

Le rôle médiateur de la satisfaction au travail dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire.

The mediation role of job satisfaction in the relation between occupation love and organizational commitment of the secondary public teachers in Côte d'Ivoire.

NAGO Akré

Enseignant chercheur

UFR des Sciences Economiques et Développement.

Université Alassane Ouattara Bouaké

Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises (LARGE)

Côte d'Ivoire

nagoakr@gmail.com

N'DRI Yachine Paulin

Enseignant chercheur

UFR des Sciences économiques et développement.

Université Alassane Ouattara Bouaké

Laboratoire de Recherche en Gestion des Entreprises (LARGE)

Côte d'Ivoire

Npyachine@gmail.com

Date de soumission : 09/05/2023

Date d'acceptation : 10/08/2023

Pour citer cet article :

NAGO A. & N'DRI Y.P. (2023) « Le rôle médiateur de la satisfaction au travail dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire. », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 8 » pp : 198 - 218.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

L'implication organisationnelle des employés est devenue un enjeu majeur pour toute organisation et un défi à relever de façon continue pour assurer la croissance et la pérennité de celle-ci car les ressources humaines sont considérées comme le facteur le plus décisif au sein de l'organisation. Elles permettent à l'organisation d'acquérir un avantage concurrentiel.

L'implication organisationnelle des enseignants constituent un facteur explicatif non seulement des bonnes performances académiques chez les apprenants mais également de la fidélité des enseignants à leur organisation. L'objectif de cet article est d'étudier le rôle de médiation de la satisfaction au travail dans la relation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire. Elle est conduite sur un échantillon de convenance de 471 professeurs du secondaire public craie en main après qu'une étude qualitative exploratoire soit réalisée auprès de 20 professeurs du secondaire. Notre étude fait appel à la méthode des équations structurelles sous AMOS 24 développée par Arbuckle (2016). Les résultats montrent que la satisfaction au travail joue un rôle médiateur dans la relation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle.

Mots clés : « amour ; métier ; satisfaction ; implication organisationnelle ».

Abstract

The organizational commitment of the employees became a major stake for all organization and a challenge thru raise in continous way to assure the expansion and the everlastingness of this one because human ressources are considered as the most crucial within the organization.

They allow the organization to acquire a competitive advantage. The organisational commitment of the teachers not only constitutes an explanatory factor of the good academic performances at the learners but also of the fidelity of the teachers to their organization. The objective of this paper is to study the mediation role of job satisfaction in the relation between occupation love and organizational commitment of the secondary public teachers in Côte d'Ivoire. She is driven on a sample of suitability of 471 secondary public teachers chalk in hand in Côte d'Ivoire after a survey qualitative exploratory is achieved by 20 secondary teachers. Our survey calls on the method of the structural equations under AMOS 24 developed by Arbuckle (2016). The results show that job satisfaction plays a mediating role in the relation between occupation love and organizational commitment.

Keywords: « love ; occupation ; satisfaction ; organizational commitment ».

INTRODUCTION

L'organisation, dit-elle une société d'Etat, une société privée ou une administration publique, est une entreprise orientée d'abord vers la réalisation d'un but précis. Ce dernier peut être la production d'un service ou d'un bien etc. Plusieurs facteurs concourent généralement à la réalisation de cet objectif. Au nombre de ces derniers la motivation au travail, la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle et l'amour du métier occupent une place de choix. En effet pour (Sivanessan et Vivekanantha, 2016), son but reste inaccessible à moins que ses ressources humaines soient motivées, satisfaites et/ou impliquées dans l'organisation. Les organisations ont un grand intérêt à créer un climat favorisant la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle des employés afin d'influencer un nombre important d'attitude et par conséquent la performance et la pérennité des organisations. L'absence d'implication organisationnelle peut engendrer des conséquences négatives pour l'entreprise à savoir les comportements déviants comme l'absentéisme, la mauvaise qualité des services rendus à la clientèle et les départs volontaires (Ouédrago et al, 2016). L'implication organisationnelle est définie par Allen et Meyer (1996) comme « le lien psychologique qui unit l'employé à son organisation et qui rend moins possible son départ de l'organisation. Quant à la satisfaction au travail, elle est définie par Spector (1997) comme le résultat de ce que les gens ressentent face à leur emploi ou différents aspects de celui-ci. Les résultats de quelques études relatives à l'influence de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle indiquent que le degré d'implication organisationnelle est positivement lié à la satisfaction au travail dans diverses organisations qu'elles soient publiques ou privées (Meyer et al, 2002). Un salarié satisfait développe donc un attachement fort à l'organisation.

Avec le nouveau paradigme de gestion de l'administration publique, les études sur les ressources humaines reviennent avec acuité en Afrique. Il faut donc amener les travailleurs à avoir des comportements productifs. Or les administrations publiques sont de plus en plus considérées dans les pays en développement comme des organisations très peu performantes pour diverses raisons. Ces raisons sont en autres la lourdeur et la lenteur administratives, la non satisfaction des usagers ou des clients, le retard et l'absentéisme des employés, la démotivation de plus en plus marquées des travailleurs. L'implication organisationnelle des agents serait un facteur important pour un bon fonctionnement et la qualité du service public (Casting et Roussel, 2006).

Aujourd'hui en Côte d'Ivoire, le chômage fait que beaucoup de jeunes se dirigent vers l'enseignement sans passion. Cela est dû au fait qu'ils cherchent un emploi pour subvenir aux besoins économiques quotidiens. De ce fait une fois en activité, ils exercent la fonction sans véritable amour du métier d'enseignant. Or l'amour a une forte influence sur les résultats au travail (Barsata et O'Neil, 2014). L'amour du métier peut être un élément du comportement de l'individu dans l'organisation. Cependant les attitudes individuelles et les calculs coûts-bénéfice déterminent les comportements sociaux. En effet par rapport à son emploi, l'individu a des besoins, des désirs et aspirations qui suscitent des réactions émotionnelles distinctes (Mfiarak et al, 2022). L'état de satisfaction ne constitue que le résultat d'un processus d'évaluation par lequel le salarié apprécie ou condamne la qualité de ses rapports à son travail.

Une évaluation positive de l'environnement de travail le conduit à ressentir de la satisfaction. Dans ce cas le salarié éprouve de la gratitude envers son organisation et ressent le besoin de construire une relation durable en partie basée sur le désir de réciprocité (Mackensie et al.1998). Ce contexte d'échange favorable a pour conséquence d'inciter le salarié à développer une implication organisationnelle. En revanche, une évaluation négative le conduit à ressentir de l'insatisfaction. Lorsque les enseignants sont insatisfaits ils adoptent des comportements contreproductifs sous forme parfois des arrêts de travail appelé grève. C'est le cas de l'arrêt de travail du 22 Janvier au 25 Mars 2019 qu'ils ont observé. Les apprenants ne reçoivent pas alors le meilleur de la formation. Un enseignant non impliqué dans l'organisation se distingue par l'absence d'efforts

supplémentaire face aux besoins pédagogique des apprenants, la non préparation des cours et la volonté de partir à la moindre opportunité. Or la performance totale des écoles dépend des professeurs et finalement de leur niveau de satisfaction au travail et d'implication organisationnelle (Getahum et al, 2016). La quête de plus d'efficacité est au cœur des réflexions dans le secteur public en Afrique. C'est pourquoi notre recherche étudie le rôle de l'amour du métier pour expliquer l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire à travers la satisfaction au travail dans la quête d'un comportement organisationnel efficace dans l'administration publique. Ainsi l'objet de cette recherche est donc de répondre à la question suivante : **Quel est le rôle de la satisfaction au travail dans la relation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire ?** Pour y parvenir nous avons fait l'analyse de la littérature existante dans le domaine (1). La démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de l'étude est ensuite abordée (2). Enfin les résultats sont présentés (3) et discutés (4).

1. Revue de littérature

Après avoir clarifié les concepts étudiés, nous ferons successivement la distinction entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle et enfin les relations entre les différentes variables de la recherche.

1.1. La satisfaction au travail

La satisfaction au travail est l'attitude de l'individu à l'égard de son travail. Elle est définie par Poilpol et al. (2015) comme une réponse affective et émotionnelle d'une personne face à une situation de travail qui résulte de l'adéquation entre ce que la personne désire (ses attentes) et ce qu'elle retire de son travail. Pour Dion (1986), la satisfaction au travail représente « un état affectif résultant de la concordance entre ce qu'un individu s'attend de recevoir de son travail comme de la tâche, des relations de travail, du salaire, des occasions de promotions et toute autre condition de travail et l'évaluation de ce qu'il en reçoit effectivement ». Le salarié évalue ses contributions (matérielles, morales, affectives, etc.) à l'organisation et les rétributions (matérielles, morales, affectives, et) que l'organisation lui apporte en retour, de même que ce qu'une autre organisation aurait pu lui accorder s'il y avait contribué de la même façon. Patterson et al. (2010) considèrent le construit comme une interaction entre la cognition et l'affect, ou la réflexion et les sentiments. La satisfaction au travail peut être étudiée selon eux comme une évaluation générale de son travail mais aussi en considérant différentes dimensions du travail comme la satisfaction vis-à-vis de la paie, des collègues de travail, de la hiérarchie et du travail lui-même. Ils notent aussi que le construit est quelque fois divisé en satisfaction intrinsèque et en satisfaction extrinsèque. La satisfaction extrinsèque comprend la satisfaction avec la hiérarchie, les collègues de travail et le travail lui-même alors que la satisfaction extrinsèque est liée aux éléments tels que la paie ou la promotion. Dans le même registre que Paterson et al (2010) deux grandes dimensions de la satisfaction peuvent également être dégagées (Mottay, 2003) : la satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque. La satisfaction extrinsèque est relative à la relation entre le salarié et son entreprise. Elle concerne les aspects extérieurs au travail comme la stabilité de l'emploi ou encore les conditions de travail. La satisfaction intrinsèque est davantage tournée vers les facettes et caractéristiques du travail soit le contenu de ce dernier mais également les rapports avec les autres dans le cadre professionnel (Le Flancher et al, 2015). Pour Castel (2016), la satisfaction au travail se compose de trois dimensions distinctes bien que très fortement liées : cognitive, affective et conative. La dimension cognitive renvoie au jugement évaluatif que porte l'individu sur son travail en fonction de l'adéquation perçue entre ce qu'il désire, veut ou cherche à atteindre dans son travail et les opportunités offertes par ce dernier (Locke, 1969). L'affect négatif ou positif provenant automatiquement de cette évaluation constitue la dimension affective de la satisfaction au travail. Enfin, de ce jugement et de cet affect découle une intention d'agir en vue de réduire l'insatisfaction ou d'augmenter la satisfaction, qui correspond à la dimension conative.

Meyssonnier et Roger (2006) appréhendent la satisfaction au travail selon au moins trois approches en se basant sur les travaux de Mignomac (2004).

- Un « état émotionnel » se définir comme une réponse émotionnelle positive face à une expérience de travail. La perception positive de l'expérience de travail est instable car elle évolue en fonction des expériences et des attentes du salarié (Randon et al, 2011).
- Une « évolution » dans laquelle l'individu appréhende l'écart perçu entre ce qu'il attendait de son emploi et de ce qu'il est réellement (Randon et al, 2011).
- Une « dynamique » dans laquelle « l'individu est en constante adaptation afin de maintenir le niveau de satisfaction qui lui convient » et qui évolue en fonction des besoins et des aspirations de l'individu et de la réalité vécue dans le travail et elle résulte de l'action des forces internes et externes à l'organisation ((Randon et al, 2011).

Dans le cadre de nos travaux de recherche nous retiendrons la définition d'Igalens (1999) qui définit la satisfaction au travail comme « *une réponse émotionnelle positive résultant de l'évaluation du travail ou des expériences de travail* ». *La satisfaction est un concept dynamique*. C'est une perception instable qui évolue en fonction des expériences mais aussi en fonction des attentes du salarié qui peuvent se modifier tout au long de sa vie ((Randon et al, 2011). Par ailleurs la satisfaction au travail est fondée sur une évaluation personnelle et non en fonction du groupe et l'évaluation se fait en fonction des événements passés ou présents et non en fonction du futur.

1.2. L'implication organisationnelle

L'implication organisationnelle est une relation d'interaction entre l'individu et l'organisation. Elle part du principe que l'on ne peut pas être membre d'un groupe sans construire progressivement avec lui une relation et sans être construit en partie soit même dans cette relation (Ouassal, 2019). Elle trouve son origine dans les travaux en comportement organisationnel et en gestion des ressources humaines sur la motivation au travail dans une perspective de construction de la loyauté et de la fidélité du personnel envers son organisation (Ncaleu et Manga, 2015). L'implication organisationnelle est l'attachement qu'un employé manifeste à l'égard de son organisation et cet état psychologique a des conséquences sur la décision d'en rester membre (Simard, Doucet et Bernard, 2005). Mowday (1998) définit l'implication organisationnelle (IO) comme « une force générale conduisant l'individu à s'identifier et à s'engager envers l'organisation dans laquelle il travaille ». Selon O'Reilly et Chartman (1986) l'IO est « l'attachement psychologique ressentie par une personne pour une organisation reflétant le degré par lequel la personne internalise ou adopte les caractéristiques ou les perspectives de l'organisation ». Selon Meyer et Allen (1991), trois dimensions de l'implication organisationnelle peuvent être identifiées : l'implication affective, calculée et normative.

L'implication affective se réfère aux sentiments d'appartenance et d'attachement émotionnel de l'individu envers l'organisation. L'employé affectivement impliqué dans l'organisation reste parce que c'est sa volonté, conséquence d'un choix complètement délibéré du fait qu'il accepte les buts et valeurs de l'organisation et qu'il fait en sorte que celle-ci puisse atteindre ses objectifs (Porter et al, 1974). Dans notre contexte les professeurs avec une forte implication affective demeurent membre de l'organisation parce qu'ils le désirent et non pas parce qu'ils n'ont pas d'autres choix. L'implication calculée ou implication de continuité met en évidence le coût généré par le départ de l'organisation. Elle est basée sur l'idée que l'individu aurait trop à perdre s'il devait quitter l'organisation du fait des investissements personnels qu'il a pu faire et des alternatives d'emploi qui se présentent à lui. C'est la mesure dans laquelle un employé se sent engagé en raison de ses propres calculs (Allen et Meyer, 1990). L'implication de l'employé dans l'organisation est ainsi motivée par le besoin ressenti par ce dernier de maintenir les avantages liés au fait d'y rester L'identification aux objectifs et valeurs de

l'entreprise est inexistante. Les employés ayant une forte implication calculée restent dans l'organisation par besoin (Meyer et Allen, 1991) et seraient susceptibles de ressentir à terme des frustrations qui pourraient rendre leur travail inadéquat (Bentein, Vandenberghe et Dulac, 2004). Les enseignants avec une forte implication calculée sentent très rapidement des frustrations lorsque leurs besoins ne sont pas satisfaits. L'implication normative renvoie à un sentiment d'obligation morale et de loyauté vis-à-vis de l'organisation. Elle se manifeste par des attitudes de loyauté et de devoir. Elle traduit une prédisposition à agir dans les intérêts de l'organisation.

Nous pouvons donc dire que l'implication organisationnelle affective reflète les termes comme les « croyances, le désir et la volonté », que l'implication calculée renvoie « à l'intérêt et au besoin » et l'implication normative traduit les termes « d'obligation et de devoir moral ». Dans le cadre de nos travaux de recherche nous retiendrons la définition de Mowday et al. (1979) qui définissent l'implication organisationnelle comme « un attachement psychologique, une identification à l'organisation » caractérisée par :

- une forte croyance et une adhésion aux buts et aux valeurs de l'organisation,
- une volonté de faire des efforts considérables pour l'organisation,
- un fort désir d'en rester membre.

1.3. L'amour du métier

L'amour du métier est considéré comme une attitude positive vis-à-vis de son métier. L'amour du métier est défini comme « une proximité psychologique qui reflète l'affection, l'attachement et l'importance que représente le métier pour le salarié et dans lequel il investit temps et énergie ». Il apparaît un lien positif et étroit, une intimité entre le salarié et son métier et correspond à une intensité relationnelle stable et durable avec le métier. L'amour du métier reflète l'acceptation des buts et des valeurs du métier, la volonté d'exercer des efforts pour ce métier et le désir de continuer à exercer ce métier. Ainsi, un salarié aimant son métier y est attaché et éprouve de l'envie pour son travail. Il y investit de longues heures et vit ses échecs professionnels comme des événements personnels. L'amour du métier qui est un sentiment intrinsèque qu'un individu a envers le métier exercé peut être inné ou acquis.

L'Amour inné fait référence à l'affection qu'on a d'un métier avant de l'exercer. L'amour inné reflète une force motivationnelle qui amène un individu à choisir de s'engager librement dans un métier. L'amour inné serait le résultat d'une intériorisation autonome du métier dans l'identité de la personne c'est-à-dire une intériorisation où la personne accepte librement qu'un métier soit important pour elle. Il est une sorte d'attrait irrésistible que le métier exerce sur l'individu lui permettant de considérer les difficultés et autres contraintes non pas comme des sources de découragement mais plutôt comme des défis à relever. Elle suppose donc un idéal pour lequel l'on est prêt à se dévouer et à faire des sacrifices. Quant à l'amour acquis, il fait référence à l'affection qu'on a pour un métier à force de l'exercer. C'est un amour qui naît du fait de l'apprentissage. En effet, en exerçant un métier l'individu accepte et s'approprie les normes ainsi que les valeurs du métier. Les objectifs du métier se manifestent sous la forme de normes sociales internalisées par l'individu et c'est ce qui le conduit à aimer le métier.

1.4. La distinction l'amour du métier et l'implication organisationnelle

L'amour du métier est une affection pour le métier exercé alors que l'implication organisationnelle est l'attachement psychologique ressentie par une personne pour son organisation. L'amour du métier est une attitude envers le métier exercé alors que l'implication organisationnelle est une attitude envers l'organisation. En outre l'on peut exercer un métier sans être membre d'une organisation or pour être membre d'une organisation publique ou privée, il faut exercer un métier.

1.5. La relation entre les concepts

Les relations entre les concepts concernent la relation satisfaction au travail et l'implication organisationnelle d'une part et la relation amour du métier et implication organisationnelle. La nature de la relation entre la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle fait débat entre les chercheurs cependant la communauté scientifique reconnaît l'influence de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle (Govender et al, 2017). Peu de travaux ont été étudié la relation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle à l'exception des travaux de Nago (2018, 2022).

Dans son étude de 2018, Nago a montré que l'amour inné jouait le rôle de médiateur entre la satisfaction au travail et l'implication organisationnelle normative. L'amour inné influence l'implication organisationnelle normative des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire. En 2022 Nago étudie la relation entre les pratiques de GRH (Gestion des Ressources Humaines), l'amour du métier et l'implication organisationnelle des instituteurs du public en Côte d'Ivoire. Les résultats de ces travaux montrent que l'amour inné influence l'implication organisationnelle normative et l'implication organisationnelle calculée. Par contre l'amour acquis influence l'implication organisationnelle normative. L'amour du métier est un médiateur de l'influence de certaines pratiques de GRH sur l'implication organisationnelle des instituteurs du public en Côte d'Ivoire.

2. Méthodologie

Nous présentons dans cette partie la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette recherche à travers l'échantillon et la méthode de collecte de données, le modèle de recherche suivi des hypothèses, la mesure des variables et la technique d'analyse des données.

2.1. L'échantillon et la méthode de collecte de données

La population concernée par notre problématique est constituée par l'ensemble des professeurs du secondaire public de Côte d'Ivoire. Cette population se chiffre à 27.791 professeurs (MENETFP/DSPS, 2021). Toutefois, cette population est en réalité très vaste et ne peut être étudiée dans sa totalité. Face à cette difficulté, voir l'impossibilité de constituer un échantillon aléatoire représentatif des professeurs du secondaire public notre choix s'est tourné vers une méthode non probabiliste. La méthode non probabiliste est l'échantillon de convenance. Nous avons choisi un échantillon de convenance pour des raisons de praticité, d'accessibilité, de coût, de temps. Toutefois, afin d'éviter un biais au niveau de l'échantillon nous nous sommes efforcés de réunir des professeurs de lycées et collèges secondaire public craie en main de deux sexes provenant des établissements secondaires publics d'Abidjan et d'Aboisso. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire auto administré ayant subi un pré-test auprès de quinze (15) professeurs du secondaire public et de 10 (dix) enseignants-chercheurs.

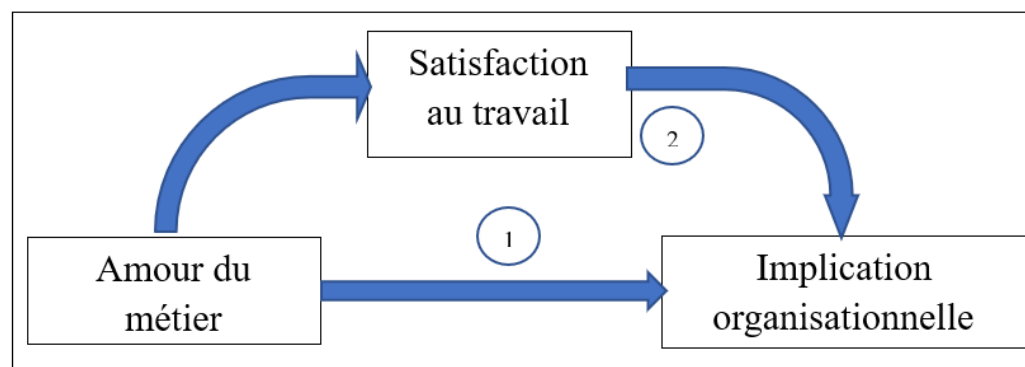
Précisons que dans le cadre de la présente étude nous avons également réalisé des entretiens semi directifs avec les professeurs du secondaire public à l'aide d'un guide d'entretien. Nous avons le choix de nous limiter à un échantillon de convenance une fois arrivé la saturation sémantique des réponses comme Igalens et Roussel (1998). La taille de notre échantillon obéit au principe de saturation sémantique comme le recommande Gavard-Perret et al (2008). Au total, vingt (20) entretiens individuels ont été réalisés pendant la période d'étude avec les professeurs du secondaire public. Ces entretiens qui ont duré en moyenne 30 minutes nous ont permis de recueillir des informations qualitatives afin de mieux cerner les phénomènes d'amour du métier, de satisfaction au travail et d'implication organisationnelle dans l'administration publique ivoirienne. L'étude qualitative qui vient compléter la revue de littérature nous a permis d'élaborer certains items pour mesurer l'amour du métier.

2.2. Modèle et hypothèses de recherche

L'objet de notre étude est d'étudier le rôle de médiation de la satisfaction au travail dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire.

La figure 1 ci-dessous présente le modèle de recherche issu de l'objet de l'étude.

Figure 1 : Le modèle de recherche



Source : Elaboré par l'auteur (2022)

A partir de notre modèle de recherche nous proposons les hypothèses suivantes :

H1 : L'amour du métier influence l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public.

H1a : L'amour du métier influence l'implication affective des professeurs du secondaire public.

H1b : L'amour du métier influence l'implication calculée des professeurs du secondaire public.

H1c : L'amour du métier influence l'implication normative des professeurs du secondaire public.

H2 : La satisfaction au travail est un médiateur dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public.

H2a : La satisfaction au travail est un médiateur dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle affective des professeurs du secondaire public.

H2b : La satisfaction au travail est un médiateur dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle calculée des professeurs du secondaire public.

H2c : La satisfaction au travail est un médiateur dans l'influence de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle normative des professeurs du secondaire public.

2.3. La mesure des variables

L'opérationnalisation des variables est relative aux techniques de mesure des différentes variables de l'étude. La satisfaction au travail, l'amour du métier et l'implication organisationnelle ont été mesurés sur une échelle de Likert en cinq points allant de 1 à 5. Le répondant s'évalue (s'autoévalue) sur cette échelle.

Les aspects de la satisfaction au travail considérés dans cette étude dérivent de l'Inventaire de Satisfaction au Travail de Larouche (1975) et d'une étude antérieure réalisée sur l'insatisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal (Ndoye, 2000). Vingt aspects du travail sont retenus dans cette étude.

L'implication organisationnelle a été mesurée par la version courte de l'échelle de mesure proposée par (Meyer et Allen, 1991). Cette version comprend 18 énoncés (6 items par dimension). Cependant certains items ont été modifiés pour les adapter au contexte de l'étude.

L'échelle de mesure de l'amour du métier a été élaborée à partir des études de Nago (2018) et de l'étude qualitative exploratoire. Cette échelle de mesure de l'amour du métier adaptée au contexte comprend 18 items pour les deux dimensions de l'amour du métier.

2.4. La technique d'analyse des données

Les données collectées ont été analysées en deux étapes. Des analyses factorielles exploratoire et confirmatoire ont été conduites pour évaluer la dimensionnalité, la fiabilité et la structure des construits en premier lieu. En second lieu le test des hypothèses a été réalisé.

3. Présentation des résultats

Sont présentés successivement l'analyse factorielle des échelles de mesures retenues et les résultats des hypothèses de la recherche.

3.1. L'analyse des échelles de mesure de l'amour du métier, de la satisfaction au travail et de l'implication organisationnelle

Les qualités psychométriques des échelles de mesures sont appréhendées via les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires. L'analyse exploratoire a été conduite sous SPSS « Statistical Package for Social Sciences » dans sa version 22. La dimensionnalité des échelles de mesure a été évaluée par une analyse en composantes principales (ACP) avec rotation Varimax. L'analyse confirmatoire a été réalisée avec le logiciel AMOS 24 développée par Arbuckle (2016).

3.1.1. Les Analyses Factorielles Exploratoires (AFE)

Les AFE ont été réalisés sur un échantillon de 192 professeurs pour respecter les recommandations d'Igalens et Roussel (1998). Deux volets caractérisent cette 1^{ère} étape des analyses à savoir les analyses en composantes principales (ACP) de chaque échelle et les fiabilités de ces mesures. Les ACP nous ont permis de connaître la structure dimensionnelle de chaque échelle et surtout de réduire l'erreur aléatoire en éliminant les items disposant de faibles communalités et/ou de saturations insuffisantes (inférieures à 0,5 sur son axe ou supérieure à 0,30 sur plus d'un axe).

Le tableau 1 ci-dessous présente les résultats de l'AFE des échelles de mesure utilisées.

Tableau 1 : Les résultats de l'AFE des échelles de mesure utilisées

ECHELLES			Capacité des données à être factorisées			Valeurs propres	Variance Expliquée	Variance Totale	Nombre d'items	Fiabilité (Cronbach)
			KMO	Bartlett	p-value					
AME	AA, 3 dimensions	AA_a	,656	219,22	,000	2,335	33,351	65,600	2	,685
		AA_b				1,255	17,923		3	,695
		AA_c				1,003	14,325		2	,681
	AI, 1 dimension		,708	83,671	,000	1,901	66,845	66,845	4	,617
SATISFACTION, 2 dimensions		SAT_a	,572	88,639	,000	1,699	28,318	51,495	4	,516
		SAT_b				1,391	23,176		2	,512
IMP_ORG (IO), 03 dimensions		IOA	,626	238,669	,000	2,284	19,037	52,769	5	,777
		IOC_a				1,624	13,537		3	,656
		IOC_b				1,386	11,553		2	,656
		ION				1,037	8,642		2	,605

Source : Nos analyses sous SPSS 26 (2022)

Dans ce travail de recherche, trois (03) échelles de mesures ont été analysées : celles de l'amour du métier, de la satisfaction au travail et de l'implication organisationnelle. Les analyses successives ont permis d'arrêter une structure factorielle définitive pour chaque échelle et de déterminer les indicateurs de fiabilité (alpha de Cronbach). De cette première analyse, 02 grandes dimensions ont été extraites de l'Amour du Métier (AME) dont 03 sous dimensions constituant l'Amour Acquis ; 02 autres dimensions sont issues de la Satisfaction au Travail et 03 autres de l'analyse de l'échelle de mesure de l'Implication Organisationnelle (IO) dont 02 sous dimensions de l'Implication Organisationnelle Calculée. Les indices KMO et le test de Bartlett montrent que les données de variables sont factorisables. Les valeurs propres sont toutes supérieures à l'unité et les variances totales expliquées sont supérieures à 50%.

Les dimensions étant spécifiées, nous avons abordé les analyses factorielles confirmatoires.

3.1.2. Les Analyses Factorielles Confirmatoires (AFC)

Le second échantillon de 279 enseignants nous permet de conduire la seconde phase des analyses psychométriques des échelles de mesure. Cette étape est réalisée en vue de confirmer les structures factorielles issues des AFE et de réduire les erreurs systématiques.

Nous nous sommes servis de la méthode des équations structurelles pour piloter cette étape et en nous servant du logiciel AMOS 24 développé par Arbuckle. (2016). Il ressort globalement du tableau à la page suivante, en dehors de la mesure de la Satisfaction, que les structures factorielles issues de l'AFC s'alignent approximativement sur les structures obtenues des AFE. En effet, une seule dimension à 4 items de la satisfaction a été extraite. Elle possède de bons indices d'ajustement absolus, parcimonieux et incrémentaux tout comme ceux des mesures de l'Amour du métier et de l'Implication organisationnelle. Le tableau 2 ci-après récapitule les items retenus par l'AFC.

Tableau 2 : Synthèse des items retenus par l'AFC

Echelle de mesure			Nombre d'items	Items
AME	Amour acquis 3 dimensions	AA_a	2	Je suis attaché(e) à ce métier ; je suis lié (e) à ce métier.
		AA_b	3	Je m'investis entièrement dans ce métier ; ce métier me rend heureux ; l'exercice de ce métier me procure de la joie, du plaisir
		AA_c	2	Je suis prêt à faire des efforts supplémentaires sans attendre une compensation ; j'ai des remords quand je suis absent.
	Amour inné 1 dimension	AI	4	Je choisirai de nouveau ce métier si c'était à refaire ; je suis attiré par ce métier ; je suis fier du métier d'enseignant que j'exerce et je le recommanderai volontairement aux autres ; je suis fier de parler de mon métier à mes connaissances.
Satisfaction au travail 1 dimension		SAT_a	4	Avancement ; classement ; évaluation ; programme.
IO	Implication affective 1 dimension	IOA	5	Je ressens les problèmes de lycée comme les miens ; je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance au lycée (-) ; je ne me sens pas attaché affectivement au lycée (-). ; je ne me sens pas membre à part entier du lycée (-) ; le lycée signifie beaucoup pour moi.
	Implication calculée 2 dimensions	IOC_a	3	J'aurais des problèmes de survie si je me décidais de quitter le lycée maintenant ; il serait très difficile pour moi de quitter le lycée maintenant même si je le voulais ; je pense avoir trop peu de possibilités pour envisager de quitter le lycée

		IOC_b		J'aurais pu envisager de travailler dans d'autres secteurs si je pouvais faire autre chose ; l'une des raisons pour lesquelles je continue de travailler ici est le manque de solutions de rechanges possibles.
	Implication normative 1 dimension	ION	2	Je ne quitterai pas le lycée car je me sens redevable envers les personnes qui y travaillent ; je dois beaucoup au lycée.

Source : Nos analyses issues des résultats de SPSS 26 (2022)

Les indices de qualité de l'ajustement du modèle théorique des échelles de mesure aux données sont regroupés dans le tableau suivant (tableau 3).

Tableau 3 : Indices de qualité de l'ajustement du modèle théorique des échelles de mesure aux données

INDICES			AME				SAT, 01 dimension	IMP_ORG, 04 dimensions			
Catégorie d'indices	Indices retenus	Valeurs de référence	AA, 03 dimensions			AI, 01 dim	SAT_a	IOA	IOC_a	IOC_b	ION
			AA_a	AA_b	AA_c						
			02 items	03 items	02 items	04 items	04 items	04 items	03 items	02 items	02 items
Méthode d'estimation	Coeff. de Mardia	< 10	17,533 (MCG)				4,304 (MV)	6,794 (MV)			
Indices absolus	GFI	> 0,9	,990				,994	,965			
	AGFI	> 0,9	,974				,972	,943			
	SRMR	< 0,05	,032				,027	,050			
	RMSEA	< 0,08	,000				,043	,032			
	P	> 0,05	,529				,221	,091			
Indices incrémentaux	NFI	> 0,9	,927				,955	,879			
	CFI	> 0,9	1,000				,983	,936			
Indices de parcimonie	Khi-2/ddl	< 5	,910				1,510	1,282			
	CAIC	< au CAIC du m. saturé	122,741 (185,674)				56,069 (66,312)	260,467 517,235			

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

; dim. : dimension(s), MCG : Moindres Carrés Généralisés, MV : Maximum de Vraisemblance

Nous observons que les coefficients de concentration multivariés de Mardia varient. Celui de l'AME vaut 17,533 et nous conduit à usage de la méthode des Moindres Carrés Généralisés ; tandis que les coefficients inhérents aux mesures de la satisfaction au travail et de l'Implication organisationnelle permettent d'utiliser la méthode du Maximum de Vraisemblance.

Après la re-spécification du modèle de mesure de la satisfaction, nous sommes passé à la détermination des coefficients de validité et fiabilité des échelles. Pour ce faire, nous nous sommes aidés du modèle de mesure global de la recherche.

Il est construit par l'établissement de liens de corrélation entre les différentes variables du modèle de recherche. Le modèle de mesure global présente de bons indices d'ajustement.

Le modèle doté d'un nombre important de variables latentes et manifestes et de liens entre variables, Roussel et al (2002) suggère de revoir les différents seuils des indices d'ajustement. Ainsi, les indices incrémentaux CFI et NFI et les indices absolus GFI et AGFI peuvent être acceptés au seuil de 0,80.

Le tableau 4 ci-après regroupe les indices d'ajustement du modèle de mesure global de recherche.

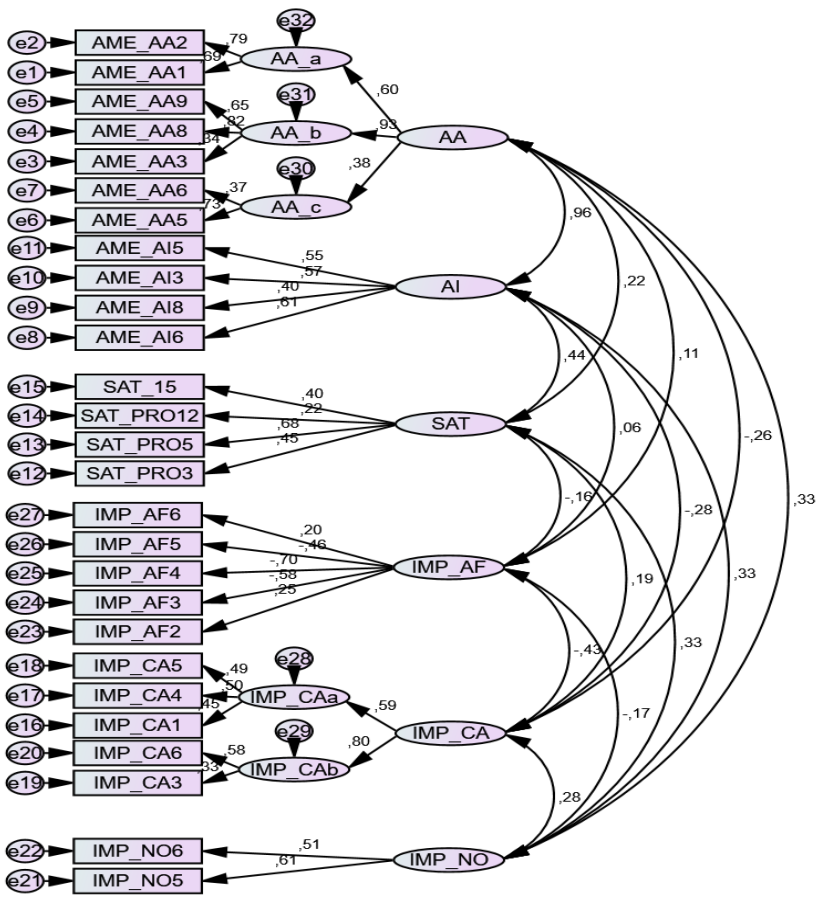
Tableau 4 : Les indices d'ajustement du modèle de mesure global de la recherche

Catégorie d'indices	Indices retenus	Valeurs de référence	Modèle initial
Indices absolus	GFI	> 0,9	,905
	AGFI	> 0,9	,882
	SRMR	< 0,05	,062
	RMSEA	< 0,08	,035
	P	> 0,05	,060
Indices incrémentaux	NFI	> 0,9	,834
	CFI	> 0,9	,891
Indices de parcimonie	Khi-2/ddl	< 5	1,337
	CAIC	< au CAIC du modèle saturé	891,954 (2506,598)

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

Par ailleurs, les indices parcimonieux sont intéressants et les valeurs de RMSEA, SRMR et p permettent de conserver le modèle de mesure global de recherche (figure 2).

Figure 2 : Modèle de mesure global de la recherche



Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

Ce modèle nous permet de déterminer la fiabilité selon le ρ de Joreskog et les validités convergentes (ρ de validité convergente) et discriminantes. Le tableau suivant situe les ρ s de validité convergente (ou variance moyenne extraite [VME]) sur la diagonale et permet de statuer sur la validité discriminante en montrant que la VME d'une variable (supérieure à 0,5) est en outre supérieure au carré de la corrélation entre ladite variable et chacune des autres variables. Le tableau 5 ci-après regroupe la fiabilité et la validité convergente des échelles de mesure.

Tableau 5 : Fiabilité et validité convergente et discriminante des échelles de mesure

Variables/ Dimensions	ρ de Joreskog	1	2	3	4	5	6
1.AME_AA	,823	(,606)					
2. AME_AI	,705	,007	(,507)				
3. SAT	,746	,143	,111	(,522)			
4. IMP_AF	,859	,028	,022	,000	(,782)		
5. IMP_CA	,850	,020	,004	,051	,000	(,624)	
6. IMP_NO	,943	,009	,182	,014	,019	,082	(,610)

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

Les VME sont toutes supérieures à 0,5 et indiquent que les items sont plus liés à leurs variables latentes respectives (Fornell et Larcker, 1981). Et en comparant chaque VME aux carrés des corrélations, la validité discriminante des mesures est atteinte selon Hair et al (2006).

3.2. La relation AME-Satisfaction au travail-Implication Organisationnelle : les résultats de la recherche

Dans un premier temps, nous estimons l'intensité des relations entre les variables du modèle de recherche. En second lieu, nous analyserons les relations de causes à effets en testant nos différentes hypothèses.

3.2.1. Analyse des corrélations entre AME-Satisfaction au travail et Implication Organisationnelle

Le test de corrélation de Pearson nous a permis de réaliser cette analyse et le logiciel SPSS 26 a servi d'outil. L'Amour du Métier est globalement corrélé à l'Implication Organisationnelle. En effet, la dimension « Amour Acquis (AA) » est corrélée positivement à l'Implication organisationnelle normative [ION] ($r = + 0,180$) et négativement à l'Implication calculée [IOC] ($r = - 0,119$). L'AA n'est cependant pas lié à l'Implication Affective. *Par ailleurs, l'Amour Inné (AI) n'est positivement corrélé qu'à une seule dimension de la variable dépendante : l'ION ($r = + 0,189$) et à la Satisfaction au Travail ($r = + 0,226$). Cet amour semble ne pas être donc lié aux IOA et IOC. De manière surprenante, il apparaît que l'Implication Affective n'est liée à aucun des antécédents du modèle que sont l'AA, l'AI et la Satisfaction au travail.* Le tableau 6 ci-après présente les résultats de l'analyse de l'intensité et du signe des liens entre Amour du Métier, Satisfaction et Implication Organisationnelle.

Tableau 6 : Les résultats de l'analyse de l'intensité et du signe des liens entre Amour du Métier, Satisfaction et Implication Organisationnelle

		AME_AA	AME_AI	SATISF	IO_AF	IO_CA	IO_NO
AME_A	Corrélation de Pearson	1					
	Sig. (bilatérale)						
AME_AI	Corrélation de Pearson	,581**	1				
	Sig. (bilatérale)	,000					
SATISF	Corrélation de Pearson	,083	,226**	1			
	Sig. (bilatérale)	,166	,000				
IO_AF	Corrélation de Pearson	-,062	-,032	,100	1		
	Sig. (bilatérale)	,305	,599	,095			
IO_CA	Corrélation de Pearson	-,119*	-,103	,065	,188**	1	
	Sig. (bilatérale)	,048	,084	,281	,002		
IO_NO	Corrélation de Pearson	,180**	,189**	,153*	,114	,119*	1
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,011	,057	,047	

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

3.2.2. L'analyse des hypothèses de la recherche

Le test des hypothèses a été réalisé sur les données issues de l'étude confirmatoire. Nous avons testé nos hypothèses en utilisant la méthode des équations structurelles sous AMOS 24 développé par Arbuckle (2016). L'hypothèse recherche relative au lien direct est étudiée avant d'aborder celle relative à la médiation de la satisfaction au travail. Ainsi nous vérifierons l'acceptabilité des estimations.

➤ L'analyse de l'influence directe de l'AME sur l'implication organisationnelle (IO)

Le logiciel AMOS 24 nous permet de réaliser le test de cette 1^{ère} hypothèse. Le modèle de structure obtenu met en évidence les relations de cause à effet.

Le tableau 7 ci-dessous présente les résultats des hypothèses de l'influence directe de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle.

Tableau 7 : Résultats des hypothèses de l'influence directe de l'AME sur l'IO

Variables explicatives	IOA (1)			IOC (2)			ION (3)		
	T	P	B	T	P	B	T	P	B
AA	1,138	,255	,121	-1,908	,067	-,168	2,082	,037	,329
AI	,846	,397	,080	-1,985	,041	-,248	2,601	,009	,309
R ²	,006 = 0,60%			,061 = 06,10%			,096 = 09,60%		

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

L'analyse des liens directs révèle que l'AME a une influence directe mitigée sur l'IO. En effet, l'Amour Acquis (AA) des enseignants n'a d'effet que sur l'ION avec un coefficient de régression positif $\beta_{AA-ION} = + 0,329$: lorsque le niveau de l'AA augmenté d'une unité, l'ION croît de 0,329. L'influence de l'AA sur l'ION est positive.

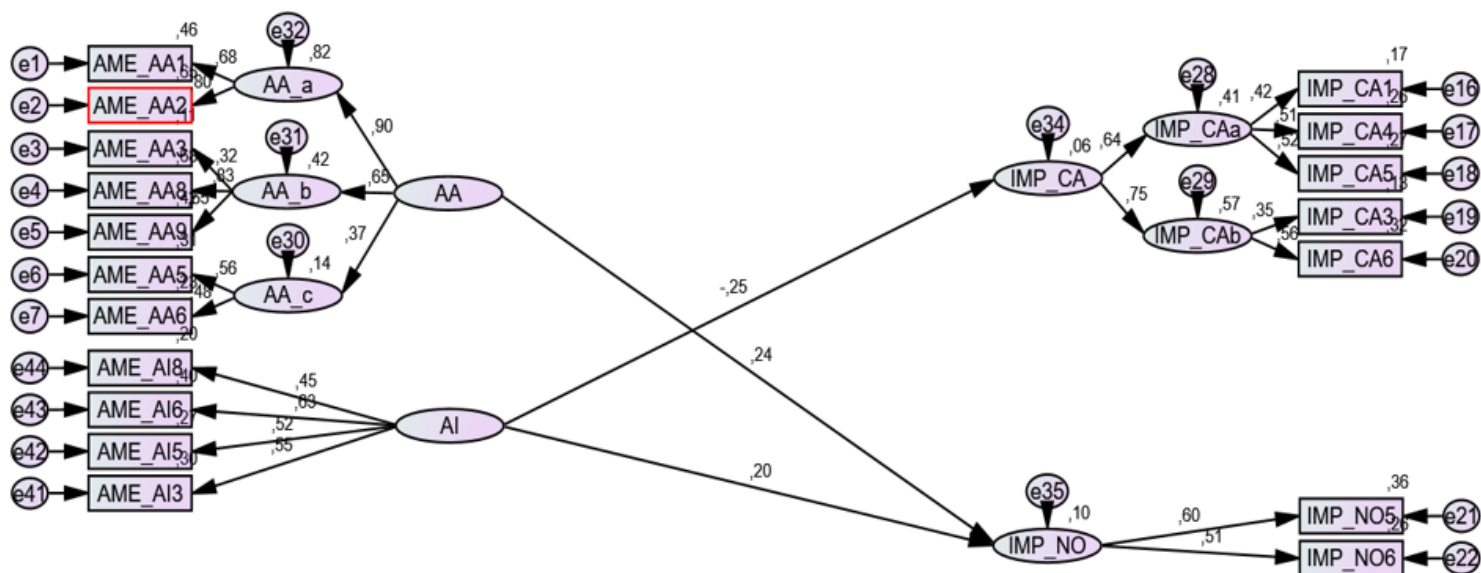
Le coefficient $\beta_{AI-ION} = + 0,309$ indique que l'AI influe positivement sur l'ION. Cependant, l'impact de l'AI sur l'IOC est négatif ($\beta_{AI-ION} = - 0,248$). Une augmentation de l'AI d'une unité entraîne la baisse de l'IOC de 0,248. Aussi, l'AI n'a pas d'impact sur l'IOA.

Le tableau nous révèle aussi que l'amour du métier n'influence pas l'implication affective car $P_{AI-IOA} = 0,397$ donc un individu peut aimer un métier et ne pas être impliqué affectivement dans l'organisation. L'implication affective est donc liée au contexte de l'étude.

L'hypothèse H1 est infirmée.

La figure 3 ci-après schématise le modèle de structure de l'effet direct de l'AME sur l'IO.

Figure 3 : Modèle de structure de l'effet direct de l'AME sur l'IO.



Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

➤ Le rôle de la satisfaction au travail sur le lien AME-IO

Les résultats des relations amour du métier-satisfaction au travail et satisfaction au travail – implication organisationnelle sont regroupés dans le tableau suivant (Tableau 8).

Tableau 8 : Les résultats du test de médiation de la SAT

Variables explicativas	SAT			IOA (a)			IOC (b)			ION (c)		
	T	P	B	T	P	B	T	P	B	T	P	β
AA	-1,162	,245	-,122	,284	,776	,027	-,608	,543	-,080	1,907	,057	,302
AI	3,791	***	,543	1,637	,102	,250	-2,156	,031	-,482	-,297	,766	-,044
SAT				-,1985	,047	-,359	2,296	,022	,572	2,340	,019	,415
R ²	,310 = 31,00%			,097 = 09,70%			,277 = 27,70%			,215 = 21,50%		

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

*** : *significativité au seuil de 0,001*

Les résultats montrent que la satisfaction au travail joue un rôle uniquement sur le lien entre l'AI et l'IO. Il apparaît que seul l'AI exerce un effet sur la SAT ($\beta_{AI-SAT} = + 0,543$) qui a son tour influe sur les trois dimensions de l'IO.

L'hypothèse H2 à savoir la satisfaction au travail joue le rôle de médiation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire est vérifiée.

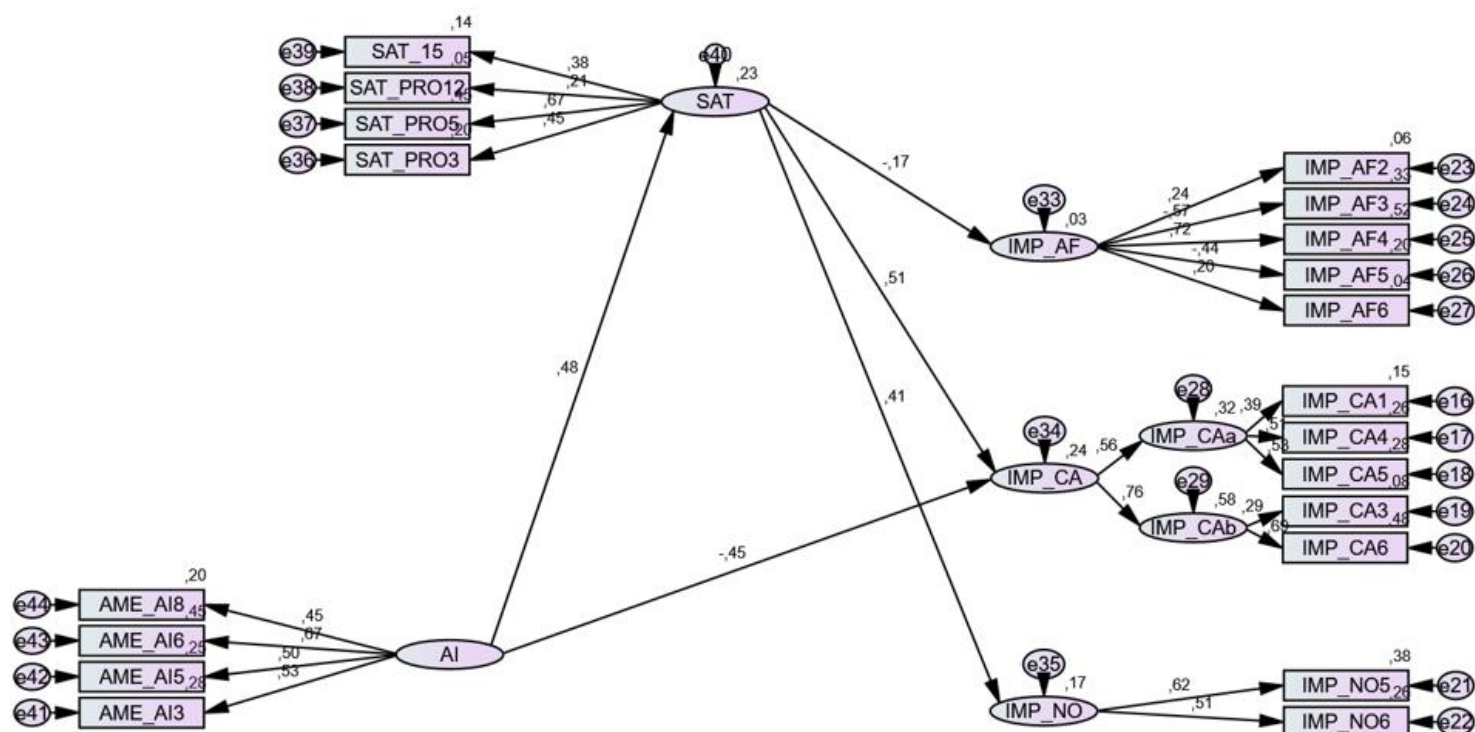
Nous observons que le lien direct entre AI et IOC demeure significatif et négatif ($\beta_{AI-IOC} = - 0,482$) en dépit de la médiation significative de la SAT. Nous concluons que la médiation de la SAT sur le lien AI-IOC est dite partielle. Le test de Sobel effectué permet de déterminer $Z = 2,23$ confirmant ainsi que la médiation est significative. Par ailleurs, la relation directe entre l'AI et l'ION n'est plus significative lorsqu'intervient la SAT. La médiation de la SAT est dite totale et la significativité du test de Sobel est satisfaisante ($Z = 1,982$). En outre la médiation de la satisfaction au travail est aussi totale sur le lien AI-IOA ($Z = 2,007$).

Les résultats du tableau nous révèlent aussi que la satisfaction au travail influence négativement l'implication organisationnelle affective ($\beta_{SAT-IOA} = - 0,359$). Lorsque la satisfaction au travail augmente d'une unité l'implication affective diminue de 0,359.

Enfin, la relation non significative entre l'AI et IOA lors du test des liens directs connaît une modification. Après intégration de la SAT, les liens AI-SAT et SAT-IOA sont significatifs. Les variances expliquées connaissent une augmentation après ajout de la SAT dans modèle, et exceptionnellement celles de l'IOC et de l'ION. Nous sommes passés de 0,60% à 09,70% pour l'IOA, de 06,10 à 27,70% pour l'IOC et de 09,60 à 21,50% pour l'ION.

Le modèle de structure des liens directs et indirects validés est schématisé par la figure suivante (figure 4).

Figure 4 : Modèle de structure des liens directs et indirects validés



Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

La qualité d'ajustement du modèle de recherche a été déterminée et les valeurs sont ainsi résumées dans le tableau suivant (tableau 9).

Tableau 9 : Les indices d'ajustement du modèle de structure validé de la recherche

Catégorie d'indices	Indices retenus	Valeurs de référence	Modèle initial
Indices absolus	GFI	> 0,9	,911
	AGFI	> 0,9	,888
	SRMR	< 0,05	,067
	RMSEA	< 0,08	,043
	<i>P</i>	> 0,05	,000
Indices incrémentaux	NFI	> 0,9	,798
	CFI	> 0,9	,802
Indices de parcimonie	Khi-2/ddl	< 5	1,525
	CAIC	< au CAIC du modèle saturé	592,204 (1531,810)

Source : Nos analyses sous AMOS 24 (2022)

Les différents indices d'ajustement sont globalement satisfaisants : les seuils sont acceptés en observant les recommandations de Roussel et al (2002). Ils permettent de conclure que le modèle s'ajuste bien aux données recueillies.

4. Discussion des résultats

Certains de nos résultats rejoignent ceux trouvés dans les études antérieures par contre d'autres leurs sont opposés. Ces résultats inattendus viennent enrichir la littérature chez la population étudiée et remettent en question le champ des études concernant les antécédents de l'implication organisationnelle même si très peu d'études se sont intéressées au concept de l'amour du métier surtout son rôle dans les administrations publiques en Afrique.

La satisfaction au travail influence négativement l'implication affective. Plus le professeur du secondaire public est satisfait plus il ne s'identifie pas à l'organisation dans laquelle il travaille. La satisfaction au travail ne prédit pas l'implication organisationnelle affective des professeurs du secondaire public. Ce qui est contraire aux travaux de (Imran et al 2018, Taghrid 2019). Pour ces auteurs la satisfaction au travail influence significativement et positivement l'implication organisationnelle affective.

Concernant l'influence directe de l'amour du métier sur l'implication organisationnelle nos résultats sont conformes à ceux trouvés par Nago (2018). En effet dans ses travaux Nago (2018) a montré que l'amour inné influence l'implication organisationnelle normative. L'amour inné contribue non seulement à nourrir un sentiment d'obligation morale envers l'école mais aussi à intérioriser les normes en raison de la prédisposition qu'à l'individu pour l'école. Or le sentiment d'obligation morale et l'intériorisation des normes sont deux éléments importants de l'implication normative.

Tout comme l'avaient montré les études d'Imran et al (2018) où la satisfaction au travail jouait le rôle de médiation entre l'habilitation psychologique des professeurs et leur implication organisationnelle, nos résultats suggèrent que la satisfaction au travail joue le rôle de médiation entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle. La satisfaction au travail joue le rôle de médiation entre l'amour inné et l'implication organisationnelle cependant la satisfaction influence négativement l'implication organisationnelle affective. L'amour inné est enraciné dans l'histoire personnelle du personnel et prend sa source dans la conviction d'être fait pour l'enseignement. En effet les individus ayant un amour inné décident de s'engager librement dans un métier sans contrainte. Ce type d'engagement produit une force motivationnelle à s'investir de son plein gré dans le métier et engendre un sentiment d'approbation personnelle quant au fait de poursuivre son travail. A travers la théorie triangulaire de l'amour de Sternberg (1986), l'amour inné influence la satisfaction au travail qui

influence à son tour les implications calculée et normative. L'implication calculée peut s'expliquer par le fait qu'étant des fonctionnaires les professeurs seront confrontés au manque de possibilité de trouver un autre emploi s'ils démissionnaient de leur emploi actuel. En outre ils perdraient certains avantages comme le salaire par exemple.

Conclusion

Cette étude avait pour but d'analyser le rôle médiateur de la satisfaction au travail dans la relation entre l'amour du métier des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire et leur implication organisationnelle. Nos résultats montrent qu'en présence de la satisfaction au travail l'amour inné influence positivement les implications calculée et normative. La satisfaction au travail joue donc le rôle médiateur entre l'amour du métier et l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire public en Côte d'Ivoire grâce à la théorie triangulaire de l'amour du métier de Sternberg (1986). Le rôle de l'amour du métier doit être reconsidéré dans la gestion des Organisations Publiques parce que ce concept a un poids dans le comportement organisationnel des individus. Un individu qui a un amour du métier fort sera plus enclin à avoir un bon comportement organisationnel. Malgré, les précautions méthodologiques qui ont été prises, il est important de relever, comme dans toute étude empirique, certaines limites. La taille de l'échantillon appelle à généraliser les résultats avec la plus grande prudence. Relevons également que cette étude s'est focalisée essentiellement sur un seul corps de métier à savoir les professeurs du secondaire public limitant quelque peu la portée de l'étude. Néanmoins, les résultats qui en sont issus ont des implications managériale et scientifique. Notre travail pourrait aider les gestionnaires à comprendre pourquoi certains salariés font preuve d'une persévérance non productive dans leur travail. Le recrutement dans l'enseignement doit donc se faire sur la base de l'amour du métier des postulants. Des tests psycho techniques devront être réalisés afin de le détecter. Comme implication scientifique notre travail contribue à vulgariser le concept d'amour du métier qui est peu développé en gestion des ressources humaines. Les résultats obtenus ouvrent plusieurs voies de recherches futures. Il serait opportun d'une part, de mener des études similaires sur d'autres corps de métier pour voir si ces conclusions se confirment et d'autre part d'introduire d'autres variables dans la relation amour du métier -implication organisationnelle. Enfin il serait aussi intéressant de mettre au test d'autres facettes de la satisfaction au travail pour examiner leur influence sur l'implication organisationnelle affective des professeurs du secondaire public.

BIBLIOGRAPHIE

- ALLEN N. J., MEYER J. P. (1990), « The measurement and affective, continuance, and normative commitment to the organization », *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-8.
- ALLEN N.J., MEYER J.P. (1996), « Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation: An Examination of Construct Validity », *Journal of Vocation Behavior*, 49(3), pp 252-276.
- ARBUCKLE J. L. (2016), *IBM SPSS Amos 24 Users' guide*, New York : IBM.
- BARSADA S., O'NEIL O. A. (2014), « Employees who feel love perform better », *Harvard Business Review*, n°13.
- BENTEIN K., VANDERBERGHE C., DULAC T. (2004), « Engagement organisationnel de continuité et indicateurs d'efficacité au travail », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, (53), 69-79.
- CASTEL D. (2016), *La satisfaction au travail*. Dans VALLERY G., BOBILIER CHAUMON M. E., BRANGIER. E., DUBOIS. M (Eds.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 379-382), Paris, Dunod.

CASTING S., ROUSSEL P. (2006), « Effet de l'évaluation du contrat psychologique sur l'implication affective dans la fonction publique : Le rôle modérateur de la motivation à l'égard du service public », *XVII^{ème} congrès de l'AGRH - Le travail au coeur de la GRH*, Reims, France, 16-17 Novembre.

DION G. (1986), *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^{ème} Edition, Sainte-Foy. Les presses de l'université de Laval.

FORMEL C., LARCKER D. F (1981), « Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error ». *Journal of Marketing Research*, Vol 18, n° 1, pp. 39-50.

GAVARD-PERRET M. L., GOTTELAND D. H., AONC., JOLIBERT A. (2008), *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en science de gestion*, Person Education France.

GETAHUN T., TEFERA F., BURICHEW A. H. (2016), « Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Organizational Commitment in Ethiopian Primary Schools: Focus on Primary Schools of Bonga Town », *European Scientific Journal*, Vol. 12, n°13, pp. 380-398.

GOVENDER L., GROBLE S. (2017), « Job satisfaction and organizational commitment in South African airline », *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, Vol. 6, n°2, pp. 2-24.

HAIR J.F., BLACK W.C., BABIN B.J., ANDERSON R.E., TATHAM R. L. (2006), *Multivariate Data Analysis*, Vol 6, Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.

IGALENS J., ROUSSEL P. (1998), *Méthodes de recherches en gestion des ressources humaines*, Economica, Collections Recherche en Gestion, Paris.

IGALENS J. (1999), Satisfaction au travail. *Encyclopédie de la gestion et du management*, Paris : Edition Dalloz pp 1246-1247.

IMRAN A., KHURRAM S.K., SABA M. (2018), « Role of job satisfaction as a mediator of the relationship : academicians psychological empowerment and organizational commitment », *Governance and Management Review*, Vol. 3, n°3, pp 59-86.

LAROUCHE V. (1975), « Inventaire de satisfaction au travail : validation », *Industrial Relations Industrielles*, Vol. 30, n° 3, pp. 343-374.

LE FLANCHEC A., MULLENBACH-SERVAYRE., ROJOT J. (2015), « Favoriser la satisfaction au travail », *Revue Management & Avenir*, Vol 7, n°81 pp 37-55 Novembre

LOCKE, E.A. (1969), « What is job satisfaction ? », *Organizational Behaviour and Human Performance* pp. 309-336.

MACKENSIE S., PODSAKOFF P., AHEAME M. (1998), « Some Possible antecedents and consequences of in-rôle and extra-salesperson performance », *J. Mark*, 52, 87-98.

MENET/DSPS (2021), *Statistiques scolaire de Poche 2020-2021 : Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques*, Cote d'Ivoire, 158 pages.

MEYER J. P., ALLEN N. J. (1991), « A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment », *Human Resources Management Review*, Vol.1, n°1, pp. 61-89.

MEYER J.P., STANLEY D.J., HERSCOVITCH L., TOPOLNYTSKY L (2002), « Affective continuance and normative commitment to the organization. A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences », *Journal of Vocational Behavior*, vol 61, pp. 20-52.

MEYSSONNIER R., ROGER A. (2006), « L'impact du cocooming organisationnel et des opportunités d'emploi sur le lien entre satisfaction au travail et intention de quitter », *XVII^{ème} Congrès de l'AGRH*, Reims, 1-23.

MFIARAK A.K.R., DJOUHOUA T.J.M., MAKOUDOUM T.L., KAMMOE Y., FERNAND F. (2022), « Climat organisationnel de l'école et engagement professionnel des enseignants : le rôle médiateur de la satisfaction professionnelle », *International Journal of innovation and Scientific Research*, Vol 59, n° 2 Mar, pp. 69-77.

MIGNOMIAC K. (2004), « Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, Vol 53, pp 80-93.

MOWDAY R.T., PORTER L.W., STEERS R. M. (1979), « The measurement of organizational commitment », *Journal of vocational behaviour*, Vol. 14, pp 224-247.

MOWDAY R.T. (1998), « Reflexion on the study and relevance of organizational commitment » *Human Resource Management Review*, 4, 387-401.

MOTTAY D. (2003), « Contenu du travail et satisfaction des salaires: resultat d'une étude empirique en milieu hospitalier », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°49, Juillet-Septembre, pp 42-53.

NAGO A. (2018), « Le rôle médiateur de l'amour du métier dans l'influence de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle de professeurs du secondaire en Côte d'Ivoire », *Revue Internationale de Gestion et d'Econome*, Vol. 2, n° 3, pp.146-169.

NAGO A. (2022), L'influence des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'implication organisationnelle des instituteurs du primaire public en Côte d'Ivoire : le rôle de l'amour du métier », *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 5, Numéro 3 » pp. 247-273.

NDOYE A. K. (2000), « L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal », *Revue des Sciences de l'Education*, Vol. 26, n° 2, pp. 439-462.

NKALEU R., MANGA B. (2015), « L'implication organisationnelle des personnels cadres dans les PME : le rôle de la tontine d'entreprise en contexte camerounais », *Revue Internationale PME*, Vol 28, n°3-4 pp. 287-313.

O'REILLY C.A., CHATMAN J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment : the affects of compliance, identification and internationalization on prosocial behavior », *Journal of Applied Psychology* Vol 7 n° 3, pp. 492-499.

OUASSAL L. (2019), « L'impact de la perception de la RSE sur l'implication organisationnelle des salariés : Description Contextuelle de l'OCP site de SAFI », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, Numéro 6/ Volume 3 : numéro 1, pp. 831-850.

OUEDRAGO I. R., SOME D. B., OUEDRAGO A., LIVIAN Y. (2016), « L'implication organisationnelle du personnel d'une entreprise africaine : le cas de ONATEL-SA au Burkina Faso », *Journal Ouest-Africain des Sciences de Gestion*, Vol 1, n° 1, pp 98-109.,

PATTERSON M., RICK J., WOOD S., CAROLL C., BALAIN S.L., BOOTH A. (2010), Systematic review of the links between human resource management Practices and Performance. *Health Technology Assessment*, Vol 14 n° 51 p 380.

POILPORT-ROCABOY G., NTELAERS G. (2015), « Exposition au harcèlement psychologique au travail : Impact sur la satisfaction, l'implication organisationnelle et l'intention de départ », *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol 17, pp 358-379.

PORTER L.W., STEERS R. M., MONDAY R. T., BOULIAN P. (1974), « Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.

RANDON S., POURIN C., SIBE M., TRICAUD S., MICHEL P. (2011), Actualisation de la revue de littérature sur la satisfaction au travail conduit par le CCECOA en 2000 version 2010.

ROUSSEL P., DURIEU F., CAMPOY E., EL AKREMI A. (2002), *Méthodes d'équations structurelles : recherche et application en gestion*, Paris, Economica.

SIMARD G., DOUCET O., BERNARD S. (2005), « Pratiques en GRH et engagement des employés : le rôle de la justice », *Relations industrielles*, 60 (2), 296-319

SIVIVANESAN G., VIVEKANANTHA S. (2016), « A study on organization commitment and job satisfaction in selected business process outsourcing organizations in tiruchirappalli », *International Journal of Management*, Vol. 7, n°2, pp. 721-729.

SPECTOR P.E. (1997), *Job Satisfaction, Application Assessment, Cause and Consequences*. London UR Sage Publications.

STERNBERG R. J. (1986), « A triangular theory of love », *Psychological Review*, Vol. 93, n°2, pp.119-135.

TAGHRID S.S. (2019), « The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment : The Mediating Role of Job Satisfaction », *Modern Applied Science*, Vol 13, n° 2, pp 42-53.