centrées sur l'individu : le sens du travail ne dépend pas uniquement de la motivation personnelle ou des valeurs individuelles ; il dépend aussi fortement de la manière dont l'organisation structure, explique, reconnaît et soutient le travail.

Les résultats prolongent également la distinction entre le sens dans le travail et le sens autour du travail. Le sens provient à la fois du contenu de l'activité, des relations professionnelles et du cadre organisationnel. Cette articulation est visible dans les résultats quantitatifs comme dans les réponses qualitatives. Le travail devient satisfaisant lorsqu'il est à la fois porteur de valeur personnelle, soutenu par des relations positives et inscrit dans un contexte clair et cohérent.

Conclusion

Conclusion

Au terme de cette recherche, il apparaît clairement que le sens du travail constitue une variable centrale pour comprendre la satisfaction au travail des employés. L'objectif principal de ce mémoire était d'analyser dans quelle mesure les différentes sources du sens du travail — le soi, les autres et le contexte organisationnel — contribuent à expliquer la satisfaction professionnelle. À travers une démarche post-positiviste et hypothético-déductive, l'étude a permis de confronter les hypothèses issues du cadre théorique aux perceptions empiriques recueillies auprès des employés de Tabuk Pharmaceuticals Algérie. Cette orientation méthodologique était particulièrement pertinente, dans la mesure où le sens du travail et la satisfaction sont des construits subjectifs, mais néanmoins mesurables à travers des indicateurs structurés et analysables statistiquement.

Les résultats obtenus confirment globalement l'hypothèse principale de la recherche. Les corrélations de Pearson montrent que les trois dimensions du sens du travail entretiennent des relations positives et significatives avec la satisfaction au travail : le soi est corrélé positivement à la satisfaction, les autres présentent également une relation significative, et le contexte organisationnel apparaît comme la dimension la plus fortement associée à la satisfaction. Ces résultats indiquent que plus les employés perçoivent leur travail comme cohérent avec leurs valeurs, reconnu par autrui et inscrit dans un environnement organisationnel clair et porteur de finalité, plus leur satisfaction professionnelle tend à augmenter.

L'analyse explicative renforce cette conclusion. Le modèle de régression multiple montre que les trois dimensions du sens du travail expliquent conjointement 41,7 % de la variance de la satisfaction professionnelle, avec un R^2 ajusté de 0,383 et un modèle global statistiquement significatif. Ce résultat est particulièrement important en sciences de gestion, car il montre que la satisfaction au travail ne peut être comprise uniquement à partir de facteurs matériels ou administratifs. Elle dépend également de la manière dont les employés attribuent une valeur, une utilité et une cohérence à leur activité professionnelle. Même si les coefficients individuels des dimensions ne sont pas tous significatifs dans le modèle multiple, leur orientation positive confirme que les trois sources du sens vont dans le même sens théorique : elles participent ensemble à la construction d'une expérience professionnelle plus satisfaisante.

Cette conclusion permet de souligner un apport théorique majeur de la recherche : le sens du travail doit être envisagé comme un système multidimensionnel intégré. Les résultats ne suggèrent pas que le soi, les autres et le contexte organisationnel agissent comme des facteurs totalement séparés. Au contraire, ils montrent que ces dimensions s'articulent et se renforcent mutuellement. Le rapport personnel au travail peut être consolidé par la reconnaissance sociale

Conclusion

; les relations professionnelles peuvent devenir porteuses de sens lorsqu'elles s'inscrivent dans une organisation claire ; et le contexte organisationnel peut soutenir la satisfaction lorsqu'il permet aux employés de comprendre la finalité de leurs tâches. Cette lecture confirme les approches contemporaines selon lesquelles le travail devient significatif lorsqu'il permet à l'individu de se reconnaître dans ce qu'il fait, d'être reconnu par les autres et de situer son action dans une finalité collective.

Les résultats qualitatifs enrichissent cette lecture en donnant accès aux mécanismes concrets à travers lesquels le sens du travail se construit dans l'expérience vécue des employés. Les réponses ouvertes mettent en évidence le rôle central de la reconnaissance, de la communication, de l'autonomie, de la clarté des objectifs, du développement professionnel et du feedback. Les obstacles les plus fréquemment évoqués — notamment le manque de reconnaissance, l'environnement toxique, le manque de clarté, le stress ou encore l'absence de perspectives d'évolution — montrent que la perte de sens ne provient pas seulement du contenu des tâches, mais aussi des conditions organisationnelles et relationnelles dans lesquelles ces tâches sont réalisées.

Ces résultats qualitatifs confirment et approfondissent les analyses quantitatives. Là où les statistiques montrent que le contexte organisationnel et les relations professionnelles sont fortement liés à la satisfaction, les réponses des employés indiquent pourquoi ces dimensions sont importantes : elles permettent de donner une visibilité à la contribution individuelle, de renforcer le sentiment d'utilité et de transformer l'activité quotidienne en expérience reconnue et valorisée. Les suggestions formulées par les répondants — leadership plus inspirant, autonomie accrue, communication plus claire, reconnaissance systématique et participation aux décisions — traduisent une attente forte d'un environnement de travail plus signifiant, plus participatif et plus aligné avec les besoins psychologiques des employés.

Sur le plan pratique, cette recherche apporte donc des enseignements importants pour les gestionnaires. Elle montre que l'amélioration de la satisfaction des employés ne peut pas reposer uniquement sur des mesures ponctuelles ou matérielles. Elle exige une action plus profonde sur les sources du sens au travail : clarifier les objectifs, expliquer la finalité des tâches, reconnaître les contributions, renforcer la qualité des relations professionnelles, développer l'autonomie, offrir des perspectives d'apprentissage et construire un climat organisationnel cohérent. Dans cette perspective, le sens du travail apparaît comme un levier stratégique de gestion des ressources humaines, susceptible de soutenir non seulement la

Conclusion

satisfaction, mais aussi l'engagement, la motivation et la stabilité du lien entre l'individu et l'organisation.

Cette recherche présente toutefois certaines limites qui doivent être reconnues avec rigueur. La première concerne la taille de l'échantillon. L'étude repose sur 54 observations valides, ce qui permet de réaliser les analyses statistiques prévues, mais limite la portée généralisable des résultats. Les conclusions obtenues sont pertinentes pour le contexte étudié, mais elles gagneraient à être confirmées sur un échantillon plus large, incluant éventuellement plusieurs entreprises ou secteurs d'activité.

La deuxième limite concerne le caractère transversal de la recherche. Les données ont été recueillies à un moment donné, ce qui permet d'établir des relations significatives entre les variables, mais ne permet pas d'affirmer une causalité stricte. Il est cohérent de considérer que le sens du travail contribue à la satisfaction ; toutefois, il est également possible que des employés plus satisfaits soient plus enclins à percevoir leur travail comme porteur de sens. Des recherches longitudinales permettraient de mieux saisir l'évolution de cette relation dans le temps.

La troisième limite tient à la nature déclarative des données. Les réponses reposent sur les perceptions des employés, ce qui est cohérent avec l'objet étudié, mais peut introduire certains biais, notamment la désirabilité sociale, l'influence du climat organisationnel au moment de l'enquête ou encore la subjectivité propre à chaque répondant. Enfin, l'interdépendance entre les dimensions du sens du travail rend parfois difficile l'isolement statistique de leur contribution respective. Cette limite n'invalide pas les résultats ; elle rappelle plutôt que le sens du travail est un construit complexe, dont les dimensions sont étroitement liées dans l'expérience réelle des individus.

En définitive, cette recherche permet de conclure que la satisfaction au travail ne peut être pleinement comprise sans prendre en considération la question du sens. Le travail devient satisfaisant lorsqu'il n'est pas vécu comme une simple exécution de tâches, mais comme une activité utile, reconnue, cohérente avec les valeurs personnelles et inscrite dans un cadre organisationnel lisible. Le sens du travail apparaît ainsi comme une ressource à la fois psychologique, relationnelle et organisationnelle. Pour Tabuk Pharmaceuticals Algérie, les résultats invitent à placer la reconnaissance, la communication, l'autonomie, la clarté des objectifs et le développement professionnel au cœur des pratiques managériales. Plus largement, ce mémoire montre que donner du sens au travail n'est pas une préoccupation

Conclusion

secondaire : c'est une condition essentielle pour construire une expérience professionnelle durablement satisfaisante, humaine et engagée.

Apports méthodologiques et limites de l'interprétation

Sur le plan méthodologique, l'étude montre l'intérêt de combiner des analyses quantitatives et qualitatives. Le questionnaire, fondé sur une échelle de type Likert en cinq points, a permis de mesurer les perceptions des employés de manière structurée. Les analyses statistiques ont permis d'identifier l'intensité des relations entre variables, tandis que l'analyse qualitative a donné accès aux significations vécues par les répondants.

Cependant, plusieurs limites doivent être reconnues. La taille de l'échantillon, limitée à 54 observations valides, restreint la généralisation des résultats. Les conclusions sont pertinentes pour le contexte étudié, mais elles devraient être confirmées sur des échantillons plus larges et diversifiés. De plus, les données reposent sur des réponses déclaratives, ce qui implique une part de subjectivité. Cette limite est toutefois cohérente avec l'objet même de la recherche, puisque le sens du travail et la satisfaction sont des perceptions individuelles.

Le caractère transversal de l'étude constitue une autre limite. Les résultats montrent des associations fortes et des effets explicatifs, mais ils ne permettent pas d'établir une causalité définitive. Il est plausible que le sens du travail favorise la satisfaction, mais il est également possible que les employés plus satisfaits soient plus enclins à percevoir leur travail comme porteur de sens. Une étude longitudinale permettrait de mieux saisir cette dynamique dans le temps.

Enfin, les résultats de la régression multiple invitent à approfondir la question de l'interdépendance entre les dimensions du sens du travail. Les futures recherches pourraient mobiliser des modèles plus complexes afin d'examiner les effets médiateurs ou modérateurs entre reconnaissance, autonomie, contexte organisationnel, sens global et satisfaction.

Les résultats empiriques de cette recherche permettent de conclure que le sens du travail constitue une variable centrale pour comprendre la satisfaction des employés. Les analyses quantitatives montrent que les trois dimensions du sens du travail sont positivement associées à la satisfaction et que leur combinaison explique une part importante de la variance de cette dernière. Les analyses qualitatives enrichissent cette conclusion en montrant que le sens se construit concrètement à travers la reconnaissance, la clarté des objectifs, la contribution perçue, les relations humaines, l'autonomie, la communication, la formation et les perspectives d'évolution.

Conclusion

La principale contribution de cette recherche réside dans la mise en évidence d'un système intégré du sens du travail. La satisfaction ne provient pas uniquement du contenu du poste, ni seulement de l'ambiance relationnelle, ni seulement du cadre organisationnel. Elle émerge de leur articulation. Un travail devient satisfaisant lorsqu'il permet à l'employé de se reconnaître personnellement dans ce qu'il fait, de se sentir reconnu par les autres et de comprendre clairement la finalité organisationnelle de son activité.

Ainsi, le sens du travail apparaît comme une ressource psychologique, relationnelle et organisationnelle. Il ne constitue pas un supplément abstrait à la gestion des ressources humaines, mais un levier concret d'amélioration de la satisfaction au travail. Pour l'organisation étudiée, les résultats suggèrent que l'amélioration durable de la satisfaction passe par une action intégrée : renforcer la reconnaissance, clarifier les objectifs, développer la communication, favoriser l'autonomie, soutenir les relations professionnelles et offrir de véritables perspectives d'évolution. Ces leviers ne doivent pas être considérés séparément, mais comme les composantes d'un même processus : permettre aux employés de comprendre la valeur de leur travail, d'y trouver une place personnelle et collective, et de transformer leur activité quotidienne en expérience professionnelle porteuse de sens.

Bibliographie

Bibliographie

1. Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Dans Berkowitz, *Advances in experimental social psychology*. Academic Press.
2. Allan, Batz-Barbarich, Sterling , & Tay. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*.
3. Ashforth, B. E., & Mael, F. . . (Academy of Management Review). *Social identity theory and the organization*. 1989.
4. Bailey, & al. (2018). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue. *Journal of Management Studies*.
5. Bailey, C. Y. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. . *Human Resource Development Review*, <https://doi.org/10.1177/1534484318804653> , 18(1), 83–113.
6. Blau, & Gibson. (2011). Exploring antecedents of intrinsic versus extrinsic satisfaction. *Journal of Allied Health*.
7. Bono, J. E., & Judge, T. A . (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*.
8. Both-Nwabuwe, J. M. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>.
9. Camus, A. (1942). Le mythe de Sisyphe. . *Gallimard*.
10. Carton, A. M., Murphy, C , & Clark, J. R. (2014). A (blurry) vision of the future: How leader rhetoric about ultimate goals influences performance. *Academy of Management Journal*.
11. Cnossen, F. &. (2025). Work meaningfulness and effort. *Behavioral and Experimental Economics*, 119.
12. Cnossen, F. &. (2025). Work meaningfulness and effort. *Behavioral and Experimental Economics*.

Bibliographie

13. Deci, & Ryan. (1985 -2000). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.1985. *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*.2000 .
14. Durkheim, É. (1912). *Les formes élémentaires de la vie religieuse*.
15. et, S., & al. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*.
16. Faragher, E. B., Cass, M, & Cooper, . (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*.
17. Fiske, & Taylor. (2013). *Social cognition: From brains to culture (2nd ed.)*. . SAGE Publications.
18. Frankl. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. . Washington Square Press.
19. George, J. M., & Jones, G. R. (2008). Understanding and managing organizational behavior (5th ed.). Dans *Pearson Prentice Hall*.
20. Grant. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. . *Journal of Applied Psychology*.
21. Greenhaus, & Beutell . (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*.
22. Greenhaus, & Powell, . (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*.
23. Hackman, J. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>.
24. Hackman, J. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2,16, 250.279.
25. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
26. Haslam, Postmes, , & Ellemers,. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*.
27. Herzberg. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Bibliographie

28. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man.* . World Publishing Company.
29. Huver, B. (2013). Travail et hors-travail : nouvelles articulations, nouveaux enjeux.
30. Judge, T. A. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>, 127(3), 376–407.
31. Kahn. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692 - 720.
32. Karatepe, L., Uludag, Menevis, Hadzimehmedagic, & Baddar, L. (2006). *The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction.* Tourism Management.
33. Kim, H., & Stoner, M . (2008). *Burnout and turnover intention among social workers.* Health & Social Work,.
34. Knippenberg, v. (2000). *Work motivation and performance: A social identity perspective.* *Applied Psychology: . An International Review.*
35. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dans M. D. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology.*
36. Martela, F. &. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>.
37. Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature.* Viking Press.
38. McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise.* McGraw-Hill.
39. Mead. (1934/2002). *Mind, self, and society: From the standpoint of a social behaviorist.* University of Chicago Press.
40. Meyer, J. P., Stanley, D. J, Herscovitch, L, & Topolnytsky,. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior.*
41. Morin, E. M. (2010). *The meaning of work, mental health and organizational commitment.* *Studies in Health Technology and Informatics.*

Bibliographie

42. Panaccio, A., & Vandenberghe. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*.
43. Paullay, Alliger, & Stone-Romero. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*.
44. Pratt, M. G , & Ashforth, B. E. . (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*.
45. Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
46. Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self* .
47. Rosso, B. D. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. .
48. Rubenstein, Eberly, M. B, Lee, T. W, & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*.
49. Ryan, & Deci, . (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*.
50. Saari, L. M. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. *Human Resource Management*, <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>, 43(4), 395–407.
51. Saks. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. . *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
52. Sarrazin, P. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie : les apports de la théorie de l'autodétermination. *Dans C. Martin-Krumm & C. Tarquinio (dir).*.
53. Schein. (1985). *Organizational culture and leadership*.
54. Schwartz. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. *Advances in Experimental Social Psychology*.
55. Shamir, House, & Arthur . (1993). *The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory*. *Organization Science*.

Bibliographie

56. Solinger, van Olffen, & Roe. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*,.
57. Spector. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
58. Spector, P. E. (1985 - 1997). Measurement of human service staff satisfaction:1985. *Development of the Job Satisfaction Survey*. 1997. American Journal of Community Psychology.
59. Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*.
60. Steger, M. F. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 112.
61. Stryker, S. &. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: A theory and research example. In W. Ickes & E. S. Knowles (Eds.). *Personality, roles, and social behavior*, Springer., 199–218.
62. Tajfel, H. &. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.). *The social psychology of intergroup relations*, 33–47.
63. van Knippenberg. (2000). *Work motivation and performance: A social identity perspective*. *Applied Psychology*:. An International Review.
64. Van Laethem, M. (2019). *Conciliation travail-vie personnelle : enjeux contemporains et pratiques managériales*.
65. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. *Journal of Marriage and Family*.
66. Wandycz-Mejias, J. R.-C. (2025). Analyzing the impact of work meaningfulness on turnover intentions and job satisfaction: A self-determination theory perspective. *Management & Organization*.
67. Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*.
68. Wrzesniewski, McCauley , Rozin, & Schwartz. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*.

Bibliographie

69. Wrzesniewski, R. P. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6), 25, 93–135.
70. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. . Pearson.

ANNEXE

ANNEXE1 : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Le sens du travail et son impact sur la satisfaction au travail des employés

Introduction

Madame, Monsieur, dans le cadre d'un travail de recherche portant sur le sens du travail et son impact sur la satisfaction au travail des employés, nous vous invitons à répondre à ce questionnaire. Vos réponses resteront anonymes et confidentielles. Elles seront utilisées uniquement à des fins scientifiques et universitaires. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse ; nous vous remercions de répondre selon votre perception personnelle.

Instructions de réponse

Pour les affirmations, veuillez cocher une seule case selon l'échelle suivante :

1	2	3	4	5
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord

Partie 01 information generale

1. Sexe :

☐ Femme ☐ Homme

2. Âge :

☐ Moins de 25 ans ☐ 25 - 34 ans ☐ 35 - 44 ans ☐ 45 - 54 ans ☐ 55 ans et plus

3. Niveau d'instruction :

☐ Secondaire ☐ Formation professionnelle ☐ Licence ☐ Master ☐ Doctorat ☐

Autre :

4. Ancienneté dans l'entreprise :

☐ Moins d'un an ☐ 1 à 3 ans ☐ 4 à 6 ans ☐ 7 à 10 ans ☐ Plus de 10 ans

5. Catégorie professionnelle :

☐ Employé(e) ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadre ☐ Responsable / Manager ☐ Autre :

.....

6. Type de contrat :

☐ CDI ☐ CDD ☐ Contrat temporaire ☐ Stage ☐ Autre :

Partie 02 Le soi

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
1	Mon travail a une signification importante pour moi.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Je considère que mon travail est utile.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mon travail correspond à mes valeurs personnelles.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Je me sens authentique dans l'exercice de mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Mon travail me permet d'exprimer mes compétences et mes capacités.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Je ressens un sentiment d'accomplissement lorsque je réalise mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Mon travail me donne le sentiment d'être une personne utile.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Je suis motivé(e) par le contenu même de mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Mon travail me donne envie de m'investir davantage.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Je ressens que mon travail fait partie de mon identité professionnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Je trouve que mon travail a une valeur au-delà du salaire.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Même lorsque mon travail est difficile, je peux lui trouver un sens.	☐	☐	☐	☐	☐

Partie 03 contexte organisationnel

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
1	Mon travail me permet de contribuer positivement à l'organisation.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Les tâches que j'accomplis ont une finalité claire.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Je comprends l'importance de mon rôle dans l'entreprise.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Le climat de travail dans mon organisation favorise le sens du travail.	☐	☐	☐	☐	☐
5	La mission de l'entreprise me semble claire et importante.	☐	☐	☐	☐	☐

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
6	Mon environnement de travail me permet de comprendre l'impact de mes actions.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Mon travail est organisé d'une manière qui me permet de voir les résultats de mes efforts.	☐	☐	☐	☐	☐

Parie 04 les autres

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
1	Mes collègues contribuent à donner du sens à mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Les relations professionnelles positives renforcent mon attachement au travail.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mon supérieur hiérarchique m'aide à comprendre l'importance de mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Je me sens reconnu(e) pour les efforts que je fournis.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Le climat de travail dans mon organisation favorise le sens du travail.	☐	☐	☐	☐	☐
6	La mission de l'entreprise me semble claire et importante.	☐	☐	☐	☐	☐
7	J'ai le sentiment d'appartenir à une équipe ou à une communauté professionnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Mon travail me permet d'aider les autres ou de contribuer à quelque chose de positif.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Mon environnement de travail me permet de comprendre l'impact de mes actions.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Mon travail est organisé d'une manière qui me permet de voir les résultats de mes efforts.	☐	☐	☐	☐	☐

Partie 05 la satisfaction au travail

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
1	Globalement, je suis satisfait(e) de mon travail actuel.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Je suis satisfait(e) des tâches que j'accomplis.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Je suis satisfait(e) de mes conditions de travail.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Je suis satisfait(e) des relations avec mes collègues.	☐	☐	☐	☐	☐

N°	Affirmations	1	2	3	4	5
5	Je suis satisfait(e) de la relation avec mon supérieur hiérarchique.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Je suis satisfait(e) de la reconnaissance que je reçois au travail.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Je suis satisfait(e) des possibilités d'évolution professionnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Je suis satisfait(e) de l'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Je me sens motivé(e) à continuer dans mon poste actuel.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Je recommanderais mon organisation comme un bon lieu de travail.	☐	☐	☐	☐	☐

Fiabilité

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,890	,892	12

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
TRAVAILMOI	3,35	1,844	54
TRAVAILUTILE	3,28	1,878	54
SENSAUTHENTIQUE	3,15	1,857	54
TRAVAILCAPACITES	2,72	1,379	54
RESSENSDSCCOMPLISSEMENT	3,30	1,818	54
PERSONNEURILE	2,74	1,855	54
JESUISMOTIVE	2,69	1,412	54
TRAVAILDAVANTAGE	2,67	1,660	54
TRAVAILIDENTITE	3,02	1,775	54

TRAVAILAUDELASALAIRE	2,96	1,812	54
TRAVAILDIFICILE	3,06	1,709	54
MESCOLLEGUESCONTRU ENT	2,44	1,383	54

Matrice de corrélation inter-éléments				
	TRAVAILMOI	TRAVAILUTILE	SENSAUTHENT IQUE	TRAVAILCAPAC ITES
TRAVAILMOI	1,000	,380	,634	,536
TRAVAILUTILE	,380	1,000	,334	,227
SENSAUTHENTIQUE	,634	,334	1,000	,532
TRAVAILCAPACITES	,536	,227	,532	1,000
RESSENSDSCCOMPLISSE MENT	,373	,296	,635	,552
PERSONNEURILE	,308	,417	,334	,436
JESUISMOTIVE	,587	,404	,536	,477
TRAVAILDAVANTAGE	,378	,381	,604	,519
TRAVAILIDENTITE	,528	,163	,749	,557
TRAVAILAUDELASALAIRE	,354	,447	,467	,555
TRAVAILDIFICILE	,143	-,058	,360	,239
MESCOLLEGUESCONTRU ENT	,130	,191	,194	,442

Matrice de corrélation inter-éléments				
	RESSENSDSCC OMPLISSEMENT	PERSONNEURIL E	JESUISMOTIVE	TRAVAILDAVANT AGE
TRAVAILMOI	,373	,308	,587	,378
TRAVAILUTILE	,296	,417	,404	,381
SENSAUTHENTIQUE	,635	,334	,536	,604

TRAVAILCAPACITES	,552	,436	,477	,519
RESSENSDSCCOMPLISSEMENT	1,000	,448	,449	,465
PERSONNEURILE	,448	1,000	,537	,529
JESUISMOTIVE	,449	,537	1,000	,317
TRAVAILDAVANTAGE	,465	,529	,317	1,000
TRAVAILIDENTITE	,396	,437	,401	,687
TRAVAILAUDELASALAIRE	,439	,429	,416	,655
TRAVAILDIFICCILE	,347	,231	,250	,306
MESCOLLEGUESCONTRUENT	,254	,494	,334	,304

Matrice de corrélation inter-éléments				
	TRAVAILIDENTITE	TRAVAILAUDELASALAIRE	TRAVAILDIFICCILE	MESCOLLEGUESCONTRUENT
TRAVAILMOI	,528	,354	,143	,130
TRAVAILUTILE	,163	,447	-,058	,191
SENSAUTHENTIQUE	,749	,467	,360	,194
TRAVAILCAPACITES	,557	,555	,239	,442
RESSENSDSCCOMPLISSEMENT	,396	,439	,347	,254
PERSONNEURILE	,437	,429	,231	,494
JESUISMOTIVE	,401	,416	,250	,334
TRAVAILDAVANTAGE	,687	,655	,306	,304
TRAVAILIDENTITE	1,000	,429	,391	,266
TRAVAILAUDELASALAIRE	,429	1,000	,293	,609
TRAVAILDIFICCILE	,391	,293	1,000	,389
MESCOLLEGUESCONTRUENT	,266	,609	,389	1,000

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
35,37	189,823	13,778	12

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,656	,655	6

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
LESRELATIONS	2,39	1,664	54
MONSUPERIEUR	2,80	1,897	54
JEMESENSRECONNUE	2,81	1,781	54
LECLIMAT	2,80	1,752	54
AIDERLESAUTRES	3,00	1,883	54
ENVIRONNEMENT	2,69	1,882	54

Matrice de corrélation inter-éléments				
	LESRELATIONS	MONSUPERIEUR	JEMESENSRECONNUE	LECLIMAT
LESRELATIONS	1,000	,151	,165	,235
MONSUPERIEUR	,151	1,000	,206	,209
JEMESENSRECONNUE	,165	,206	1,000	,229
LECLIMAT	,235	,209	,229	1,000

AIDERLESAUTRES	-,012	,048	,382	,406
ENVIRONNEMENT	,233	,198	,326	,501

Matrice de corrélation inter-éléments		
	AIDERLESAUTRES	ENVIRONNEMENT
LESRELATIONS	-,012	,233
MONSUPERIEUR	,048	,198
JEMESENSRECONNUE	,382	,326
LECLIMAT	,406	,501
AIDERLESAUTRES	1,000	,330
ENVIRONNEMENT	,330	1,000

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
16,48	43,424	6,590	6

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,730	,731	7

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
TRAVAILORGANISATION	3,30	1,900	54
TACHHECLAIRE	2,83	1,328	54

COMPRENDREIMPORTance	3,89	1,679	54
LAMISSION	2,85	1,795	54
APPARTENIRPROF	2,70	1,839	54
TRAVAILORGANISE	2,24	1,386	54
satisfait	3,20	1,816	54

Matrice de corrélation inter-éléments				
	TRAVAILORGANISATION	TACHHECLAIRE	COMPRENDREIMPORTance	LAMISSION
TRAVAILORGANISATION	1,000	,469	,437	,196
TACHHECLAIRE	,469	1,000	,305	-,018
COMPRENDREIMPORTance	,437	,305	1,000	,138
LAMISSION	,196	-,018	,138	1,000
APPARTENIRPROF	,204	,327	,246	,204
TRAVAILORGANISE	,309	,258	,085	,288
satisfait	,480	,273	,261	,374

Matrice de corrélation inter-éléments			
	APPARTENIRPROF	TRAVAILORGANISE	satisfait
TRAVAILORGANISATION	,204	,309	,480
TACHHECLAIRE	,327	,258	,273
COMPRENDRE Importance	,246	,085	,261
LAMISSION	,204	,288	,374
APPARTENIRPROF	1,000	,169	,437
TRAVAILORGANISE	,169	1,000	,430
Satisfait	,437	,430	1,000

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
21,02	53,490	7,314	7

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,837	,837	10

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
Ststache	3,04	1,769	54
Stscollegue	2,80	1,795	54
Stsconditiondtravail	2,85	1,664	54
Stsmescolleuges	2,85	1,664	54
Stssuperieurhiearchique	2,56	1,766	54
Stsreconnaissance	3,13	1,705	54
Stspossibilitesevaluation	3,00	1,791	54
Stsequipe	3,20	1,752	54
Motiveposteactuel	2,43	1,297	54
Recommanderais	2,59	1,654	54

Matrice de corrélation inter-éléments					
	ststache	Stscollegue	Stsconditiondtravail	stsmescolleuges	stssuperieurhiearchique
Ststache	1,000	,585	,502	,502	,434

Stscolleague	,585	1,000	,167	,167	,328
Stsconditiondtravail	,502	,167	1,000	1,000	,362
Stsmescolleuges	,502	,167	1,000	1,000	,362
Stssuperieurhiearchique	,434	,328	,362	,362	1,000
Stsreconnaissance	,461	,397	,153	,153	,364
Stspossibiliteevaluation	,417	,511	,171	,171	,400
Stsequipe	,277	,307	,140	,140	,182
Motiveposteactuel	,240	,435	,274	,274	,199
Recommanderais	,373	,270	,204	,204	,331

Matrice de corrélation inter-éléments				
	stsreconnaissance	Stspossibiliteevaluation	stsequipe	Motiveposteactuel
Ststache	,461	,417	,277	,240
Stscolleague	,397	,511	,307	,435
Stsconditiondtravail	,153	,171	,140	,274
Stsmescolleuges	,153	,171	,140	,274
Stssuperieurhiearchique	,364	,400	,182	,199
Stsreconnaissance	1,000	,562	,420	,222
Stspossibiliteevaluation	,562	1,000	,313	,398
Stsequipe	,420	,313	1,000	,260
Motiveposteactuel	,222	,398	,260	1,000
Recommanderais	,554	,338	,491	,232

Matrice de corrélation inter-éléments	
	Recommanderais
Ststache	,373
Stscolleague	,270
Stsconditiondtravail	,204

Stsmescolleuges	,204
Stssuperieurhiearchique	,331
Stsreconnaissance	,554
Stspossibilitesevaluation	,338
Stsequipe	,491
Motiveposteactuel	,232
Recommanderais	1,000

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
28,44	116,138	10,777	10

Descriptives

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Soi	54	1,08	4,75	2,9475	1,14813
Autre	54	1,00	5,00	2,7469	1,09828
Contexte	54	1,00	4,71	3,0026	1,04481
Sat	54	1,00	4,90	2,8444	1,07768
N valide (liste)	54				

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Soi	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%
Autre	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%

Contexte	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%
Sat	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%

Descriptives				
			Statistiques	Erreur standard
Soi	Moyenne		2,9475	,15624
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,6342	
		Borne supérieure	3,2609	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,9456	
	Médiane		2,9167	
	Variance		1,318	
	Ecart type		1,14813	
	Minimum		1,08	
	Maximum		4,75	
	Plage		3,67	
	Plage interquartile		1,94	
	Asymétrie		,188	,325
	Kurtosis		-1,221	,639
	Autre	Moyenne		2,7469
Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Borne inférieure	2,4471	
		Borne supérieure	3,0467	
Moyenne tronquée à 5 %		2,7164		
Médiane		2,5000		
Variance		1,206		
Ecart type		1,09828		
Minimum		1,00		
Maximum		5,00		
Plage		4,00		

	Plage interquartile		1,71	
	Asymétrie		,378	,325
	Kurtosis		-,728	,639
Contexte	Moyenne		3,0026	,14218
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,7175	
		Borne supérieure	3,2878	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,0097	
	Médiane		3,0714	
	Variance		1,092	
	Ecart type		1,04481	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,71	
	Plage		3,71	
	Plage interquartile		1,64	
	Asymétrie		-,046	,325
	Kurtosis		-1,123	,639
Sat	Moyenne		2,8444	,14665
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,5503	
		Borne supérieure	3,1386	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,8278	
	Médiane		2,9000	
	Variance		1,161	
	Ecart type		1,07768	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,90	
	Plage		3,90	
	Plage interquartile		1,42	
	Asymétrie		,382	,325

	Kurtosis	-,558	,639
--	----------	-------	------

Corrélations

Corrélations					
		sat	soi	autre	contexte
Sat	Corrélation de Pearson	1	,511**	,564**	,597**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54
Soi	Corrélation de Pearson	,511**	1	,472**	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54
Autre	Corrélation de Pearson	,564**	,472**	1	,719**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54
Contexte	Corrélation de Pearson	,597**	,671**	,719**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54

Corrélations					
		Sat	soi	autre	contexte
Sat	Corrélation de Pearson	1	,511**	,564**	,597**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54
Soi	Corrélation de Pearson	,511**	1	,472**	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54

Autre	Corrélation de Pearson	,564**	,472**	1	,719**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54
Contexte	Corrélation de Pearson	,597**	,671**	,719**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

	Soi	N	54
		Coefficient de corrélation	,667**
		Sig. (bilatéral)	,000
	Autre	N	54
		Coefficient de corrélation	,701**
		Sig. (bilatéral)	,000
	Contexte	N	54
		Coefficient de corrélation	1,000
		Sig. (bilatéral)	.
		N	54

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Régression

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	contexte, soi, autre ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : sat

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques	
					Variation de R-deux	Variation de F
1	,646 ^a	,417	,383	,84683	,417	11,944

Récapitulatif des modèles			
Modèle	Modifier les statistiques		
	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	3	50	,000

a. Prédicteurs : (Constante), contexte, soi, autre

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	25,697	3	8,566	11,944	,000 ^b
	de Student	35,856	50	,717		
	Total	61,553	53			

a. Variable dépendante : sat

b. Prédicteurs : (Constante), contexte, soi, autre

Coefficients ^a				
Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.

		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,720	,375		1,921	,060
	Soi	,193	,137	,205	1,410	,165
	Autre	,278	,152	,284	1,828	,073
	Contexte	,263	,190	,255	1,383	,173

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Soi	40	97,6%	1	2,4%	41	100,0%
Autre	40	97,6%	1	2,4%	41	100,0%
Contexte	40	97,6%	1	2,4%	41	100,0%
Sat	40	97,6%	1	2,4%	41	100,0%

Descriptives				
			Statistiques	Erreur standard
Soi	Moyenne		2,9625	,18228
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,5938	
		Borne supérieure	3,3312	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,9653	
	Médiane		2,9583	
	Variance		1,329	
	Ecart type		1,15284	
	Minimum		1,08	
	Maximum		4,75	
	Plage		3,67	

	Plage interquartile		1,96	
	Asymétrie		,142	,374
	Kurtosis		-1,220	,733
Autre	Moyenne		2,8792	,17429
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,5266	
		Borne supérieure	3,2317	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,8565	
	Médiane		3,0000	
	Variance		1,215	
	Ecart type		1,10231	
	Minimum		1,00	
	Maximum		5,00	
	Plage		4,00	
	Plage interquartile		1,79	
	Asymétrie		,270	,374
	Kurtosis		-,776	,733
contexte	Moyenne		3,0214	,16196
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,6938	
		Borne supérieure	3,3490	
	Moyenne tronquée à 5 %		3,0238	
	Médiane		3,0000	
	Variance		1,049	
	Ecart type		1,02432	
	Minimum		1,14	
	Maximum		4,71	
	Plage		3,57	
	Plage interquartile		1,57	
	Asymétrie		,044	,374

	Kurtosis		-1,172	,733
Sat	Moyenne		2,8575	,17104
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,5115	
		Borne supérieure	3,2035	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,8389	
	Médiane		2,7500	
	Variance		1,170	
	Ecart type		1,08176	
	Minimum		1,10	
	Maximum		4,90	
	Plage		3,80	
	Plage interquartile		1,45	
	Asymétrie		,546	,374
	Kurtosis		-,536	,733

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Sat	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%
Sens	54	98,2%	1	1,8%	55	100,0%

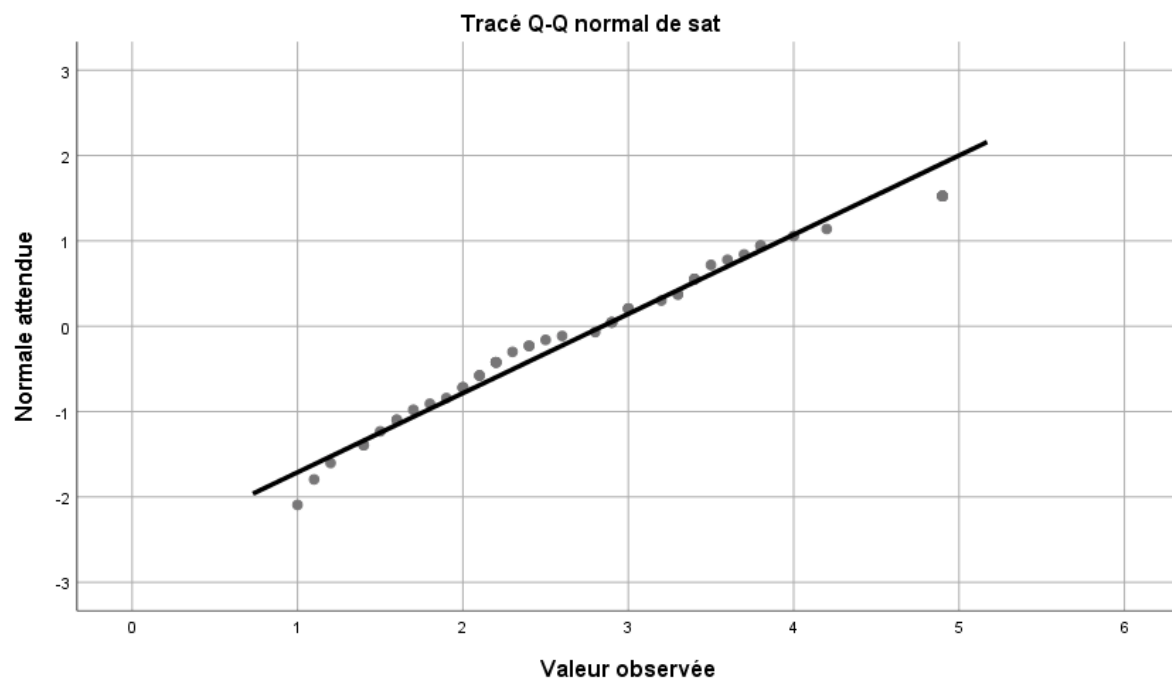
Descriptives				
			Statistiques	Erreur standard
Sat	Moyenne		2,8444	,14665
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,5503	
		Borne supérieure	3,1386	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,8278	

	Médiane		2,9000	
	Variance		1,161	
	Ecart type		1,07768	
	Minimum		1,00	
	Maximum		4,90	
	Plage		3,90	
	Plage interquartile		1,42	
	Asymétrie		,382	,325
	Kurtosis		-,558	,639
Sens	Moyenne		2,8990	,12882
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	2,6406	
		Borne supérieure	3,1574	
	Moyenne tronquée à 5 %		2,8814	
	Médiane		2,9861	
	Variance		,896	
	Ecart type		,94663	
	Minimum		1,33	
	Maximum		4,82	
	Plage		3,49	
	Plage interquartile		1,46	
	Asymétrie		,169	,325
	Kurtosis		-,796	,639

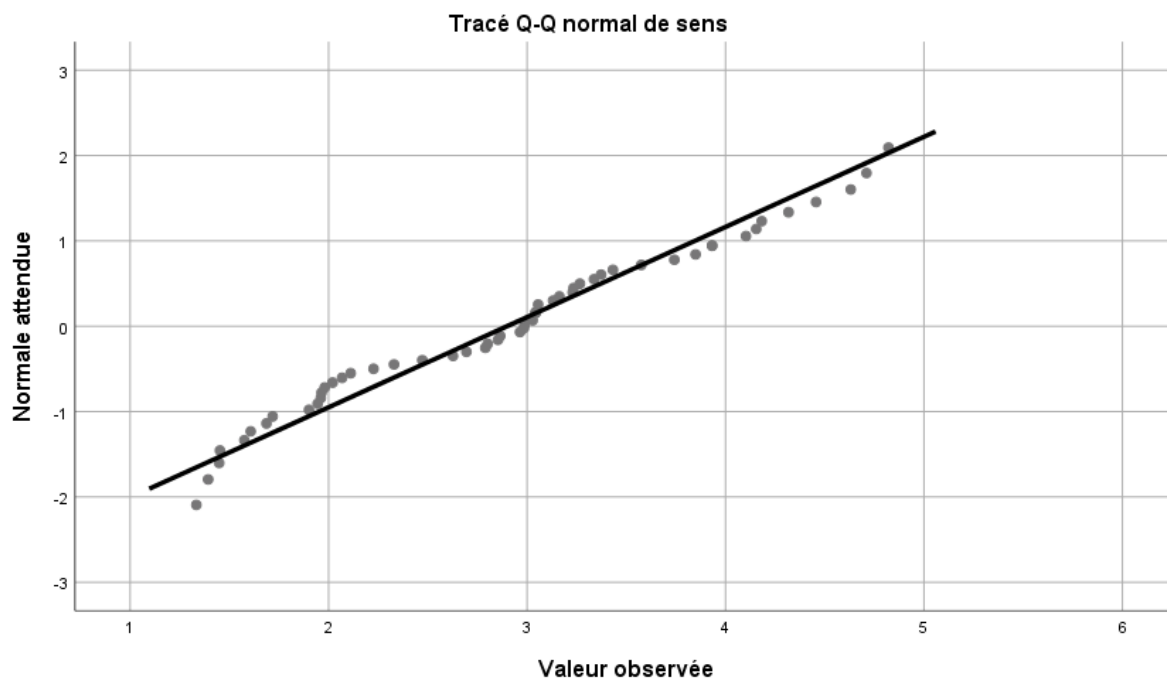
Tests de normalité			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistiques	ddl	Sig.
sat	,095	54	,200*
sens	,094	54	,200*

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors



sens



Régression

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
sat	2,8444	1,07768	54
soi	2,9475	1,14813	54

Corrélations			
		SAT	Soi
Corrélation de Pearson	SAT	1,000	,511
	soi	,511	1,000
Sigg. (Unilatéral)	SAT	.	,000
	Soi	,000	.
N	SAT	54	54
	soi	54	54

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	soi ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : sat
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques	
					Variation de R-deux	Variation de F
1	,511 ^a	,261	,246	,93547	,261	18,338

Récapitulatif des modèles			
Modèle	Modifier les statistiques		
	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	1	52	,000

a. Prédicteurs : (Constante), soi

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	16,048	1	16,048	18,338	,000 ^b
	de Student	45,505	52	,875		
	Total	61,553	53			

a. Variable dépendante : sat
b. Prédicteurs : (Constante), soi

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,432	,354		4,049	,000
	soi	,479	,112	,511	4,282	,000

Coefficients ^a						
Modèle		Corrélations			Statistiques de colinéarité	
		Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1	(Constante)					
	soi	,511	,511	,511	1,000	1,000

a. Variable dépendante : sat

Diagnostics de colinéarité				
Modèle	Dimension	Valeur propre		Proportions de la variance

			Index de condition	(Constante)	Soi
1	1	1,933	1,000	,03	,03
	2	,067	5,369	,97	,97

a. Variable dépendante : sat

Régression

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
sat	2,8444	1,07768	54
autre	2,7469	1,09828	54

Corrélations			
		Sat	autre
Corrélation de Pearson	Sat	1,000	,564
	autre	,564	1,000
Sig. (unilatéral)	Sat	.	,000
	autre	,000	.
N	Sat	54	54
	Autre	54	54

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	autre ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : sat
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques	
					Variation de R-deux	Variation de F
1	,564 ^a	,318	,305	,89831	,318	24,279

Récapitulatif des modèles			
Modèle	Modifier les statistiques		
	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	1	52	,000

a. Prédicteurs : (Constante), autre

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	19,592	1	19,592	24,279	,000 ^b
	de Student	41,962	52	,807		
	Total	61,553	53			

a. Variable dépendante : sat
b. Prédicteurs : (Constante), autre

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,324	,332		3,988	,000
	autre	,554	,112	,564	4,927	,000

Coefficients ^a						
Modèle		Corrélations			Statistiques de colinéarité	
		Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1	(Constante)					
	autre	,564	,564	,564	1,000	1,000

a. Variable dépendante : sat

Diagnostics de colinéarité ^a					
Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance	
				(Constante)	autre
1	1	1,930	1,000	,04	,04
	2	,070	5,240	,96	,96

a. Variable dépendante : sat

Régression

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
sat	2,8444	1,07768	54
contexte	3,0026	1,04481	54

Corrélations			
		sat	contexte
Corrélation de Pearson	Sat	1,000	,597
	contexte	,597	1,000
Sig. (unilatéral)	Sat	.	,000
	contexte	,000	.
N	Sat	54	54
	contexte	54	54

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	contexte ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : sat

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques	
					Variation de R-deux	Variation de F
1	,597 ^a	,357	,344	,87270	,357	28,821

Récapitulatif des modèles			
Modèle	Modifier les statistiques		
	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	1	52	,000

a. Prédicteurs : (Constante), contexte

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	21,950	1	21,950	28,821	,000 ^b
	de Student	39,603	52	,762		
	Total	61,553	53			

a. Variable dépendante : sat

b. Prédicteurs : (Constante), contexte

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,995	,364		2,730	,009
	contexte	,616	,115	,597	5,369	,000

Coefficients ^a						
Modèle		Corrélations			Statistiques de colinéarité	
		Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1	(Constante)					
	contexte	,597	,597	,597	1,000	1,000

a. Variable dépendante : sat

Diagnostics de colinéarité ^a					
Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance	
				(Constante)	contexte
1	1	1,945	1,000	,03	,03
	2	,055	5,969	,97	,97

Test T

Echelle : ALL VARIABLES

Test T

Statistiques de groupe					
	SEXE	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
sens	Femme	30	2,9329	,98888	,18054
	Homme	24	2,8566	,91027	,18581

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
sens	Hypothèse de variances égales	,491	,486	,292	52
	Hypothèse de variances inégales			,294	50,928

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes			
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur
sens	Hypothèse de variances égales	,772	,07629	,26151	-,44847
	Hypothèse de variances inégales	,770	,07629	,25908	-,44385

Test des échantillons indépendants

Test t pour égalité des moyennes

Intervalle de confiance de la
différence à 95 %

Supérieur

sens	Hypothèse de variances égales	,60105
	Hypothèse de variances inégales	,59643

ONEWAY sens BY q3

/STATISTICS DESCRIPTIVES EFFECTS HOMOGENEITY

/PLOT MEANS

/MISSING ANALYSIS.

ONEWAY sens BY q3

/STATISTICS DESCRIPTIVES EFFECTS HOMOGENEITY

/PLOT MEANS

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=TUKEY GH ALPHA(0.05).

					Borne inférieure
25 - 34 ans	25	2,5640	,86440	,17288	2,2072
35 - 44 ans	16	2,8881	,99305	,24826	2,3590
45 - 54 ans	5	3,5968	,78512	,35112	2,6220
55 ans et plus	4	3,9762	,64792	,32396	2,9452
Moins de 25 ans	4	3,0873	,58246	,29123	2,1605
Total	54	2,8990	,94663	,12882	2,6406
Modèle	Effets fixes		,87444	,11900	2,6599
	Effets aléatoires			,27449	2,1369

Descriptives

sens

		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne			Variance intercomposantes
		Borne supérieure	Minimum	Maximum	
25 - 34 ans		2,9208	1,33	4,46	
35 - 44 ans		3,4173	1,45	4,63	
45 - 54 ans		4,5717	2,79	4,82	
55 ans et plus		5,0072	3,16	4,71	
Moins de 25 ans		4,0141	2,63	3,93	
Total		3,1574	1,33	4,82	
Modèle	Effets fixes	3,1382			
	Effets aléatoires	3,6611			,19021

Test d'homogénéité des variances

		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
sens	Basé sur la moyenne	,970	4	49	,433
	Basé sur la médiane	,868	4	49	,490
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,868	4	45,969	,490
	Basé sur la moyenne tronquée	1,002	4	49	,415

ANOVA
sens

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	10,026	4	2,507	3,278	,019
Intragroupes	37,468	49	,765		
Total	47,494	53			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :						
Variable dépendante: sens						
	(I) AGE	(J) AGE	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 % Borne inférieure
Différence significative de Tukey	25 - 34 ans	35 - 44 ans	-,32418	,27996	,775	-1,1170
		45 - 54 ans	-1,03286	,42839	,130	-2,2460
		55 ans et plus	-1,41222*	,47090	,033	-2,7458
		Moins de 25 ans	-,52333	,47090	,800	-1,8569
	35 - 44 ans	25 - 34 ans	,32418	,27996	,775	-,4686
		45 - 54 ans	-,70868	,44802	,516	-1,9774
		55 ans et plus	-1,08805	,48883	,187	-2,4724
		Moins de 25 ans	-,19916	,48883	,994	-1,5835
	45 - 54 ans	25 - 34 ans	1,03286	,42839	,130	-,1803
		35 - 44 ans	,70868	,44802	,516	-,5601
		55 ans et plus	-,37937	,58659	,966	-2,0406
		Moins de 25 ans	,50952	,58659	,907	-1,1517

	55 ans et plus	25 - 34 ans	1,41222*	,47090	,033	,0787
		35 - 44 ans	1,08805	,48883	,187	-,2963
		45 - 54 ans	,37937	,58659	,966	-1,2818
		Moins de 25 ans	,88889	,61832	,607	-,8622
	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	,52333	,47090	,800	-,8102
		35 - 44 ans	,19916	,48883	,994	-1,1852
		45 - 54 ans	-,50952	,58659	,907	-2,1707
		55 ans et plus	-,88889	,61832	,607	-2,6399
Games-Howell	25 - 34 ans	35 - 44 ans	-,32418	,30253	,819	-1,2039
		45 - 54 ans	-1,03286	,39137	,176	-2,4918
		55 ans et plus	-1,41222	,36720	,060	-2,8972
		Moins de 25 ans	-,52333	,33868	,577	-1,8416
	35 - 44 ans	25 - 34 ans	,32418	,30253	,819	-,5555
		45 - 54 ans	-,70868	,43002	,508	-2,1756
		55 ans et plus	-1,08805	,40815	,157	-2,5443
		Moins de 25 ans	-,19916	,38269	,983	-1,5177
	45 - 54 ans	25 - 34 ans	1,03286	,39137	,176	-,4261
		35 - 44 ans	,70868	,43002	,508	-,7583
		55 ans et plus	-,37937	,47774	,924	-2,0906
		Moins de 25 ans	,50952	,45618	,794	-1,1235
	55 ans et plus	25 - 34 ans	1,41222	,36720	,060	-,0728
		35 - 44 ans	1,08805	,40815	,157	-,3682
		45 - 54 ans	,37937	,47774	,924	-1,3319
		Moins de 25 ans	,88889	,43562	,351	-,7513
		25 - 34 ans	,52333	,33868	,577	-,7949

	Moins de 25 ans	35 - 44 ans	,19916	,38269	,983	-1,1194
		45 - 54 ans	-,50952	,45618	,794	-2,1426
		55 ans et plus	-,88889	,43562	,351	-2,5291

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: sens

		Intervalle de confiance à 95 %	
	(I) AGE	(J) AGE	Borne supérieure
Différence significative de Tukey	25 - 34 ans	35 - 44 ans	,4686
		45 - 54 ans	,1803
		55 ans et plus	-,0787
		Moins de 25 ans	,8102
	35 - 44 ans	25 - 34 ans	1,1170
		45 - 54 ans	,5601
		55 ans et plus	,2963
		Moins de 25 ans	1,1852
	45 - 54 ans	25 - 34 ans	2,2460
		35 - 44 ans	1,9774
		55 ans et plus	1,2818
		Moins de 25 ans	2,1707
	55 ans et plus	25 - 34 ans	2,7458
		35 - 44 ans	2,4724
		45 - 54 ans	2,0406
		Moins de 25 ans	2,6399
	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	1,8569
		35 - 44 ans	1,5835
		45 - 54 ans	1,1517

		55 ans et plus	,8622
Games-Howell	25 - 34 ans	35 - 44 ans	,5555
		45 - 54 ans	,4261
		55 ans et plus	,0728
		Moins de 25 ans	,7949
	35 - 44 ans	25 - 34 ans	1,2039
		45 - 54 ans	,7583
		55 ans et plus	,3682
		Moins de 25 ans	1,1194
	45 - 54 ans	25 - 34 ans	2,4918
		35 - 44 ans	2,1756
		55 ans et plus	1,3319
		Moins de 25 ans	2,1426
	55 ans et plus	25 - 34 ans	2,8972
		35 - 44 ans	2,5443
		45 - 54 ans	2,0906
		Moins de 25 ans	2,5291
	Moins de 25 ans	25 - 34 ans	1,8416
		35 - 44 ans	1,5177
		45 - 54 ans	1,1235
		55 ans et plus	,7513

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Sous-ensembles homogènes :

sens				
	AGE	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
			1	2
Différence significative de Tukey ^{a,b}	25 - 34 ans	25	2,5640	
	35 - 44 ans	16	2,8881	2,8881
	Moins de 25 ans	4	3,0873	3,0873
	45 - 54 ans	5	3,5968	3,5968
	55 ans et plus	4		3,9762
	Sig.		,243	,198

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 6,231.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

Tracés des moyennes

