

RESUME

FACTEURS DE TRAVAIL ET SATISFACTION DES ENSEIGNANTS
DE L'ÉDUCATION FONDAMENTALE DE LA COMMUNE
DE L'AZILE, HAÏTÍ, PENDANT
LA PERIODE 2016-2017

par

Frantz Delia

Conseiller principal: Jorge A. Hilt

RÉSUMÉ DE THÈSE DE POSTGRADUÉ

Université de Montemorelos

Faculté Education

Titre: FACTEURS DE TRAVAIL ET SATISFACTION DESENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION FONDAMENTALE DE LA COMMUNE DEL'AZILE, HAITÍ, PENDANT LA PERIODE 2016-2017

Chercheur: Frantz Delia

Conseiller principal: Jorge A. Hilt, Docteur en Education

Date d'achèvement: Novembre 2019

Problème

Cette étude répond à la question: les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable sont-ils prédicteurs à la satisfaction des enseignants?

Méthode

Cette étude est quantitative du type descriptif est corrélationnelle, transversale et analyse les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants. L'échantillon se compose de 120 enseignants de 27 écoles publiques de la commune de l'Azile. On utilise l'instrument de Barba Briceño (2011) dont son Alpha de Cronbach .904. Par la preuve statistique, l'analyse de régression linéaire multiple a été utilisée.

Résultats

Les résultats de l'étude montrent que tous les facteurs de travail sont prédictifs de la satisfaction des enseignants et que la supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur modèle prédictif de la satisfaction. Il y a plus de femmes que d'hommes exerçant le métier d'enseignant dans les 27 écoles publiques fondamentales du niveau primaire à l'Azile et qu'ils sont majoritairement des jeunes se situant entre 25 à 35 ans selon les données de cette étude. Il y a une différence significative entre les groupes d'hommes et de femmes dans les dimensions reconnaissance et traitement juste; les femmes sont plus satisfaites que les hommes dans ces dimensions.

Conclusion

On conclut qu'il y a des relations significatives entre les facteurs de travail et la satisfaction au travail des enseignants. Il faut noter que les variables supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur modèle prédictif de la satisfaction des enseignants du fondamental de la commune de l'Azile.

Université de Montemorelos

Faculté Education

FACTEURS DE TRAVAIL ET SATISFACTION DES ENSEIGNANTS
DE L'ÉDUCATION FONDAMENTALE DE LA COMMUNE
DE L'AZILE, HAITÍ, PENDANT
LA PERIODE 2016-2017

Thèse
présentée en accomplissement partiel
des exigences pour l'obtention du grade de
Maîtrise en Education

par

Frantz Delia

Mars 2020

FACTEURS DE TRAVAIL ET SATISFACTION DES ENSEIGNANTS
DE L' EDUCATION FONDAMENTALE DE LA COMMUNE
DE L' AZILE, HAITI, PENDANT
LA PERIODE 2016-2017

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación

por
Frantz Delia

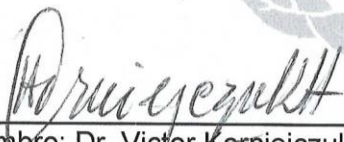
APROBADA POR LA COMISIÓN:



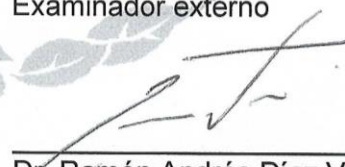
Asesor principal: Dr. Jorge Hilt



Mtro. José Luis Girarte Guillén,
Examinador externo



Miembro: Dr. Victor Korniejczuk



Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares,
Director de Posgrado e Investigación



Miembro: Mtro. Fresnel Charles

26/03/2020

Fecha de aprobación

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DE TABLEAUX.....	vi
REMERCIEMENTS.....	viii
Chapitre	
I. DIMENSION DU PROBLÈME.....	1
Introduction.....	1
Formulation du problème.....	2
Question de recherche.....	4
Formulation de l'hypothèse	4
Objectif de la recherche	4
Justification de l'étude	5
Limitation de l'étude.....	6
Délimitation de l'étude	6
Intégration de la foi.....	6
Définition des termes.....	7
Environnement de l'étude.....	8
Organisation de l'étude.....	9
II. REVUE DE LITTÉRATURE.....	11
Satisfaction au travail.....	11
Facteur de travail	16
Climat au travail	16
Supervision de l'enseignant	18
Supervision classique.....	19
Supervision clinique	20
Auto supervision.....	21
Reconnaissance des enseignants.....	22
Collaboration entre enseignants.....	23
Leadership partagé.....	25
Formation continue	26
Traitement juste et équitable.....	26

III. CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	29
Type de recherche.....	29
Population et échantillon	30
Instrument utilisé pour la collecte des données	30
Déroulement de la collecte des données	32
Variables.....	33
Hypothèses.....	33
Opérationnalisation de l’hypothèse et des variables.....	33
IV. RESULTATS	35
Introduction.....	35
Description de l’échantillon de l’étude	36
Sexe	36
Age.....	36
Niveau d’études	37
Rôle joué à l’école	37
Ancienneté.....	38
Satisfaction de l’enseignant de son travail	38
Fiabilité de l’instrument.....	38
Analyses descriptives des variables de l’étude	39
Les facteurs de travail.....	39
Climat au travail.....	40
Supervision des enseignants	41
Reconnaissance des enseignants.....	41
Traitement juste et équitable.....	42
Satisfaction au travail	42
Test d’hypothèse.....	43
Analyses additionnelles	44
V. RÉSUMÉ, DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS.....	45
Introduction.....	45
Résumé.....	45
Discussion.....	48
Conclusions.....	50
Recommandations.....	50
Appendice	
A. QUESTIONNAIRE	52

B. VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES	56
C. STATISTIQUES DE FIABILITÉ	59
D. STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES VARIABLES DE L'ÉTUDE.....	62
E. TEST D'HYPOTHÈSE.....	65
REFERENCES	70

LISTE DE TABLEAUX

1. Distribution des enseignants par écoles	31
2. Opérationnalisation de l'hypothèse	34
3. Distribution de l'échantillon par âge	37
4. Distribution de l'échantillon par niveau d'études.....	37
5. Distribution de l'échantillon selon leur rôle	38
6. Distribution de l'échantillon selon son ancienneté	38
7. Distribution de l'échantillon selon leur satisfaction au travail	39
8. Valeurs d'alpha de Cronbach des variables étudiées.....	40
9. Statistiques descriptives de la variable indépendante de l'étude	40
10. Statistiques descriptives de la variable climat au travail	41
11. Statistiques descriptives de la variable supervision des enseignants.....	41
12. Statistiques descriptives de la variable reconnaissance des enseignants	42
13. Statistiques descriptives de la variable traitement juste et équitable	42
14. Statistiques descriptives de la variable satisfaction au travail	43

REMERCIEMENTS

Les mots me manquent pour remercier d'une part, Dieu, le tout Puissant, qui m'a donné le souffle de vie d'être au terme de ce travail de recherche. D'autre part, ma famille, mes encadreurs, mes professeurs, mes camarades et tous ceux et toutes celles qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette étude.

CHAPITRE I

DIMENSION DU PROBLEME

Introduction

Aujourd'hui, la gestion des ressources humaines (RH) est de grande importance pour les organisations tant publiques que non-publiques et peut contribuer à améliorer à une meilleure performance des travailleurs et celle de la qualité des services produits par l'organisation.

La satisfaction au travail est une thématique centrale en gestion des ressources humaines. Elle est devenue l'un des sujets les plus importants et les plus recherchés dans le domaine de la psychologie organisationnelle. Il n'y a pas de définition acceptée à l'unanimité relative au concept de la satisfaction au travail. Chaque auteur développe une nouvelle définition selon le développement de leurs propres recherches. Peiró (2005) a vu la satisfaction au travail comme l'attitude manifestée envers le travail. Une attitude est une prédisposition qui est manifestée favorablement ou défavorablement par des personnes dans leur environnement (Navarro Llinares et Montañana, 2010), qui suppose que la satisfaction ou l'insatisfaction naîtra de quatre variables: (a) la comparaison entre la situation de travail actuelle et les aspirations de la personne, (b) le degré de contrôle perçue de la situation de travail, (c) les changements de niveau d'aspiration des gens (affecté par le sentiment d'auto-efficacité) et (d) les stratégies de résolution des problèmes.

Ainsi, il existe de nombreuses études sur la satisfaction au travail, la plupart de celles-ci concernent d'autres types d'organisation et peu d'entre elles se réfèrent au domaine de

l'éducation. Day (2006) s'intéresse à la satisfaction au travail des enseignants, déclare qu'enseigner est une vocation et souligne que les dimensions éthiques et morales de la vie des enseignants engagés qui éduquent sont liées à la totalité de leur vie. Cet auteur a identifié trois principales caractéristiques d'un bon enseignement: (a) la discrétion pédagogique: la possibilité d'utiliser l'éducation la plus appropriée pour chaque personne, (b) l'enseignement par amour: l'instinct de soins; qui est le désir d'aider, de protéger et de soutenir et (c) la sensibilisation professionnelle: l'enseignant est complètement dévoué à son travail et est fier de lui.

Le métier d'enseignant exige une connaissance approfondie des savoirs à transmettre et des qualités physiques, morales et intellectuelles de la part de l'enseignant. C'est un métier qui exige aussi plus d'amour et de tous les types de motivation intrinsèque et extrinsèque. Il est quasiment impossible de se réaliser et d'aider les autres à se réaliser sans motivation. Cette présente étude se base particulièrement sur les facteurs de travail liés à la satisfaction des enseignants et se donne pour objectif de déterminer si les dimensions suivantes comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, le traitement juste et équitable sont prédictifs significatifs à la satisfaction au travail.

Formulation du problème

Comme toute autre entreprise de service, l'école est une institution ouverte à la communauté et qui trouve sa juste valeur par la qualité des services fournis et la productibilité de son personnel. Cette qualité et cette productibilité supposent, certes, des compétences appropriées, une organisation optimale. Pourquoi certains sont si pressés pour quitter le lieu de travail? Pourquoi les enseignants ne participent pas ou s'impliquent très faiblement aux activités pour améliorer la qualité de l'enseignement apprentissage de l'école? Pourquoi certains

enseignants ne participent ou s'impliquent très faiblement aux différents problèmes auxquels fait face l'école?

Le travail d'un enseignant du niveau fondamental haïtien est énorme, car officiellement, il a en moyenne cinq heures par jour soit vingt-cinq heures d'enseignement par semaine tandis que les heures de préparation des séances de leçons et de correction des devoirs de maison ne sont pas estimées et un tel horaire laisse peu de place aux activités de développement professionnel (Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sport [MENJS], 2004). Les enseignants enseigneraient dans des salles mal équipées qui ne disposeraient pas de matériels didactiques, d'appareils scientifiques et d'autres articles essentiels facilitant un meilleur enseignement apprentissage. Ils se sentiraient mal à l'aise au sein de classes nombreuses où ils seraient peu disponibles pour un véritable encadrement pédagogique. Les enseignants, en absence d'assistants sociaux, d'animateurs socioculturels, d'éducateurs et de psychologues scolaires dans les établissements scolaires, seraient obligés de gérer des problèmes socioéconomiques et/ou affectifs de leur classe. De plus, ils supporteraient difficilement que la faiblesse de leurs traitements oblige beaucoup d'entre eux à occuper d'autres activités parallèles.

Dans le secteur public, beaucoup d'enseignants se trouvent en situation irrégulière, passent deux à trois ans sans avoir reçu leur lettre de nomination ni rémunération pour le service fourni. Ceux qui sont en situation régulière se montrent insatisfaits de leur salaire et des conditions dans lesquelles ils travaillent. Ceux du secteur non public sont victimes de disparité et de discrimination salariale. Les contractuels passent toute l'année académique sans la perception de leur salaire et la reçoivent dans le beau milieu de l'année académique suivante. Ils ne jouissant pas d'avantages sociaux et sont soumis à une insécurité de l'emploi.

Question de recherche

La question de recherche constitue l'élément de guidance de toute recherche scientifique. Dans cette étude, la question de recherche est ainsi formulée: les facteurs de travail comme: le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, le traitement juste et équitable sont-ils prédictifs significatifs à la satisfaction des enseignants de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2016-2017?

Formulation de l'hypothèse

Pour répondre à cette question de recherche, le chercheur a ainsi formulé l'hypothèse de recherche.

Hi. Les facteurs de travail comme: le climat au travail des enseignants, la supervision en situation d'enseignement apprentissage, la reconnaissance et le traitement juste et équitable sont prédictifs significatifs à la satisfaction des enseignants du 1^e et 2^e cycle fondamental pendant l'année académique 2016-2017.

Objectif de la recherche

Dans cette étude, on se propose de poursuivre les objectifs suivants :

1. Identifier le meilleur model prédictif à la satisfaction des enseignants qui participent dans cette étude.
2. Connaitre les facteurs de travail qui influence la satisfaction des enseignants participant à cette étude.
3. Analyser la différence existant entre les participants en accord avec les variables démographiques.

Justification de l'étude

En dépit des crises qu'a connues le système éducatif haïtien, il fait l'objet des changements et de grandes décisions, tels la réforme de Bernard, le Plan National d'Education et de Formation initié par le fameux Ministre Jacques Edouard Alexis (Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle [MENFP], 1997), le Groupe de travail sur l'Education et la Formation (GTEF) et d'autres mesures prises, tout cela se réalisent dans le seul but de prendre la voie de la modernité.

Durant ses dix dernières années, beaucoup d'efforts sont consentis par le MENFP (1997) en vue d'améliorer la qualité de l'éducation haïtienne. Le salaire des enseignants du secteur public et particulièrement les enseignants du secteur non public subventionné par le programme d'Education Pour Tous est révisé à la hausse. Des avantages sociaux sont en cours d'être opérationnels pour accompagner les enseignants du secteur public. Les enseignants des trente-six (36) d'Ecole Fondamentale Centre d'Appui Pédagogique (EFACAP) ont suivi plusieurs modules de formations professionnelles et disciplinaires devant améliorer la qualité de leur présentation en salle de classe.

Il reste beaucoup à faire pour améliorer la condition du niveau de vie des enseignants et leur permettre d'améliorer la qualité de services dans l'exercice de leur fonction. Donc, la curiosité s'impose au chercheur à la raison du choix de cette étude dans de la commune de l'Azile de (a) s'informer des facteurs de travail liés à la satisfaction au travail des enseignants de la commune de l'Azile et (b) informer la communauté éducative de la commune de l'Azile du résultat de l'étude par sa publication dans les journaux de la république et ouvrir la voie à d'autres chercheurs qui veulent approfondir cette étude.

Limitation de l'étude

Dans cette étude, vu la configuration géographique de la commune de l'Azile, l'accès difficile des écoles, la disponibilité des enseignants par rapport à leurs activités quotidiennes pour réaliser l'enquête et le manque de moyens de déplacement, le chercheur n'a pas pu aborder tous les aspects du facteur de travail liés à la satisfaction et élargir le champ dans les écoles non publiques de l'Azile pendant l'année académique 2016-2017.

Délimitation de l'étude

Dans cette étude, l'accent est mis sur les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants. Donc, les dimensions suivantes sont retenues des facteurs de travail: le climat au travail, la supervision des enseignants, reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable des enseignants. Les 27 écoles fondamentales publiques du niveau 1^e et 2^e cycle de la commune de l'Azile seront retenues pour mener l'enquête.

Intégration de la foi

Aujourd'hui, le monde est évangélisé grâce aux enseignements donnés par le divin Enseignant, Jésus Christ, aux douze disciples en leur recommandant d'aller partout le monde de prêcher la bonne nouvelle à ceux qui croient, seront sauvés et à ceux qui ne croient pas, seront condamnés. L'homme, particulièrement est condamné à vivre avec ses semblables où ils développent des relations pour faciliter leur épanouissement. Ainsi, Jésus Christ, le meilleur enseignant par excellent a utilisé les paraboles des talents et des vigneron infidèles dans les Evangiles de Mathieu, Marc et Luc pour enseigner les chrétiens de ses vigilances responsabilités comme gestionnaire des biens naturels et des ressources dont ils ont à leur disposition. Selon White (1987), pour un bon équilibre mental et spirituel, perçoit la motivation comme la clé de

la réussite. Pour réussir en quoi que ce soit, il faut avoir un but précis et le poursuivre inlassablement. Elle poursuit pour dire qu'aucune science n'équivaut à celle qui permet à l'élève de développer dans sa vie le caractère de Dieu. Ceux qui deviennent disciples du Christ constatent dans leur vie l'existence de nouvelles motivations, de nouvelles pensées qui traduisent par de nouveaux actes.

Définition des termes

Satisfaction au travail: La satisfaction au travail est considérée comme un état émotionnel positif qui reflète une réaction émotionnelle au travail, qui se réfère à la façon dont les gens pensent de leur travail ou les différents aspects de leur travail (Anaya Nieto et Suárez Rivero, 2007). Robbins (2009), de son côté, voit la satisfaction au travail comme une réponse affective ou émotionnelle à divers aspects du travail. Car, une personne peut être relativement satisfaite de l'un des aspects de leur travail et insatisfaite avec un ou plusieurs aspects supplémentaires. Il indique également qu'il est l'attitude d'un individu envers son travail. En outre, Fernández San Martín et al. (2000) coïncide avec Robbins, considère la satisfaction au travail comme l'attitude générale de l'individu à l'égard de son travail et doit être interprétée comme un produit du processus d'interaction entre la personne et sa situation de travail.

Climat au travail: Le climat au travail est collectivement configuré des attitudes et des comportements des personnes qui développent diverses activités de différents postes. Cette perception est définie comme l'opinion des enseignants sur l'encouragement et la satisfaction personnelle reçue par l'exercice des activités de leur enseignement (Martín Bris, 2000). La perception du travail est un processus par lequel les individus organisent et interprètent leurs impressions sensorielles afin de donner un sens à l'environnement de travail (Delgado González, 2005).

Supervision des enseignants: Selon Zepeda (2013), la supervision pédagogique doit-être considérée comme un levier pour augmenter l'efficacité des établissements scolaires. Elle peut être associée à un processus interpersonnel, comportant de multiples facettes, prenant en considération les comportements d'enseignement, le curriculum, l'environnement d'apprentissage, les groupes d'élèves, l'utilisation de l'enseignant, le développement professionnel.

Reconnaissance des enseignants: La reconnaissance des enseignants se traduit par la relation et l'interaction existant entre les enseignants et le directeur. Cette reconnaissance permet au directeur d'école d'inciter les membres de l'équipe pédagogique à développer une collégialité entre eux, à dégager une vision commune, à travailler en équipe et à instaurer des méthodes de travail et des règles de fonctionnement (Leclerc, Moreau et Lépine, 2009).

Traitement juste et équitable: Il est la perception des enseignants sur le traitement des autorités responsables dans les aspects comme économique, social, professionnel, le sexe et la religion, d'une manière juste et équitable.

Environnement de l'étude

La ville de l'Azile est une ville interne du département de Nippes de l'arrondissement de l'Anse-à-veau. Elle a une superficie de 153,82 Km², est peuplée de 37352 habitants (recensement par estimation 2009) de 243 hab. / km². Elle a quatre sections communales: Paul, Changeux, Tournade et Morisseau. Son économie locale repose sur la culture de la canne à sucre, des bananes, des ignames, du maïs, du petit mil, du café et du citron vert, et un grand nombre de produits agricoles. Cette ville a pris naissance dans un contexte historique particulier. La petite histoire rapporte, avec la bataille menée contre les colons français en Haïti, des colons comme Minviel Detournel, Jean Baptiste Anglade, Polite, Malivert, Morisseau, etc se déplaçaient pour sauver leur peau et cherchent un asile, un lieu de sureté pour se réfugier, au

point que jusqu'à aujourd'hui, plusieurs habitations portent le nom de ces français, ils habitaient ce lieu tranquillement pendant longtemps. D'où ce nom: Asile.

En 1892, l'Asile est relevé au rang de quartier, situé a mis chemin de la ville de l'Anse-a-veau et de la ville d'Aquin (environ 24 km).

En 1934, sous le président de Vincent, l'Asile est relevé au rang des communes mais sans section communale. Cependant, sur le plan administratif, l'Asile agit sur les 2 sections de l'Anse-a-veau qui lui sont proches.

Il faudrait attendre 20 ans plus tard, soit en 1964, le président François Duvalier dit Papa Doc, dans une visite effectuée à l'Asile, a changé le S de l'Asile en Z pour avoir l'Azile en vue d'enlever l'aspect de refuge. Papa Doc disait: pas de grande discussion sur la délimitation territoriale de l'Azile, car l'Azile s'est délimité lui-même par la grande vallée qu'il constitue. Donc, les Députés Enoit Michel d'Aquin et Webert Kerssaint de l'Anse-a-veau se sont mis d'accord pour doter l'Azile ses quatre sections communales dont deux dérivent d'Aquin et deux de l'Anse-a-veau.

Organisation de l'étude

Cette étude s'organise en cinq chapitres: le premier présente la dimension du problème dans laquelle l'accent est mis sur la formulation du problème, l'hypothèse émise, les objectifs poursuivis, la justification de l'étude, limitation et la délimitation de l'étude et la définition des mots clés constituant les variables de l'étude. Le deuxième chapitre présente une révision de la littérature dans laquelle présente les théories liées et ce que les auteurs ont déjà avancé aux concepts constituant les variables de l'étude. Le troisième chapitre présente la méthodologie utilisée dans laquelle présente le type de recherche, la population et l'échantillon de l'étude, les variables de l'étude, l'instrument utilisé, opérationnalisation des variables et l'hypothèse de

l'étude, les questions de l'étude et le mode de collecte de données. Le quatrième chapitre présente les résultats de l'étude dans lesquels présentent des réponses à la question de recherche, et procèdent à la vérification de l'hypothèse et la position critique du chercheur. Le cinquième présente la conclusion et les recommandations suivies des résultats de l'étude.

CHAPITRE II

REVUE DE LITTERATURE

Ce présent chapitre présente une révision de littérature des différentes variables clés du thème d'étude à partir des recherches qui sont déjà réalisées par différents chercheurs sur des facteurs de travail liés à la satisfaction des enseignants. Il est à noter que l'accent sera mis sur les dimensions suivantes: le climat au travail ou ambiance au travail, la supervision des enseignants en situation d'enseignement apprentissage, reconnaissance des enseignants et enfin le traitement justice et équitable à la satisfaction des enseignants.

Satisfaction au travail

Le concept de satisfaction au travail est une thématique pluridimensionnelle et polysémique. Car, elle reste l'un des concepts les plus étudiés dans les recherches en gestion des ressources humaines (Brief et Roberson, 1998; Judge et Bono, 2001; Spector, 1985) et est abordé sous plusieurs aspects. Hackman et Oldham (1976) en réfléchissant sur les facteurs liés à l'environnement au travail lui-même, présentent cinq éléments importants à la satisfaction au travail: variété des compétences, identité de la tâche, sens de la tâche, autonomie et feedback sur le travail. Il existe une multitude de facteurs liés à l'environnement, dont notamment les rôles dans l'entreprise avec l'ambiguïté de rôle et le conflit de rôle. Karasek et al. (1998) abordent les facteurs psychosociaux de la satisfaction au travail en trois dimensions: la demande psychologique, la latitude décisionnelle et l'autonomie décisionnelle ainsi que le soutien social au travail. D'autres chercheurs comme Watson, Clark et Tellegen (1988) s'appuient sur les

facteurs propres à la personne comme le sexe, l'âge et les dispositions affectives qui sont composées de deux facettes: l'affectivité positive qui est tendance à expérimenter un engagement et un enthousiasme agréables dans de nombreuses situations et l'affectivité négative qui se porte sur la tendance à expérimenter des émotions négatives telles que l'anxiété ou la dépression dans de nombreuses situations. Malgré des centaines d'études menées sur la satisfaction au travail, ce champ ne cesse pas d'attirer l'attention des chercheurs. Cela peut être dû à plusieurs raisons qui sont liées au développement des théories des organisations et des changements qui sont enregistrés, telles: (a) relation directe entre la productivité et la satisfaction au travail, (b) possibilité et la démonstration de la relation négative entre la satisfaction et les pertes temps, (c) la relation entre la satisfaction et le climat organisationnel, (d) augmentation de la sensibilité de la direction de l'organisation par rapport à la importance des attitudes et des sentiments des employés en ce qui concerne le travail, style de gestion, en haut et dans toute l'organisation, (e) l'importance croissante de l'information sur les attitudes, les idées de valeur et objectifs des employés en relation avec le travail du personnel et (f) la pondération de la qualité de vie au travail a augmenté dans le cadre de la qualité de vie. La satisfaction au travail influe fortement sur la satisfaction de la vie quotidienne (Caballero Rodríguez, 2002).

La satisfaction au travail (Locke, 1976) est définie comme un état émotionnel agréable résultant de l'évaluation de son travail comme accompli ou facilitant l'accomplissement des valeurs de son travail. L'insatisfaction au travail est l'état émotionnel désagréable résultant de l'évaluation de son travail comme frustrant ou empêchant l'accomplissement des valeurs de son travail ou entraînant des dévalues. La satisfaction et l'insatisfaction au travail sont fonction de la relation perçue entre ce qu'une personne a besoin dans son travail et ce qu'elle perçoit de lui

comme offrant ou comportant. Mais, au cours de ces dernières années, un nombre croissant de recherches présentent les insuffisances et les paradoxes de cette définition (Brief et Roberson, 1998; Mignonac, 2004).

Guillén Gestoso et Gruit Bozal (2000) forment un groupe de conceptualisations de satisfaction au travail qui se définit comme suit: (a) un état émotionnel positif ou agréable résultant de la perception subjective de l'expérience de travail de la personne, (b) une attitude générale envers le travail étant donné que les attitudes répondent à un modèle tridimensionnel: dimension affective, cognitive et comportementale (Peiró, 2005) et (c) une attitude affective qui renferme deux modèles: le modèle unidimensionnel qui traite de l'attitude à l'égard du travail en général et le modèle multidimensionnel qui tient compte de diverses dimensions du travail concret.

Barraza Macias, Ortega Muñoz et Ortega Muñoz (2010) indiquent que la satisfaction professionnelle peut être définie comme l'attitude montrant le travailleur en dehors de son travail, et que cette attitude est fondée sur les croyances et valeurs que le travailleur développe sur son propre travail et qui l'influence nécessairement de manière significative dans leurs comportements en vue de donner des résultats.

Henderson (2012) souligne que la satisfaction au travail est fortement influencée par ce qui se passe dans le reste de la vie des gens. Donc, si quelqu'un ne se contente pas d'autres aspects de leur existence, il aura une incidence sur la capacité de trouver la satisfaction professionnelle et cette insatisfaction touchent également d'autres domaines de sa vie.

Les auteurs comme Colquitt, LePine et Wesson (2014) voient la satisfaction au travail comme un état émotionnel agréable résultant de l'évaluation d'une expérience de travail. Elle représente la façon dont la personne se sent sur son travail. La satisfaction au travail est

fortement liée à la satisfaction de la vie. Ils soutiennent que les gens évaluent leur travail selon des aspects spécifiques, car le travail est non seulement une chose, mais une collection de tâches, de relations et de récompenses où on peut citer: (a) la satisfaction de la rémunération, (b) la satisfaction de la promotion, (c) la satisfaction avec le superviseur, (d) la relation réciproque des collègues et (e) la satisfaction dans l'exécution des tâches.

La satisfaction au travail est une réponse affective ou émotionnelle aux divers aspects du travail. Elle n'est pas un concept unitaire, car une personne peut être relativement satisfait de l'un des aspects de son travail et insatisfait dans d'autres (Robbins, 2009).

En outre, Fernández Arata (2002) a été suivi par Robbins dans sa définition en considérant la satisfaction au travail comme une attitude générale de l'individu à l'égard de son travail qui doit être interprété comme un produit du processus d'interaction entre la personne et sa situation de travail. Il a souligné également le résultat d'une étude menée par Herzberg, Mausner et Snyderman (1967) sur les causes de satisfaction et d'insatisfaction au travail de 200 ingénieurs et de comptables. L'analyse des données recueillies a permis d'identifier dans chaque situation un certain nombre d'éléments liés au sentiment de satisfaction ou d'insatisfaction au travail.

Il a constaté que les facteurs hygiéniques, l'environnement où le travail s'est réalisé, la relation avec les supérieurs, la sécurité de l'emploi, les bénéfices sociaux, le salaire, la supervision, les relations interpersonnelles au travail, la politique organisationnelle sont en parties extrinsèques à la motivation. Tous ces facteurs sont vus comme des éléments qui peuvent générer de la satisfaction, mais prioritairement ils servent à éviter l'insatisfaction. Les facteurs motivateurs sont ceux de nature intrinsèque, ils sont liés au propre travail, à la recherche de croissance et à la satisfaction des préoccupations, comme la réalisation, le développement, la

reconnaissance, la saisie des opportunités, la responsabilité. Il s'agit d'un ensemble de facteurs qui transforment le sentiment d'insatisfaction en satisfaction. La motivation est renforcée avec l'amélioration des facteurs supérieurs qui permettent la valorisation du travail comme moyen pour la satisfaction de la fonction.

Le traitement des employés reste une évidence à l'atteinte des objectifs fixés. Carmona (2007) a souligné, suite à des recherches relatives au traitement des employés comme celle de Brown (1996), que toutes entreprises qui veulent rester dans les affaires doivent bien traiter leurs employés. Il ajoute qu'un personnel qui est engagé et pris en compte par l'entreprise sera plus productif. Un aspect qui a des influences sur la satisfaction au travail de l'enseignant est l'appui qu'il reçoit pour son travail.

Day (2006) conçoit le travail des enseignants comme une vocation, un engagement moral lié à la culture de l'esprit des élèves et celui de leur parent. Il a été dit à plusieurs reprises, et accepté, que l'éducation est plus que l'enseignement. Enseigner la connaissance d'un sujet particulier peut être laissée à l'école, mais la formation et l'acquisition des valeurs et d'attitudes qui affectent la personnalité de l'ensemble de l'élève sont une responsabilité partagée. Par conséquent, il doit y avoir moyen affectif, une collaboration étroite de la famille, la société et l'école (Espot, 2006). Cet auteur, en analysant ce que représente l'enseignant, ajoute que l'enseignant est un: conseiller, directeur de l'apprentissage, instructeur, conseiller, orienteur et évaluateur. Il mentionne, du point de vue social, l'enseignant constitue le premier éducateur de l'enfant en raison de l'affaiblissement du rôle éducatif de la famille. Il souligne que le manque de coopération des parents est l'une des principales causes d'insatisfaction professionnelle des enseignants.

D'une recherche à une autre sur la satisfaction au travail, les résultats ne sont souvent

concordants. Certains chercheurs ont, par exemple, trouvé un lien positif entre la satisfaction au travail et le travail à temps partiel (Eberhardt et Shani, 1984) alors que d'autres ont trouvé un lien négatif (Hall et Gordon, 1973) ou encore, une absence de lien (Steffy et Jones, 1990). De plus, certains chercheurs trouvent des liens forts entre la satisfaction au travail et certaines variables comme la performance (Judge et Bono, 2001), alors que d'autres trouvent peu ou pas de liens avec cette même variable (Brayfield et Crockett, 1955). Ce ne sont que deux exemples parmi d'autres. Ainsi, la force et le sens des relations avec la satisfaction au travail peuvent varier fortement en fonction des variables explicatives. Ceci trouve des explications par le fait que plusieurs problèmes subsistent encore dans le champ de la satisfaction au travail. Ces problèmes pourraient avoir comme conséquence de diminuer ou de modifier la force des liens trouvés dans les différentes études menées entre la satisfaction et les variables du champ dans lequel on évolue.

Facteur de travail

Climat au travail

Le climat au travail fait référence à l'environnement interne existant entre les membres de l'institution. Il est étroitement lié au degré de motivation des employés et indique précisément les propriétés de motivation de l'environnement organisationnel. Un malentendu qui n'a pas été résolu entre les collègues peut détériorer le climat au travail ce qui peut provoquer des impacts sur le comportement des membres de l'institution. Un meilleur climat au travail augmente le rendement des employés. Le climat au travail influence le degré d'engagement et l'identification des membres entre eux. Dans une institution où règne un bon environnement de travail, les collaborateurs se sentent heureux, satisfaits, s'identifient et s'engagent en vue de faciliter l'atteinte des objectifs qui se sont fixés (Chiavenato, 2000). Le climat au travail positif

encourage et soutient la motivation du personnel et une performance de qualité. Un climat de travail positif engendre un mode de travail créatif et productif: c'est le climat d'un lieu de travail où règne la coopération, dépourvu de mauvaises langues, médisances et disputes mesquins. Chaque bureau ou établissement de santé a son propre climat de travail. Il y a des climats positifs et productifs, tandis que d'autres tendent à démotiver le personnel. Alors que le type de climat peut être aisément reconnaissable sur certains lieux de travail, il peut être plus difficile de l'identifier ailleurs. Pour vous rendre compte du climat qui règne sur votre lieu de travail, demandez-vous d'abord ce que vous ressentez en travaillant avec vos collègues, y compris votre responsable et votre personnel.

Beaucoup de chercheurs ont travaillé sur la qualité de vie au travail, par exemple Tavani, Monaco, Hoffmann-Hervé, Botella et Collange (2014) parlent des conditions matérielles de travail telles: la propreté, les bonnes ventilations et la luminosité. Il est à souligner que ce qui nuit actuellement à la qualité de vie au travail est moins la charge de travail que l'absence de sens dans l'action collective, lorsque les employés ne perçoivent pas la finalité concrète de leur travail, ni son articulation avec la stratégie poursuivie par leur entreprise. Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) dans son rapport de 2013 a indiqué que faire du bon travail est une des propositions qui revient le plus lorsque l'on interroge les salariés français au sujet de ce qui est important dans leur travail est Faire ce qu'on aime et se sent utile et la question du sens du travail se pose également en entreprise du point de vue du collectif.

Le climat au travail en contexte scolaire est une perception individuelle, indépendamment de coïncidences avec les membres de l'établissement. Cependant, il est collectivement configuré des attitudes et des comportements des personnes qui développent diverses activités de différents postes et missions à l'école. Créer un bon climat et le détruire peut affecter les résultats (Martín

Bris, 2000). La relation au travail est exprimée et se développe entre les groupes humains des interactions économiques, techniques, sociales et des facteurs culturels.

Supervision de l'enseignant

L'évolution de la profession enseignante place la supervision pédagogique au cœur de l'amélioration des systèmes d'éducation. Il peut être compris comme une démarche qui doit orienter les professionnels de l'éducation pour le perfectionnement des pratiques d'enseignement et d'apprentissage (Correa Molina, 2005). L'accompagnement doit reposer sur une ambiance de compréhension, de liberté, de respect et de créativité. Pour mieux accompagner un enseignant, il faut connaître sa culture, de prendre en compte ses capacités et la réalité quotidienne dans laquelle il exerce sa fonction d'enseignant (Arpin et Capra, 2008). Donnay et Charlier (2006), de leur côté, établissent des liens étroits entre le superviseur et le supervisé. Le superviseur doit non seulement avoir une compétence en matière d'éducation mais aussi une connaissance du contexte dans lequel évolue la situation d'enseignement apprentissage. Il doit éviter de réduire le supervisé à ses actes.

L'accompagnement des enseignants a d'abord été documenté en termes de principes et plus récemment en termes de stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences (Lafortune, 2012). Ces stratégies sont des actions pédagogiques et didactiques ciblées qui visent à susciter la réflexion individuelle relativement à sa pratique et à ses apprentissages, tout en suscitant des interactions entre pairs et collègues.

La supervision se rapporte généralement à la gestion administrative, au contrôle et à l'évaluation. Elle est un processus permettant de poser un regard sur le travail de quelqu'un, dans un objectif de vérification de la conformité de ses actions ou de perfectionnement de ses habiletés (Brunelle, Drouin, Godbout et Tousignant, 1988). Ce processus fait généralement

appel à une ou à des personnes externes, c'est-à-dire autres que la personne qui fait l'objet de la supervision, et se passe en contexte réel.

La supervision pédagogique est un processus comportant de multiples facettes qui se concentrent sur l'enseignement et procurent à l'enseignant des informations à propos de son mode de travail afin qu'il puisse développer des habiletés éducatives permettant l'amélioration de la performance. La supervision pédagogique peut être comprise comme étant un comportement officiellement promu par l'organisation qui influence l'attitude de l'enseignant de manière à faciliter l'apprentissage des élèves et à atteindre les objectifs de l'école.

L'inspection, organe des inspecteurs, s'insère dans une démarche purement administrative consistant à vérifier la situation légale des établissements scolaires et des enseignants et que le rôle primordial est d'exercer un contrôle sur les écoles et les enseignants, et surtout, sur la façon dont ces derniers appliquent les instructions et décrets mis en place par le ministère de l'éducation (De Grauwe, 2003). Dans cette approche, la relation d'aide et de soutien didactique font place à l'application des principes émanant de la hiérarchie sans tenir compte des particularités et spécificités de chaque milieu scolaire. L'inspection exerce un rôle de régulation et s'inscrit en priorité dans une logique de gestion du personnel. L'accompagnement est associé à la relation d'aide et au conseil visant à améliorer le processus d'enseignement apprentissage (Arpin et Capra, 2008; Bouchamma, 2004). La supervision exercée peut être conceptualisée en différents niveaux tels qu'ils se présentent de la manière suivante dans cette étude.

Supervision classique

La supervision classique est le premier modèle de supervision qui a été introduite dans les institutions pour assurer l'efficacité et le développement uniforme des programmes à réaliser.

Elle a une mission d'appui et de contrôle administratif. Elle considère tous les établissements comme des unités quasiment semblables (De Grauwe, 2003; UNESCO, 2007) ce qui laisse croire que l'objectif premier de la supervision classique est la standardisation de l'organisation et ou du fonctionnement des établissements scolaires.

Pour Bouchamma (2004) ainsi que Brunelle et al. (1988), la supervision classique est le modèle le plus utilisé par les institutions parce qu'elle assure, jusqu'à un certain point, la liaison entre l'intention et l'action et elle s'inscrit relativement bien dans la tendance à rendre compte de l'efficacité des services professionnels offerts. Dans le modèle de supervision classique, le superviseur est celui qui apprend au supervisé comment enseigner le contenu du programme, il l'invite à appliquer celui-ci tel qu'il a été élaboré par la structure en place. Car il est un expert en didactique des disciplines et sa principale fonction est d'instruire le supervisé dans la voie qu'il doit suivre et que le supervisé doit faire montre de bonnes capacités dans la compréhension et la réalisation des tâches qu'il a à effectuer au sein de l'organisme. Le superviseur, pour mener à bien son travail, doit avoir des compétences reconnues dans des domaines tels que la programmation, la mesure des objectifs, le processus d'enseignement et d'apprentissage, la technologie de l'enseignement, la fabrication de matériel didactique. Le supervisé pour sa part, doit prouver ou affirmer une bonne maîtrise des objectifs poursuivis et démontrer sa capacité de s'adapter et d'ajuster ses actions pédagogiques aux exigences qui sont définies par le système.

Supervision clinique

Contrairement à la supervision classique qui met l'accent sur le contrôle administratif, la supervision clinique est plus démocratique et est basée sur la collaboration. La supervision clinique met l'accent sur la relation d'aide et requiert un niveau élevé de confiance et de collégialité (Acheson et Gall, 1993; Bouchamma, 2004). Ces derniers auteurs expliquent que la

supervision clinique prend sa distance avec l'approche classique qui fait du superviseur un contrôleur confiné dans une vision mécanique pour le situer, cette fois-ci, dans un rôle aidant, un observateur critique amical. Ce qui laisse croire que la supervision clinique repose ou met l'accent sur les relations humaines. La supervision clinique tente de fournir de l'aide à l'enseignant pour que ce dernier améliore ses prestations et se développe professionnellement. Voient dans la supervision clinique une sorte de miroir qui permet aux enseignants de se regarder lorsqu'ils enseignent.

La supervision clinique peut être entendue comme l'assistance donnée aux enseignants, s'il est nécessaire, en vue de résoudre des problèmes d'ordre pédagogique auxquels ils peuvent faire face dans leurs pratiques d'enseignement. L'une des caractéristiques de la supervision clinique réside dans le soutien qu'elle offre à la personne supervisée afin que cette dernière puisse, elle-même, identifier ses problèmes et de les résoudre. Dans ce modèle, le rôle du superviseur est celui d'un accompagnateur qui soutient le supervisé pour qu'il améliore ses pratiques professionnelles (Gebhard, 1984). La supervision clinique est fondée sur une relation de réciprocité entre le superviseur et le supervisé, laquelle suppose que les deux travaillent ensemble à titre de collaborateurs (Bouchamma, 2004).

Auto supervision

L'auto supervision est une juxtaposition des modèles précédemment présentés et qui prône une pratique professionnelle autonome. Elle est une façon de rendre les enseignants responsables de leur propre supervision (Brunelle et al., 1988). L'auto supervision correspond à un modèle récent qui s'inscrit dans un courant qui prône le développement professionnel par soi-même. Ce modèle présente un caractère holistique permettant aux acteurs d'utiliser des combinaisons à l'infini qui prennent en compte les besoins de développement professionnel de

l'enseignant. Le superviseur joue un double rôle auprès du supervisé. Un premier rôle consiste à expliquer au supervisé les conditions du processus enseignement apprentissage. Le second, le rôle d'initiation, vise à amener le supervisé à auto-observer ses pratiques d'enseignement, à auto-diagnostiquer les aspects de son comportement ou de ses attitudes qui sont susceptibles d'avoir une influence sur les résultats observés et enfin à auto-formuler des actions susceptibles d'améliorer les situations d'apprentissage. Bouchamma (2004) essaie d'expliquer, pour sa part, que l'auto-supervision vise à l'amélioration de la pratique éducative où l'intervenant peut identifier ses forces et ses faiblesses, participe à la consolidation de ses acquis, la correction de ses erreurs. Donc, un modèle qui tient compte de l'évolution de la construction du savoir de l'enseignant. Bref, l'auto supervision est un modèle qui aide l'intervenant à acquérir des connaissances issues de la recherche et maîtriser les habiletés indispensables pour les mettre en pratique dans son propre enseignement tout en laissant le choix aux enseignants de réaliser leur propre planification.

La supervision de l'école a pour but principal d'observer le respect des règlements administratifs officiels et vérifier la bonne exécution des tâches d'enseignement. Conclut que la supervision de l'école est d'abord une activité administrative répondant à un modèle d'évaluation efficace et comportemental, sinon une pratique purement traditionnelle et empirique, sans impact réel sur le travail éducatif (Zorrilla Fierro, 2010).

Reconnaissance des enseignants

Le concept de reconnaissance des enseignants ne reste pas sans être débattu dans les espaces publics, non public et l'univers du travail. Il devient de plus en plus un thème de réflexion pour les organisations face à l'élargissement de leur champ de responsabilité, aux aléas de l'environnement et aux conflits sociaux. La reconnaissance peut se pratiquer sur une base

quotidienne, régulière ou ponctuelle. Elle se manifeste de manière officielle ou non officielle, individuelle ou collective, enfin, elle fait l'objet d'une valeur symbolique, affective, concrète ou pécuniaire pour la personne qui la reçoit (St-Onge, Haines, Aubin, Rousseau et Lagassé, 2005).

La quête de reconnaissance est de plus en plus générale et grandissante dans tous les secteurs de la société (Caillé, 2004). Au travail, la lutte pour la reconnaissance reflète le malaise accru et persistant des travailleurs mis à l'épreuve permanente par des contraintes de flexibilité, de mobilité et de compétitivité (Petersen, 2004).

Méda (2004) considère la reconnaissance au travail comme étant une dimension constitutive de la vie en société. Il l'estime comme une fonction de la contribution productive et de l'efficacité des individus. Elle s'exprime par le partage de gratitudes et se décline au travail sous les formes de la coopération, de la responsabilité sociale, de la délégation, etc. L'individu est une personne autonome, c'est-à-dire qui a intégré les contraintes qui la dépassent pour les surmonter et ainsi être capable de les mobiliser (Bouzon, 2006).

La reconnaissance des enseignants se rapporte aux relations développées entre l'enseignant et l'institution dans laquelle il travaille et celles développées avec ses collègues, élèves et les acteurs externes de l'école.

Collaboration entre enseignants

La collaboration entre collègues représente un élément clé dans la motivation professionnelle. Elle réfère à une collaboration qui se définit en tant que cadre dynamique dans lequel des activités conjointes sont effectuées entre au moins deux enseignants qui communiquent pour atteindre un même objectif dans un contexte d'interdépendance et de parité. En milieu scolaire, la collaboration entre les enseignants serait essentielle à l'apprentissage individuel. Il existerait une limite à ce que les enseignants peuvent travailler seuls, chaque

humain ayant besoin d'autrui pour apprendre et s'épanouir. Collaborer demande à l'enseignant des attitudes et des habiletés particulières. Qu'il s'agisse d'activités conjointes menées dans un groupe de pairs, dans l'établissement de contacts via des réseaux interinstitutionnels ou encore à l'intérieur de relations de partenariat avec d'autres chercheurs.

En outre, la satisfaction qu'on a avec des collègues se réfère aux sentiments du travailleur au sujet de ses coéquipiers, notamment s'ils sont intelligents, responsables, coopératifs et intéressants. En ce sens, les collègues qui sont gentils et joyeux peuvent faire la semaine de travail à travers beaucoup plus de rapidité, tandis que les collègues plus désagréables ou gênants peuvent faire une semaine à jamais. Enfin, la satisfaction au travail lui-même reflète les sentiments des travailleurs quant à leurs tâches actuelles, y compris si elles sont difficiles, intéressantes, respectées et impliquant l'utilisation des compétences qui sont rarement répétitives, ennuyeuses ou mal à l'aise (Colquitt et al., 2014).

L'activité enseignante demande un ensemble de relations ou rapports d'échanges entre l'enseignant et les éléments constitutifs de son environnement professionnel avec lesquels il est lié par un projet commun, un but commun. Ce qui s'échange entre eux, ce sont les ressources dont l'une et l'autre ont besoin pour réaliser le projet qui les lie. De ce fait, la satisfaction de l'enseignant se situerait dans l'obtention de ce dont il a besoin dans cette opération d'échange. Si chaque partie avec laquelle l'enseignant est en relation d'échange obtient de ce qu'il a besoin pour la réalisation de son projet, on pourrait dire qu'il existe une relation de qualité entre ces différentes parties.

La qualité dans une situation de relation peut être définie comme l'aptitude de cette relation à satisfaire les besoins ou attentes des parties concernées. Ainsi, la satisfaction serait alors l'écart entre un état de besoin (situation souhaitée) et un état réel qui caractérise l'offre faite pour

répondre à ce besoin (situation réellement vécue). Si l'écart est nul, on dira qu'il y a satisfaction. Lorsque l'écart est positif, c'est-à-dire lorsque la situation souhaitée est plus importante que la situation réellement vécue, on parlera d'insatisfaction dans la relation considérée.

La démarche de qualité à l'école serait un système de gestion visant à l'optimisation de l'ensemble des ressources de formation ou de services. Dans ce sens, elle se donnerait des fondements culturels caractérisés par la recherche constante de la mobilisation et l'implication de tous ses partenaires. Cette mobilisation et cette implication reposeraient sur trois valeurs particulières: (a) le respect du partenaire (interne et externe): le connaître, être à l'écoute de ses attentes, tout fait pour apporter une réponse sans défaut et adaptée à ses besoins, (b) la confiance par une assurance qualité dont la finalité est de développer des relations de confiance entre les partenaires et (c) l'échange, c'est-à-dire entre partenaires (élèves, enseignants, parents, autorités, agents de service) engagés dans la mission collective d'éducation.

Leadership partagé

Le leadership partagé se caractérise par des actions concertées, une interaction continue, un apprentissage par les pairs, des efforts individuels coordonnés à ceux collectifs et un partage de responsabilité (Eaker et González, 2006; Hord et Sommers, 2008; Leclerc, Moreau et Leclerc-Morin, 2007). Pour Spanneut (2010), un directeur, à lui seul, ne peut fournir tout le leadership nécessaire à une école pour permettre une maximisation des potentiels et des résultats pédagogiques. De ce fait, il rappelle non seulement l'importance de l'implication des enseignants dans leur propre professionnalisation, mais il souligne également la nécessité d'amener les membres du personnel enseignant à jouer des rôles de leaders pédagogiques pour qu'ils deviennent à leur tour de véritables agents de changements dans les façons de travailler.

Le style de leadership du directeur semble constituer un facteur important intervenant dans la satisfaction. Les enseignants qui ont témoigné d'un degré plus élevé de satisfaction sont ceux qui percevaient leur chef d'établissement comme quelqu'un dont le style de leadership peut être décrit comme transformationnel, c'est-à-dire qu'il tend à favoriser la participation du corps enseignant dans le processus de prise de décision (Koh, Steers et Terborg, 1995; Shechtman, Zou'bi et Katz, 1994).

Formation continue

La formation continue représente un moyen pour aider les enseignants à développer des compétences pédagogiques, approfondir leurs connaissances à enseigner en vue de contribuer à l'apprentissage des élèves. Elle a pour objectif de plus performant les enseignants afin de provoquer de meilleurs changements dans le monde scolaire (Cattonar et al., 2007).

La formation continue représente un puissant levier pour relever la qualification des enseignants et accroître l'efficacité d'un système d'éducation (MENJS, 2005). Il affirme par ailleurs que la formation continue représente aujourd'hui une obligation pour les intervenants de l'enseignement et de l'apprentissage car ces professionnels de l'enseignement ont la mission de transmettre des savoirs et savoir-faire en constante évolution, dans des contextes qui se transforment et auprès d'un public tourné vers le changement. Donc, la formation continue fait partie intégrante du développement professionnel des acteurs de l'enseignement et de l'apprentissage (Djibo, 2010).

Traitement juste et équitable

La théorie de l'équité de se focalise sur la vision que l'employé a envers la justice sur le lieu de travail. Cette perception se base sur une comparaison entre sa productivité, son

engagement et le retour obtenu par lui et pour les autres salariés. Pour Bergamini (1997), dans la théorie de l'équité, chaque personne tend à comparer ce qui lui est offert comme récompense pour son activité par rapport à ce qui est offert à d'autres personnes étant dans les mêmes conditions. Avec cette comparaison, il est recherché un traitement juste, ce que les théoriciens appellent la recherche de l'équité. En accord avec les présupposés de cette théorie, les membres d'une organisation analysent leurs propres efforts, expériences, responsabilité, conditions de travail, connaissances et habilités, en rapport avec leurs salaires, reconnaissance, évaluation par les supérieurs, bénéfices, promotions et statuts. En se comparant sur ces critères avec ses collègues, une personne éprouvera une relation de justice ou d'injustice.

Bergamini prétend qu'il existe un niveau d'équité quand les entrées et sorties sont perçues égales par rapport aux autres employés. Ceci pose la question du manque d'équité entre les professionnels en éducation, car tous ne peuvent pas compter avec un plan de charge et des salaires équivalents à une forme de rémunération ajustée.

Bien que le salaire soit un facteur important pour le choix d'une profession, les gens essaient de trouver un emploi qui correspond à leurs préférences personnelles en fonction de facteurs non salariaux. En décidant où travailler, les gens essaient de les adapter à leurs préférences avec des conditions quotidiennes qui ont un emploi particulier.

Le traitement juste et équitable n'est pas écarté de la qualité de vie au travail. Malakoff Médéric (2016), selon une enquête de perception réalisée chaque année par internet, auprès de 3 500 salariés et par téléphone auprès de 500 dirigeants représentatifs du secteur privé français faite entre mars et avril 2016. Les résultats ont montré que 70% des salariés et 95% des dirigeants estiment que le niveau de qualité de vie au travail est bon ou très bon. Tous s'accordent sur le fait que la qualité de vie des salariés contribue à la performance de

l'entreprise, et 83% des dirigeants pensent même qu'il s'agira d'un thème de préoccupation majeur pour les entreprises dans l'avenir.

CHAPITRE III

CADRE METHODOLOGIQUE

Ce chapitre traite la méthodologie qui est utilisée pour pouvoir saisir la relation existant entre les facteurs prédictifs à la satisfaction au travail des enseignants de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2015-2016. Il regroupe les points suivants: type de recherche, population et échantillon, instrument utilisé, déroulement de la collecte des données, Analyse des données, hypothèse nulle et principale ainsi que l'opérationnalisation des variables. Il présentera aussi l'instrument qui a été utilisé, la procédure des collectes des données, la façon procédée pour opérationnaliser les hypothèses et les variables et en fin, l'outil utilisé pour l'analyse des données statistiques.

Type de recherche

Hernández Sampieri, Fernández Collado et Baptista Lucio (2010) dans leurs recherches perçoivent le concept de recherche comme toutes stratégies ou tactiques planifiées et mise en œuvre pour obtenir des informations. Dans leur classement, différents types de recherches, sont mentionnées: (a) les études descriptives qui visent à déterminer les propriétés, les caractéristiques et les profils des groupes, des communautés, des personnes ou des objets étude; (b) les études corrélationnelles qui cherchent à savoir s'il existe une relation entre deux ou plusieurs variables; (c) les recherches transversales qui visent à collecter les données en un seul instant du processus de la recherche; (d) la recherche quantitative qui utilise la collecte de données pour tester les hypothèses et qui se base sur la mesure numérique et sur l'analyse de

données par des méthodes statistiques afin d'établir des modèles de comportement et tester des théories.

Compte tenu des descriptions relatives aux types de recherches susmentionnées, cette recherche est à la fois descriptive, corrélationnelle, transversale et quantitative.

1. Elle est descriptive parce qu'elle décrit les facteurs liés pouvant être prédits à la satisfaction au travail des enseignants.

2. Elle est corrélationnelle parce qu'elle examina la relation qui existe entre les facteurs de travail et les la satisfaction des enseignants des écoles publiques du niveau fondamental de la commune de l'Azile.

3. Elle est transversale parce qu'elle collecte des données sur la satisfaction au travail des enseignants.

4. Elle est quantitative parce qu'elle a utilisé des données quantitatives pour tester l'hypothèse de cette étude, pour analyser et mesurer les variables de cette recherche, à partir des méthodes statistiques.

Population et échantillon

Cette étude a été dans la commune de l'Azile, une ville du département des Nippes au Sud d'Haïti. Dans cette ville, l'éducation publique compte 165 enseignants œuvrant dans vingt-sept (27) écoles fondamentales publiques du niveau primaire. L'unité d'observation de cette étude a été 120 enseignants du niveau primaire, soit 72% de la population. Dans le Tableau 1, se présente la distribution des enseignants par écoles.

Instrument utilisé pour la collecte des données

Pour collecter des informations auprès des 120 enseignants sélectionnés dans le cadre

de cette recherche, le chercheur a utilisé l'instrument que Barba Briceño (2011) a utilisé dans sa thèse de doctorat en philosophie. Barba Briceno, pour élaborer cet instrument, a utilisé comme base l'instrument qu'a élaboré et utilisé par Delgado González (2005) dans sa thèse de doctorat. Après l'avoir élaboré, il l'a soumis à des spécialistes en éducation pour analyse, suggestions et recommandations. Le questionnaire compte 30 items qui sont repartis comme suit: les items de 1 à 8 se portent sur la satisfaction au travail, de 9 à 15 sont portés sur le climat au travail, de 16 à 21 se portent sur la supervision des enseignants, de 22 à 24 sont portés sur la reconnaissance des enseignants et de 25 à 30 se rapportent au traitement juste et équitable.

Tableau 1

Distribution des enseignants par écoles

N	Écoles publiques	Nombre d'enseignants
	Ecole Nationale de l'Azile	10
02	Ecole Aondamentale d'Application (EFA) de l'Azile	12
03	Ecole Nationale de Morisseau	6
04	Ecole Nationale de Cléry	6
05	Ecole Nationale de Sanai	6
06	Ecole Nationale de Suzette	6
07	Ecole de Casse	6
08	Ecole Nationale de Toche-platte	6
09	Ecole Nationale de Ravine-mitan	6
10	Ecole Nationale d'Astruc	6
11	Ecole Nationale de Morne Oco	6
12	Ecole Nationale de Moinson	6
13	Ecole Nationale de Marre-coiffe	5
14	Ecole Nationale de Paul	6
15	Ecole Nationale de Gourdet	6
16	Ecole Nationale de Sts-Anges	8
17	Ecole Nationale d'Anglade	6
18	Ecole Nationale d'Abricot	6
19	Ecole Nationale de changeux	6
20	Ecole Nationale de Malouette	6
21	Ecole Nationale prochette	5
22	Ecole Nationale de Baltazard	5
23	Ecole Nationale de Corail	5
24	Ecole Nationale de Jeanty	5
25	Ecole Nationale de platon Robert	6
26	Ecole Nationale Boidine	4
27	Ecole Nationale de Bodoïn	4

Chaque items à 5 propositions de réponses qui vont de: (a) fortement en désaccord, (b) en désaccord, (c) je ne suis pas en désaccord ni d'accord, (d) d'accord et (e) entièrement d'accord. Le questionnaire a deux grandes parties: la première se réfère aux informations personnelles et démographiques de l'enseignant et la deuxième se rapporte aux variables liées à la satisfaction au travail. Après l'approbation des spécialistes, le degré de validité et fiabilité a été testé et a trouvé .904 comme alpha de Cronbach.

Ce questionnaire, rédigé en espagnol, a été traduit par le chercheur. Après traduction, le chercheur a soumis respectivement le questionnaire à deux experts en langue pour correction et recommandation. Une fois le chercheur répond aux recommandations des experts, le questionnaire a été soumis à un autre expert en éducation pour une dernière analyse. Un test pilote a été réalisé par le chercheur en dehors de sa population d'étude en vue de tester la validité et la fiabilité de l'instrument. L'alpha de Cronbach trouvé pour le test pilot est .912. Dans l'Appendice A, on rencontre l'instrument de l'étude.

Déroulement de la collecte des données

Pour réaliser l'enquête, le chercheur s'est rendu dans les directions d'école en vue de planifier et sensibiliser les enseignants. Grace aux différentes feuilles de pointage soumis par les directeurs d'école, le chercheur a pu constituer la liste énumérative des 165 enseignants qui constituent la population de l'étude dans laquelle l'échantillon va être tiré par le processus d'échantillonnage aléatoire simple. Puis il a distribué à chacun des enseignants choisis un questionnaire. Le chercheur restait en contact avec les questionnées par téléphone juste pour les convaincre à remplir et à remettre ces questionnaires à temps.

Variables

Une variable est une caractéristique, une qualité ou un aspect à étudier ou à observer.

Les variables qui constituent cette étude sont les suivantes:

La variable indépendante (VI) qui constitue les facteurs de travail. Cette variable contient un ensemble de quatre dimensions: (a) le climat au travail, (b) la supervision des enseignants, (c) la reconnaissance des enseignants et (d) traitement juste et équitable.

La variable dépendante (VD) est la satisfaction des enseignants.

Les données correspondant aux deux variables ont été recueillies durant le mois juin 2017.

Hypothèses

Les hypothèses qui dirigent cette recherche sont les suivantes:

L'hypothèse nulle (Ho): Les facteurs de travail, le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, traitement juste et équitable ne sont pas prédicteurs significatifs de la satisfaction des enseignants de la commune de l'Azile.

L'hypothèse de l'investigation (Hi): Les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable sont des prédicteurs significatifs à la satisfaction des enseignants du 1^e et 2^e cycle du fondamental du secteur public de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2018-2017.

Opérationnalisation de l'hypothèse et des variables

L'opérationnalisation de l'hypothèse est un processus qui consiste à décomposer l'hypothèse en variables et les variables en indicateurs. Selon Hernández Sampieri et al. (2010),

la définition opérationnelle est l'ensemble de procédés qui doivent être réalisés pour mesurer les variables de l'étude.

Dans le Tableau 2, sont présentés l'hypothèse de travail, les variables et les types de variables, le niveau de mesure, les instruments et les preuves de signification statistiques.

Tableau 2

Opérationnalisation de l'hypothèse et des variables

Hypothèse nulle	Variable	Type	Niveau de mesure	Valeurs	Instrument	Test de signification statistique
Ho: Les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et leur traitement juste et équitable ne sont pas prédictifs significatifs à la satisfaction des enseignants des écoles publiques du fondamental 1 ^e et 2 ^e cycle pendant l'année académique 2015-2016.	Des facteurs du travail:				Questionnaire d'enquête sur les facteurs de travail et la satisfaction de Barba Briceño (2011)	Analyse de régression linéaire multiple Sig. .05
	-Le climat au travail	VI	Intervalle	7-35		
	-La supervision des enseignants	VI	Intervalle	6-30		
	- La reconnaissance des enseignants	VI	Intervalle	3-15		
	-Le traitement juste et équitable	VI	Intervalle	6-30	Questionnaire d'enquête sur les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants de Barba Briceño (2011)	
	La satisfaction des enseignants	VD	Intervalle	8-40		

CHAPITRE IV

RESULTATS

Introduction

Cette étude se base sur les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants du 1^e et 2^e cycle des écoles publiques de l'école fondamentale de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2016-2017. Elle a pour objet de déterminer le meilleur modèle prédicteur de la satisfaction des enseignants. A rappeler que les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants sont les deux variables clés de cette étude. Les facteurs de travail constituent la variable indépendante qui renferme quatre dimensions: (a) climat au travail, (b) supervision des enseignants, (c) reconnaissance des enseignants et (d) traitement juste et équitable puis la satisfaction des enseignants qui représente la variable dépendante.

A travers ce quatrième chapitre sont présentés les résultats et l'analyse des données recueillies à partir d'un questionnaire d'enquête qui a été soumis aux enseignants de l'échantillon choisi. Ce chapitre présente la description des variables démographiques, la fiabilité de l'instrument, l'analyse descriptive des variables de l'étude, le test d'hypothèse nulle stipulant que les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et leur traitement juste et équitable ne pas sont prédicteurs significatifs de la satisfaction des enseignants des écoles publiques du fondamental 1^e et 2^e cycle pendant l'année académique 2016-2017.

Description de l'échantillon de l'étude

L'échantillon de l'étude est constitué de 120 enseignants du niveau primaire de 27 écoles publiques de la commune de l'Azile. Les analyses statistiques de fréquences avec les données décrivant l'échantillon se trouve dans l'Appendice B.

Dans cette section, se présentent les données que correspondent aux résultats des analyses des variables démographiques; il s'agit des informations personnelles relatives à chaque enseignant qui constitue l'échantillon de l'étude, telles sexe, âge, niveau d'étude, nombre d'années d'expériences. Ces informations ne font pas partie des trente items du questionnaire, mais ont été analysées en vue d'apporter des informations additionnelles pour mieux situer les résultats recueillis. Elles vont être analysée et interprétées dans l'ordre suivant.

Sexe

Dans cette étude, la variable genre est de grande importance, car elle permet de voir comment le genre s'intéresse à l'exercice du métier d'enseignant dans les écoles fondamentales publiques du niveau primaire de la commune de l'Azile. Les résultats montrent qu'il y a plus de des femmes ($n = 72$; 60%) que d'hommes ($n = 48$; 40%). Donc, selon cette étude, il y a plus de femmes que d'hommes exerçant le métier d'enseignant dans la commune de l'Azile.

Age

Le Tableau 3 présente la variable âge qui est regroupée en quatre tranches: (a) 25 à 30 ans, (b) 31 à 35 ans, (c) 36 à 40 ans et (d) 41 à 45 ans. Il est à noter que 74 des répondants se situent entre 31 à 35 ans, 32 des répondants se situent entre 25 à 30 ans, 13 se situent entre 36 à 40 ans et 01 entre 41 à 45 ans.

Tableau 3

Distribution de l'échantillon par groupe d'âge

Groupe d'âge	<i>n</i>	%
25-30	32	26.7
31-35	74	61.7
36-40	13	10.8
41-45	1	8,0
Total	120	100.0

Niveau d'études

Le Tableau 4 présente les différents niveaux d'études ayant participé à cette recherche, ils sont au nombre de quatre (4) niveaux: rheto, philo, normalien et universitaire. Les résultats montrent que 69 des répondants sont de niveau philo, 25 sont de niveau rhéto et 21 sont normaliens et 5 sont universitaires. Il est à remarquer que la majorité des enseignants sont de niveau philo et la minorité est du niveau universitaire.

Tableau 4

Distribution de l'échantillon par niveau d'études

Niveau d'études	<i>n</i>	%
Rhétó	25	20.8
Philo	69	61.7
Normalien	21	57.5
Universitaire	5	17,5
Total	120	100.0

Rôle joué à l'école

Le Tableau 5 fait mention du rôle joué à l'école. Les participants sont des enseignants titulaires ou enseignants assistants. Le résultat des études ont montré que le nombre d'enseignants ($n = 112$) prédomine sur le nombre d'enseignants assistant ($n = 8$).

Tableau 5

Distribution de l'échantillon selon leur rôle

Rôle	<i>N</i>	%
Enseignant	112	93.3
Enseignant assistant	8	6.7
Total	120	100.0

Ancienneté

Les résultats du Tableau 6 montrent que la majorité des enseignants ont peu d'ancienneté de travail (4-10 ans) et la minorité a plus d'ancienneté (plus de 11 ans).

Tableau 6

Distribution de l'échantillon par ancienneté

Ancienneté	<i>n</i>	%
Moins de 3 ans	25	10.8
4 à 10 ans	69	75.8
Plus de 11 ans	21	13.3
Total	120	100.0

Satisfaction de l'enseignant de son travail

Le Tableau 7 présente la satisfaction des enseignants de leur travail. Dans cette étude, les résultats ont montré que la majorité des enseignants ($n = 94$) ne sont pas satisfaits de leur travail et la minorité ($n = 26$) est satisfait.

Fiabilité de l'instrument

Pour tester la fiabilité de l'instrument de manière globale et chacune de ces quatre démentions qui correspondent à la satisfaction au travail; le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable.

Tableau 7

Distribution de l'échantillon selon leur satisfaction du travail

Catégorie	<i>n</i>	%
Oui	26	21.7
Non	94	78.3
Total	120	100.0

Le questionnaire compte 30 items mesurant la satisfaction au travail sur une échelle de Likert avec cinq options de réponses. Il a été appliqué sur un échantillon de 120 enseignants du niveau primaire de 27 écoles publiques et les données ont été soumises au test statistique de confiabilité alpha de Cronbach. On a enregistré une très bonne de confiabilité des différentes variables. Elle est ainsi présentée: la satisfaction au travail ($\alpha = .838$), climat au travail ($\alpha = .849$), supervision des enseignants ($\alpha = .935$), reconnaissance des enseignants ($\alpha = .646$) et traitement juste et équitable ($\alpha = .814$). Il est à souligner que dans cette étude que l'alpha de Cronbach de la variable supervision des enseignants est le plus élevé et le moins élevé est la variable de la reconnaissance des enseignants. Il est à noter que plus les valeurs de l'alpha de Cronbach des variables sont élevées plus la cohérence interne est forte. Dans l'Appendice C, on rencontre les analyses statistiques de fiabilité. Le Tableau 8 présente les différentes valeurs d'alpha de Cronbach des variables étudiées dans cette étude.

Analyses descriptives des variables de l'étude

Les facteurs de travail

La satisfaction au travail et les facteurs de travail sont les variables sur lesquelles se porte l'étude. Dans cette section sont présentés les résultats descriptifs des variables mesurées. Dans l'Appendice D, on rencontre les analyses statistiques descriptives des variables de l'étude.

La moyenne la plus élevée des variables étudiées est celle de la reconnaissance des enseignants ($M = 4.2556$, $ET = .35826$) et la plus basse est celle de la satisfaction au travail ($M = 3.4507$, $ET = .35932$). Le Tableau 9 présente les différentes moyennes et écart-types des différentes dimensions de la variable indépendante de l'étude.

Tableau 8

Valeurs d'alpha de Cronbach des variables étudiées

Variable	A
Satisfaction au travail	.838
Climat au travail	.849
Supervision des enseignants	.935
Reconnaissance des enseignants	.646
Traitement juste et équitable	.814

Tableau 9

Statistiques descriptives de la variable indépendante de l'étude

Dimension	M	ET
Climat au travail	3.6571	.35305
Supervision des enseignants	3.7758	.36209
Reconnaissances des enseignants	4.2556	.35826
Traitement juste et équitable	3.5221	.38292

Climat au travail

Le Tableau 10 présente le résultat des différents items constituant la dimension climat au travail. La moyenne la plus élevée ($M = 3.81$, $ET = .473$) est la relation interpersonnelle entre les enseignants et la plus basse ($M = 3.49$, $ET = .550$) est la valorisation et la félicitation des enseignants par le directeur.

Supervision des enseignants

Les données du Tableau 11 traduisent le résultat des différents items constituant la dimension supervision des enseignants. Les moyenne la plus élevée ($M = 3.78$, $ET = .419$) est la supervision des enseignants et celle la plus basse ($M = 3.77$, $ET = .425$) est le climat qui règne lors de la supervision.

Tableau 10

Statistiques descriptives de la variable climat au travail

Item	<i>M</i>	<i>ET</i>
Le directeur valorise et félicite l'enseignant	3.49	.550
Le directeur donne même considération à l'enseignant	3.64	.482
Le directeur accorde beaucoup d'attention aux erreurs des enseignants	3.68	.470
Le directeur est satisfait du travail des enseignants	3.63	.484
Participation aux activités à l'école	3.68	.467
Le directeur partage des informations avec les enseignants	3.67	.473
De bonnes relations interpersonnelles entre les enseignants	3.81	.473

Tableau 11

Statistiques descriptives de la variable supervision des enseignants

Item	<i>M</i>	<i>ET</i>
Le directeur supervise l'enseignant	3.78	.419
Le directeur contrôle le cahier de préparation	3.78	.414
Le directeur avise l'enseignant qu'il va être supervisé	3.78	.419
Le directeur supervise le cahier de l'enseignant à des fins de corrections	3.77	.421
L'enseignant est supervisé dans un climat de confiance	3.77	.425
L'enseignant est supervisé afin de l'aider à surmonter ses faiblesses	3.78	.414

Reconnaissance des enseignants

Le Tableau 12 montre le résultat des différents items qui constituent la dimension reconnaissance des enseignants. La moyenne et l'écart-type les plus élevée ($M = 4.39$, $ET = .540$) sont la satisfaction des parents et la ceux les plus bas ($M = 4.08$, $ET = 3.92$) est la

satisfaction de la direction du travail des enseignants. Il est à souligner que les enseignants sont fortement d'accord de leur reconnaissance.

Traitement juste et équitable

Le Tableau 13 marque le résultat des différents items constituant la dimension traitement juste et équitable. La moyenne la plus élevée ($M = 3.44$, $ET = .515$) est la réception d'un salaire équitable et la moyenne la plus basse ($M = 3.20$, $ET = .512$) est le traitement équitable selon la formation professionnelle.

Tableau 12

Statistiques descriptives de la variable reconnaissance des enseignants

Item	<i>M</i>	<i>ET</i>
Le directeur est satisfait du travail de l'enseignant	4.08	.392
Les collègues se sont satisfaits de leur travail	4.31	.464
Les élèves sont satisfaits du travail l'enseignant	4.38	.537
Les parents sont satisfaits du travail l'enseignant	4.39	.540

Tableau 13

Statistiques descriptives de la variable traitement juste et équitable

Item	<i>M</i>	<i>ET</i>
L'enseignant reçoit un salaire équitable et non discriminatoire de l'Etat	3.44	.515
L'enseignant reçoit un traitement équitable sans discrimination sociale de l'Etat	3.28	.467
L'enseignant reçoit un traitement équitable selon sa formation de l'Etat	3.20	.512
L'enseignant reçoit un traitement équitable sans discrimination de sexe de l'Etat	3.23	.526
L'enseignant reçoit un traitement équitable sans discrimination religieuse de l'Etat	3.28	.553

Satisfaction au travail

Le Tableau 14 présente le résultat des différents items constituant la variable dépendante. Le moyenne les plus élevée ($M = 4.32$, $ET = .603$) de la satisfaction au travail sont ceux qui correspondent aux préoccupations des autorités responsables de former les enseignants en

vue d'améliorer leur niveau de formation professionnelle. La moyenne la plus basse ($M = 3.05$, $ET = .532$) est le statut social offert par les autorités. Dans l'Appendice D, on rencontre les analyses statistiques descriptives de la variable satisfaction au travail.

Test d'hypothèse

L'hypothèse nulle (H_0) de cette étude est ainsi formulée: les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, traitement juste et équitable ne sont pas prédicteurs significatifs à la satisfaction au travail des enseignants de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2016-2017.

Tableau 14

Statistiques descriptives de la variable dépendant satisfaction au travail

Item	<i>M</i>	<i>ET</i>
Formation des enseignants pour leur amélioration professionnelle	4.32	.603
Le directeur donne la Liberté aux enseignants de choisir leur méthode de travail	3.64	.499
Le directeur reçoit des suggestions des enseignants avec satisfaction	3.58	.513
Le directeur développe de relations positives avec les enseignants	3.53	.518
Le directeur gère bien les ressources	3.55	.516
L'enseignant prépare des horaires flexibles	3.58	.574
Offre de sécurité d'emploi aux enseignants	3.12	.555
Offre d'un statut social aux enseignants	3.05	.532

Une analyse de régression multiple a été utilisée pour tester l'hypothèse nulle afin de vérifier si les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, traitement juste et équitable sont prédicteurs significatifs à la satisfaction au travail des enseignants de la commune de l'Azile. Les données de cette analyse sont tirées de l'Appendice E.

Les résultats de la régression linéaire multiple, par la méthode vers l'arrière, ont montré que les facteurs comme de travail climat au travail, supervision des enseignants, reconnaissance

des enseignants et traitement juste et équitable sont prédicteurs à la satisfaction des enseignants ($R = .583$, $R^2 = .340$, R^2 corrigé = .317, $F_{(119)} = 14.816$, $p = .000$). Tenant compte des données statistiques de cette étude, l'hypothèse nulle est rejetée et l'hypothèse de recherche selon laquelle des facteurs de travail tels que l'environnement de travail, la supervision par l'enseignant, la reconnaissance de l'enseignant et le traitement juste et équitable sont des prédicteurs de la satisfaction professionnelle de l'enseignant au cours des premiers et deuxième cycles du programme est acceptée secteur public au cours de l'année universitaire 2016-2017.

L'analyse de régression multiple prouve que les variables supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur modèle prédicteur de la satisfaction des enseignants ($R = .569$, $R^2 = .324$, R^2 corrigé = .312, $F_{(119)} = 27.999$, $p = .000$). Les coefficients beta standardisé des variables prédictrices sont respectivement .198 et .419.

Analyses additionnelles

Des analyses additionnelles réalisées en vue de déterminer les effets de variables démographiques sur les autres variables de l'étude.

Les données statistiques de l'appendice D expliquent qu'existe une influence significative entre femmes et hommes ont sur la variable reconnaissance des enseignants ($t_{(118)} = -2.818$, $p = .006$) et la variable traitement juste et équitable ($t_{(118)} = 2.007$, $p = .047$). Il convient de noter que la variable de reconnaissance des enseignants chez les femmes avaient une cote plus élevée ($M = 4.33287$, $ET = .36037$) que les hommes ($M = 4.1488$, $ET = .32910$). Pour la variable de traitement juste et équitable, les femmes ils avaient une cote plus élevée ($M = 3.5757$, $ET = .3213$) que les hommes ($M = 3.4417$, $ET = .3240$). Des analyses statistiques supplémentaires figurent à l'Appendice E.

CHAPITRE V

RÉSUMÉ, DISCUSSION, ET RECOMMANDATIONS

Introduction

Ce dernier chapitre présente le résumé, la discussion des résultats trouvés dans ce travail de recherche en comparaison avec ceux d'autres chercheurs. Aussi, on présente la conclusion suivie des recommandations formulées à l'intention des autorités compétentes.

Résumé

Cette partie présente une synthèse des marques théoriques, de la méthodologie et des résultats trouvés.

Dans le cadre conceptuel et théorique, ces variables ont été étudiées. Plusieurs définitions sont trouvées et certaines sont spécifiques par rapport au champ, l'environnement ou le public cible de l'étude. Par exemple, Hackman et Oldham (1976) de leur côté saisissent la satisfaction au travail en mettant accent sur les facteurs liés à l'environnement au travail lui-même. Karasek (1998) lui-même abordent les facteurs psychosociaux à la satisfaction au travail. D'autres chercheurs comme Watson et al. (1988) s'appuient eux-mêmes sur les facteurs propres à la personne comme le sexe, l'âge et les dispositions affectives. Pour Locke (1976), la satisfaction au travail est vue comme un état émotionnel agréable résultant de l'évaluation de son travail comme accompli ou facilitant l'accomplissement des valeurs de son travail. En outre, Robbins (2009) dans sa définition en considérant la satisfaction au travail comme une attitude

générale de l'individu à l'égard de son travail qui doit être interprété comme un produit du processus d'interaction entre la personne et sa situation de travail.

Le climat au travail est abordé par plusieurs auteurs (Chiavenato, 2000; Tavani et al., 2014) et autres qui ont mis accent sur l'environnement physique du milieu de travail, le partage de relation entre les collègues et leurs supérieurs et du climat positif qui règne.

Des auteurs comme Correa Molina (2005), Arpin et Capra (2008), Donnay et Charlier (2006), par rapport à la supervision des enseignants, croient qu'il est indispensable de superviser les enseignants. Il doit y avoir de bon rapport entre le superviseur et le supervisé. Car la supervision des enseignants a pour grand objectif d'améliorer la qualité de l'enseignement apprentissage.

La reconnaissance des enseignants est abordée par plusieurs auteurs. En effet, St-Onge et al. (2005) eux-mêmes pensent qu'elle doit être une pratique quotidienne, régulière ou ponctuelle. Elle se manifeste de manière officielle ou non officielle, individuelle ou collective, enfin, elle fait l'objet d'une valeur symbolique et affective. Petersen (2004) ajoute qu'au travail, la lutte pour la reconnaissance reflète le malaise accru et persistant des travailleurs mis à l'épreuve permanente par des contraintes de flexibilité, de mobilité et de compétitivité.

En ce qui a trait au traitement juste et équitable, Bergamini (1997), dans la théorie de l'équité, croit que chaque personne tend à comparer ce qui lui est offert comme récompense pour son activité par rapport à ce qui est offert à d'autres personnes étant dans les mêmes conditions. Cet auteur prétend qu'il existe un niveau d'équité quand les entrées et sorties sont perçues égales par rapport aux autres employés.

Cette étude quantitative de type descriptif et corrélationnelle, basée sur les facteurs de travail et la satisfaction au travail des enseignants du 1^e et 2^e cycle des écoles publique de l'école

fondamentale de la commune de l'Azile, est guidée par une grande question qui est ainsi formulée: les facteurs de travail comme: le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants, le traitement juste et équitable sont-ils prédictifs significatifs à la satisfaction des enseignants de la commune de l'Azile pendant l'année académique 2016-2017?

Elle poursuit trois objectifs:

1. Identifier le meilleur modèle prédictif à la satisfaction des enseignants qui participent dans cette étude.
2. Connaître les facteurs de travail qui influencent la satisfaction des enseignants participant à cette étude.
3. Analyser la différence existant entre les participants en accord avec les variables démographiques.

Les variables de cette étude sont au nombre de 5: la satisfaction au travail qui est la variable dépendante, les facteurs de travail qui regroupent le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable dont l'ensemble forme la variable indépendante.

La population de l'étude s'élève à 165 enseignants des 27 écoles publiques du niveau fondamental 1^e et 2^e cycle. Par la technique d'échantillonnage du type aléatoire simple, 120 enseignants ont été choisis pour mener l'enquête. L'instrument qui a été utilisé est celui que Barba Briceño (2011) avait utilisé dans sa thèse de doctorat dont son alpha de Cronbach est .904.

Après l'analyse statistique des variables, les résultats ont montré selon cette étude, qu'il y a plus de femmes que d'hommes exerçant le métier d'enseignant. Les résultats de la régression

linéaire multiple, ont montré que tous les facteurs de travail, climat au travail, supervision des enseignants, reconnaissance des enseignants et traitement juste et équitable sont prédicteurs significatifs de la satisfaction des enseignants. Les variables supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur model prédicteur à la satisfaction au travail des enseignants. La variable traitement juste et équitable est moins prédicteur à la satisfaction au travail, car les enseignants sont neutres, ils se trouvent entre plutôt désaccord et plutôt d'accord et enfin. Il est constaté qu'il y a une différence significative entre la variable reconnaissance des enseignants du groupe homme et femmes.

Discussions

Cette partie tient compte de la discussion des résultats trouvés dans cette étude en comparaison avec ce que d'autres chercheurs ont trouvé dans ce même domaine.

Les résultats de cette étude ont montré que les 27 écoles où se réalise cette recherche, il y a plus de femmes que d'hommes exerçant le métier d'enseignant. Ces résultats sont similaires à ceux trouvés par Rodríguez (2017) qui a réalisé une étude dans trois écoles adventistes en Colombie analysant les variables satisfaction et climat au travail chez les enseignants. Elle a trouvé que plus de femmes que d'hommes ont participé dans l'échantillon de l'étude. Aussi, dans une autre étude réalisée par Anaya Nieto et López Martin (2015), on a trouvé que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes.

Aussi, dans cette étude, ont montré que tous les facteurs de travail, sont prédicteurs significatifs de la satisfaction des enseignants et que la supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur model prédicteurs à la satisfaction des enseignants. Un meilleur climat au travail augmente le rendement des employés. Le climat au travail influence le degré d'engagement et l'identification des membres entre eux. Quand les collaborateurs s'entendent,

les objectifs fixés sont atteints. Le climat au travail positif encourage et soutient la motivation du personnel et une performance de qualité. Un climat de travail positif engendre un mode de travail créatif et productif (Chiavenato, 2000). Dans une étude, Martín Bris (2000) souligne que, créer un bon climat et le détruire peut affecter les résultats attendus. Donnay et Charlier (2006), de leur côté, établissent des liens étroits entre le superviseur et le supervisé. Le superviseur doit non seulement avoir une compétence en matière d'éducation mais aussi une connaissance du contexte dans lequel évolue la situation d'enseignement apprentissage. Il doit éviter de réduire le supervisé à ses actes. Il existe une relation significative et positive entre le climat au travail et la satisfaction au travail, et souligne plus qu'il y ait un meilleur climat plus les gens seront satisfaits (Chiang, 2004; Iglesias Rutishauser, Renaud et Tschan Semmer, 2010; Silva, 2000). Barba Briceño (2011) prouve que le climat au travail et la supervision des enseignants sont prédicteurs à la satisfaction au travail selon des recherches menées auprès des enseignants de l'Université Linda vista et les établissements Tuxtla Gutierrez. Delgado González (2005), dans une étude réalisée auprès 189 enseignants de 37 écoles, observé que le climat au travail est prédicteur à la satisfaction au travail des enseignants.

On a aussi trouvé dans cette étude que la variable sexe a une influence significative sur la satisfaction au travail des enseignants dans les dimensions reconnaissance et traitement juste et équitable. Le sexe influence la satisfaction au travail des enseignants beaucoup plus chez les femmes que chez les hommes. Il est à souligner que dans la recherche réalisée par San Sebastian Mendizábal, Asua Batarrita, Arregi Goenaga et Torres Álvarez (1992), dans une étude réalisée en Europe avec un échantillon d'enseignants en vue de déterminer les différences de satisfaction dans des groupes constitués par la variable sexe, ont trouvé qu'il n'existe de différence de sexe dans aucune des dimensions analysées.

Conclusions

Etant arrivé au terme de cette étude, il est de toute évidence et de grande importance de mettre accent sur certains résultats clés de cette étude quantitative de type descriptif voulant établir les relations existant entre les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants des 27 écoles publiques du 1^{er} et 2^{ème} cycle du fondamental de la commune de l'Azile au cours de l'année académique 2016-2017.

L'analyse des résultats trouvés dans cette étude permet de conclure:

1. Tous les facteurs de travail sont prédictors de la satisfaction; la supervision des enseignants et le climat au travail sont le meilleur model prédictors à la satisfaction des enseignants.

2. Il a plus de femmes que d'hommes exerçant le métier d'enseignant dans les 27 écoles publiques fondamentales du niveau primaire l'Azile et qu'ils sont majoritairement des jeunes se situant entre 25 à 35 ans selon les données de cette étude.

3. Les facteurs de travail comme le climat au travail, la supervision des enseignants, la reconnaissance des enseignants et le traitement juste et équitable sont prédictors à la satisfaction au travail des enseignants

6. Il y a une différence significative entre les groupes d'hommes et de femmes dans les dimensions reconnaissance et traitement juste.

Recommandations

Tenant compte des résultats de cette étude, il est de grande importance de formuler des recommandations aux directeurs d'écoles, aux enseignants et aux autres chercheurs:

1. Au responsable de la direction et la supervision scolaire, pour garantir la satisfaction des enseignants, il faut se focaliser sur la supervision, en visitant les enseignants au travail dans

l'intention de leur donner des appuis nécessaires pour améliorer leur qualité d'enseignement.

2. Au responsable de la direction et la supervision scolaire, pour garantir la satisfaction des enseignants, il faut se focaliser sur le climat au travail afin de créer de bonnes relations avec les enseignants.

3. Aux responsables de la gestion des ressources humaines d'implémenter des stratégies de reconnaissance et le traitement juste des enseignants spécialement les groupes de femmes.

4. Aux autres chercheurs d'approfondir les variables de l'étude et autres contextes des écoles publiques et non publiques.

APPENDICE A

QUESTIONNAIRE

Questionnaire

Dans le cadre de la rédaction de notre thèse de Maitrise à l'Université Montemorelos de Mexique se basant sur les facteurs de travail et la satisfaction des enseignants, il nous est obligatoire de vous adresser en vue de collecter des informations relatives à la satisfaction au travail. De ce fait, nous vous prions et sollicitons de votre part quelques minutes pour le remplissage de ce questionnaire qui est composé de deux parties. Nous vous prions de lire attentivement toutes les consignes avant de commencer à répondre aux questions. Assurez-vous d'avoir encerclé le bon chiffre dans la première partie et de faire un tieck marque (V) selon le chiffre qui vous convient pour toutes les questions dans la deuxième partie. Certaines questions se ressemblent, sachez que chacune d'entre elles nous permettra de bien comprendre ce que vous vivez. Vos réponses demeureront strictement confidentielles et serviront aux seules fins de la présente recherche.

Première partie:

Caractéristiques personnelles

1. Votre sexe est?

(1) Homme (2) Femme

2. Votre âge se situe entre?

(1) 25- 30 ans, (2) 31 - 35 ans, (3) 36- 40 ans, (4) 41-45 ans, (5) 46 ans et plus

3. Quel est votre niveau académique?

(1) Rhéto, (2) philo, (3) philo et normalien, (4) universitaire

4. Quel est votre rôle:

(1) Directeur, (2) enseignant, (3) enseignant assistant

5. Depuis quand travaillez-vous à l'école ?

(1) Moins de 3 ans, (2) de 4 a10 ans, (3) Plus de 11 ans

6. êtes-vous satisfait de votre travail en tant que professeur ?

(1) oui, (2) non

Deuxième partie

Cette partie du questionnaire répond à l'échelle suivante:

1. Fortement en désaccord 2. Plutôt en désaccord 3. Ni d'accord ni en désaccord
4. Plutôt d'accord 5. Fortement d'accord.

#	L'énoncé des différentes dimensions étudiées	1	2	3	4	5
01	Les autorités supérieures me forment pour améliorer les qualités professionnelles.					
02	Le Directeur de l'école me donne la liberté de choisir ma propre méthode de travail.					
03	Le Directeur de l'école reçoit avec satisfaction mes suggestions.					
04	Le Directeur développe des relations positives avec moi.					
05	Le Directeur fait une excellente gestion de ses ressources.					
06	Le Directeur me donne la possibilité de préparer un horaire flexible pour mon travail.					
07	Les autorités supérieures m'offrent une sécurité d'emploi.					
08	Les autorités supérieures m'offrent un statut social.					
09	Le directeur valorise et félicite la qualité de mon enseignement.					
10	Le directeur me donne la même considération si je une bonne ou une mauvaise performance.					
11	Le directeur accorde plus d'attention à mes erreurs que mes succès.					
12	Le directeur est satisfait de mon travail.					
13	Il y a de bonnes activités d'intégration: spirituelle, partenaire, culturelle et sportive. A l'école.					
14	Il y a partage d'information entre la Direction et moi					
15	Il y a de bonnes relations interpersonnelles avec mes collègues.					
16	Le directeur supervise mon travail.					
17	Le directeur contrôle à l'avance mon cahier de préparation de leçon.					
18	L'intervention du directeur pour me superviser en situation d'enseignement apprentissage est prévue et communiquée à l'avance.					
19	La vérification de mon travail se fait à une fin de correction.					
20	La supervision de mon travail est effectuée dans un climat de confiance et favorable pour l'enseignement.					
21	La supervision de mon travail se fait dans le but de porter des solutions, pour consolider les points forts et de m'aider à surmonter les faiblesses.					
22	La Direction est satisfaite de mon travail.					
23	Les collègues sont satisfaits de mon travail.					

24	Les élèves sont satisfaits de mon travail.					
25	Les parents sont satisfaits de mon travail.					
26	L'Etat me donne un salaire équitable et non discriminatoire.					
27	L'Etat me donne un traitement équitable sans discrimination sociale.					
28	L'Etat me donne un traitement équitable selon ma formation professionnelle sans aucune discrimination.					
29	L'Etat me donne un traitement équitable sans discrimination de sexe.					
30	L'Etat me donne un traitement équitable et sans discrimination religieuse.					

Merci de votre collaboration

APPENDICE B

VARIABLES DÉMOGRAPHIQUES

Tabla de frecuencia

SEXE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	HOMME	48	40.0	40.0	40.0
	FEMME	72	60.0	60.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

AGE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	25-30 ANS	32	26.7	26.7	26.7
	31-35 ANS	74	61.7	61.7	88.3
	36-4- ANS	13	10.8	10.8	99.2
	41-45 ANS	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

NIVEAU ACADEMIQUE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Rhétó	25	20.8	20.8	20.8
	Philo	69	57.5	57.5	78.3
	Normalien	21	17.5	17.5	95.8
	Universitaire	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

VOTRE ROLE A L'ECOLE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ENSEIGNANT	112	93.3	93.3	93.3
	ENSEIGNANT ASSISTANT	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

DEPUIS QUAND TRAVAILLEZ-VOUS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MOINS DE 3 ANS	13	10.8	10.8	10.8
	4-10 ANS	91	75.8	75.8	86.7
	PLUS DE 11 ANS	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

ESTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE TRAVAIL EN TANT QUE PROFESSEUR?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	OUI	25	20.8	20.8	20.8
	NON	94	78.3	78.3	99.2
	4	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

APPENDICE C

STATISTIQUES DE FIABILITÉ

Escala: Climat au travail

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	99.2
	Excluidos ^a	1	.8
	Total	120	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.849	7

Escala: Supervision des enseignants

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	99.2
	Excluidos ^a	1	.8
	Total	120	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	6

Escala: Reconnaissance des enseignants

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	120	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.646	3

Escala: Traitement juste et equitable

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	119	99.2
	Excluidos ^a	1	.8
	Total	120	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	6

APPENDICE D

STATISTIQUE DESCRIPTIVES DES VARIABLES DE L'ÉTUDE

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
STr	120	2.75	4.00	3.4507	.35932
CTr	120	2.86	4.00	3.6571	.35305
SEn	120	3.00	4.00	3.7758	.36209
REn	120	3.67	5.00	4.2556	.35826
TJE	120	2.80	4.20	3.5221	.36292
N válido (según lista)	120				

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Les autoridades superiores forment pour améliorer les qualités professionnelles	120	3	4	3.56	.499
Le directeur de l'école me donne la liberté de choisir ma propre méthode de travail	120	3	5	3.64	.499
Le directeur de l'école reçoit avec satisfaction mes suggestions	120	2	4	3.58	.513
Le directeur développe des relations positives avec moi	120	2	4	3.53	.518
Le directeur fait une excellente gestion de ses ressources	120	3	5	3.55	.516
Le directeur me donne la possibilité de préparer un horaire flexible pour mon travail	120	3	5	3.58	.574
Les autorités supérieures m'offrent une sécurité d'emploi	119	2	4	3.12	.555
Les autorités supérieures m'offrent un statut social	120	2	4	3.05	.532
Le directeur valorise et félicite la qualité de mon enseignement	119	2	4	3.49	.550
Le directeur me donne la même considération si je suis bonne ou mauvaise performance	120	3	4	3.64	.482
Le directeur accorde plus d'attention à mes erreurs que mes succès	120	3	4	3.68	.470
Le directeur est satisfait de mon travail	120	3	4	3.63	.484
Il y a de bonnes activités d'intégration: spirituelle, partenariale, culturelle et sportive	120	3	4	3.68	.467
Il y a un partage d'information entre la direction et moi	120	3	4	3.67	.473
Je développe une bonne relation avec mes collègues	120	3	5	3.81	.473
Le directeur supervise mon travail	120	3	4	3.78	.419
Le directeur contrôle l'avance de mon cahier de préparation de leçon	120	3	4	3.78	.414

L'intervention du directeur pour me superviser en situation d'enseignement apprentissage est prévue et communiquée à l'avance	120	3	4	3.78	.419
La vérification de mon travail se fait à une fin de correction	119	3	4	3.77	.421
La supervision de mon travail est effectuée dans un climat de confiance et favorable pour l'enseignement	120	3	4	3.77	.425
La supervision de mon travail se fait dans le but de porter des solutions, pour consolider les points forts et de m'aider à surmonter les faiblesses	120	3	4	3.78	.414
La direction est satisfaite de mon travail	120	3	5	4.08	.392
Les collègues sont satisfaits de mon travail	120	4	5	4.31	.464
Les élèves sont satisfaits de mon travail	120	3	5	4.38	.537
Les parents sont satisfaits de mon travail	119	3	5	4.39	.540
L'état me donne un salaire équitable et non discriminatoire	120	2	4	3.44	.515
L'état me donne un traitement équitable sans discrimination sociale	120	2	4	3.28	.467
L'état me donne un traitement équitable selon ma formation professionnelle sans aucune discrimination	120	2	4	3.20	.512
L'état me donne un traitement équitable sans discrimination de sexe	120	2	4	3.23	.526
L'état me donne un traitement équitable et sans discrimination religieuse	120	2	4	3.28	.553
N válido (según lista)	116				

APPENDICE E

TEST D'HYPOTHÈSE

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.583 ^a	.340	.317	.29696
2	.579 ^b	.335	.318	.29675
3	.569 ^c	.324	.312	.29801

a. Variables predictoras: (Constante), TJE, SEn, REn, CTr

b. Variables predictoras: (Constante), TJE, SEn, CTr

c. Variables predictoras: (Constante), SEn, CTr

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	5.223	4	1.306	14.806	.000 ^b
1 Residual	10.141	115	.088		
Total	15.364	119			
2 Regresión	5.149	3	1.716	19.492	.000 ^c
2 Residual	10.215	116	.088		
Total	15.364	119			
3 Regresión	4.973	2	2.487	27.999	.000 ^d
3 Residual	10.391	117	.089		
Total	15.364	119			

a. Variable dependiente:STr

b. Variables predictoras: (Constante), TJE, SEn, REn, CTr

c. Variables predictoras: (Constante), TJE, SEn, CTr

d. Variables predictoras: (Constante), SEn, CTr

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	T	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	.723	.400		1.810	.073
	CTr	.166	.105	.163	1.589	.115
	SEn	.395	.100	.398	3.940	.000
	REn	.083	.091	.083	.912	.364
	TJE	.078	.084	.078	.924	.358
2	(Constante)	.857	.371		2.307	.023
	CTr	.185	.103	.181	1.801	.074
	SEn	.407	.099	.410	4.088	.000
	TJE	.109	.077	.110	1.414	.160
3	(Constante)	1.142	.313		3.644	.000
	CTr	.202	.102	.198	1.973	.051
	SEn	.416	.100	.419	4.173	.000

a. Variable dependiente:STr

Variables excluidas^a

Modelo	Beta dentro	T	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad	
					Tolerancia	
2	REn	.083 ^b	.912	.364	.085	.696
3	REn	.117 ^c	1.407	.162	.130	.832
	TJE	.110 ^c	1.414	.160	.130	.952

a. Variable dependiente:STr

b. Variables predictoras en el modelo: (Constante), TJE, SEn, CTr

c. Variables predictoras en el modelo: (Constante), SEn, CTr

T-TEST GROUPS=sexe(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=STrCTrSEnREn TJE

Estadísticos de grupo

SEXE	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
STr	HOMME	48	3.3932	.34594
	FEMME	72	3.4891	.36531
CTr	HOMME	48	3.6399	.36091
	FEMME	72	3.6687	.34978
SEn	HOMME	48	3.7486	.37074
	FEMME	72	3.7940	.35767
REn	HOMME	48	4.1458	.32910
	FEMME	72	4.3287	.36037
TJE	HOMME	48	3.4417	.35240
	FEMME	72	3.5757	.36231

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
STr	Se han asumido varianzas iguales	.467	.496	-1.438	118	.153	-.09586	.06666	-.22786	.03614
	No se han asumido varianzas iguales			-1.454	104.591	.149	-.09586	.06593	-.22659	.03487
CTr	Se han asumido varianzas iguales	.158	.691	-.436	118	.664	-.02877	.06601	-.15949	.10195
	No se han asumido varianzas iguales			-.433	98.678	.666	-.02877	.06643	-.16059	.10305
SEn	Se han asumido varianzas iguales	.772	.381	-.671	118	.504	-.04537	.06763	-.17929	.08855
	No se han asumido varianzas iguales			-.666	98.356	.507	-.04537	.06812	-.18054	.08980
REn	Se han asumido varianzas iguales	.890	.347	-2.818	118	.006	-.18287	.06489	-.31138	-.05436
	No se han asumido varianzas iguales			-2.870	106.940	.005	-.18287	.06372	-.30919	-.05655
TJE	Se han asumido varianzas iguales	.215	.644	-2.007	118	.047	-.13403	.06678	-.26628	-.00178
	No se han asumido varianzas iguales			-2.018	102.790	.046	-.13403	.06641	-.26574	-.00232

ONEWAY STrCTrSEnREn TJE BY age
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=SNK ALPHA(.05).

ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
STr	Inter-grupos	.113	3	.038	.286	.836
	Intra-grupos	15.251	116	.131		
	Total	15.364	119			
CTr	Inter-grupos	.540	3	.180	1.461	.229
	Intra-grupos	14.293	116	.123		
	Total	14.833	119			
SEn	Inter-grupos	.264	3	.088	.665	.575
	Intra-grupos	15.338	116	.132		
	Total	15.602	119			
REn	Inter-grupos	.120	3	.040	.305	.822
	Intra-grupos	15.154	116	.131		
	Total	15.274	119			
TJE	Inter-grupos	.535	3	.178	1.366	.257
	Intra-grupos	15.139	116	.131		
	Total	15.674	119			

FREQUENCIES VARIABLES=age
/ORDER=ANALYSIS.

REFERENCES

- Acheson, K. A. et Gall, M. (1993). *La supervision pédagogique: Méthodes et secrets d'un superviseur clinicien*. Montréal: Logiques.
- Anaya Nieto, D. et Suárez Rivero, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educacion*, 344, 217-213.
- Anaya Nieto, D. et López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Arpin, L. et Capra, L. (2008). *Accompagner l'enseignant dans son parcours professionnel*. Montréal: Chenelière Éducation.
- Barba Briceño, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR* (These de doctorat). Andrews University, Berrien Spring, Michigan, USA.
- Barraza Macías, A., Ortega Muñoz, F. et Ortega Muñoz, M. (2010). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 9(17). Récupéré de http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf
- Bergamini, C. W. (1997). *Motivaçõn as organizações* (4^e ed.). São Paulo: Atlas.
- Bouchamma, Y. (2004, avril). *Supervision de l'enseignement et réformes scolaires*. Communication présentée dans le Cadre de la Biennale de l'éducation, Lyon, France.
- Bouzon, A. (Dir.). (2006). *La communication organisationnelle en débat: champs, concepts, perspectives*. Paris: L'Harmattan.
- Brayfield, A. H. et Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424. <https://doi.org/10.1037/h0045899>
- Brief, A. P. et Roberson, L. (1998). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727. <https://doi.org/10.1111/1599-1816.1989.tb01254.x>

- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Brunelle, J., Drouin, D., Godbout, P. et Tousignant, M. (1988). *La supervision de l'intervention en activité physique*. Québec: Gaëtan Morin.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: Revista de Curriculum y Formation de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. Récupéré de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Caillé, A. (2004). Présentation. *Revue du MAUSS*, 23(1), 5-28. Récupéré de <https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2004-1-page-5.htm>
- Carmona, M. (2007). Gente + Servicio = ganancias. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 30-33.
- Cattonar, B., Lessard, C., Blais, J.-G., Larose, F., Riopel, M. C., Tardif, M. et Wright, A. (2007). *Les directeurs et les directrices d'école au Canada: contexte, profil et travail. Enquêtes pancanadiennes auprès des directions et des enseignants d'écoles primaires et secondaires (2005-2006)*. Montréal, QC: Chaire de Recherche du Canada sur le Personnel et les Métiers de l'Éducation.
- Chiang, M. (2004). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios* (These de doctorat). Universidad de Málaga, España.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5^e ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Colquitt, J., LePine, J. et Wesson, M. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4^e ed.). New York: McGraw-Hill.
- Correa Molina, E. (2005). Les savoirs du superviseur lors de l'entretien post observation. Dans C. Gervais et L. Portelance (Dir.), *Des savoirs au cœur de la profession enseignante: contextes de construction et modalités de partage* (pp. 289-304). Sherbrooke, QC: Éditions du CRP.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Delgado González, M. (2005). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 5(1), 1-28.
- De Grauwe, A. (2003). La réforme des services d'inspection. Modèles et idéologie. *Revue Française de Pédagogie*, 145, 5-20.

- Djibo, F. (2010). *L'impact de la formation continue des enseignants sur la réussite scolaire. Regard critique sur le cas du Burkina Faso* (Thèse de doctorat). Université Laval, Québec, Canada.
- Donnay, J. et Charlier, E. (2006). *Apprendre par l'analyse de pratiques: initiation au compagnonnage réflexif*. Namur, Belgique: Presses Universitaires de Namur.
- Eaker, R. et González, D. (2006). Leading in professional learning communities. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 24(1), 6-13.
- Eberhardt, B. J. et Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 27, 893-900. <https://doi.org/10.2307/255887>
- Espot, M. R. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid: Didáctica y Pedagogía.
- Fernández Arata, J. M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Fernández San Martín, M., Moineiro Camporro, A., Villanueva Guerra, A., Andrade Rosa, C., Rivera Jejjidoi, M., Gómez Ocana, J. et Parrilla Ulloa, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 139-147.
- Gebhard, J. (1984). Models of supervision: Choices. *TESOL Quarterly*, 18(3), 501-514. <https://doi.org/10.2307/3586717>
- Guillén Gestoso, C. et Guil Bozal, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. et Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, D. T. et Gordon, F. E. (1973). Career choices of married women: Effects on conflict, role behavior, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48. <https://doi.org/10.1037/h0035404>
- Henderson, J. M. (2012). *Job stability vs. job satisfaction. Millennials may have to settle for neither*. *Forbes*. Recupered de <https://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2012/12/22/job-stability-vs-job-satisfaction-millennials-may-have-to-settle-for-neither/#59bd26564bc1>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. et Batista Lucio, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5^o ed.). México: McGraw-Hill.

- Herzberg, F., Mausner, B. et Snyderman, B. B. (1967). *The motivation to work* (2^e ed.). New York: John Wiley et Sons.
- Hord, S. M. et Sommers, W. A. (2008). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Iglesias Rutishauser, K., Renaud, O. et Tschan Semmer, F. (2010). La satisfaction au travail: une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 16(40), 245-270. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0245>
- Judge, T. A. et Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Karasek, R. Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Koh, W. L., Steers R. M. et Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 319-333. <https://doi.org/10.1002/job.4030160404>
- Lafortune, L. (2012). *Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences*. Sainte-Foy, QC: Presses de l'Université du Québec.
- Leclerc, M., Moreau, A. C. et Leclerc-Morin, M. (2007). Modèle de réussite d'une communauté d'apprentissage professionnelle: la dynamique causale comme outil de dialogue et d'analyse. *Éducation et Francophonie*, 35(2), 153-171.
- Leclerc, M., Moreau, A. et Lépine, M. (2009, juillet). *La communauté d'apprentissage professionnelle pour améliorer l'apprentissage de élèves en lecture : mieux comprendre les stades de développement*. Papier présenté au 16th European Conference on Reading, Braga, Portugal.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of satisfaction. Dans M. D. Dunette (Éd.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Malakoff Médéric (2016). *Étude sur la qualité de vie au travail*. Récupéré de <http://www.MalakoffMederic.com/groupe/blobs/medias/s/2e51091216400cf4/2016-06-13-CP-Malakoff-Mederic-Qualite-Vie-au-Travail.pdf>
- Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educator*, 2, 103-117.
- Méda, D. (2004). *Le travail*. Paris: PUF.

- Mignonac, K. (2004). Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 53, 80-93.
- Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). (1997). *Plan national d'éducation et de formation (PNEF)*. Port-au-Prince, Haïti: Gouvernement d'Haïti.
- Ministère de l'Éducation Nationale de Jeunesse et des Sport (MENJS). (2004). *Le développement de l'éducation: Rapport national d'Haïti*. Port-au-Prince, Haïti: Gouvernement d'Haïti.
- Ministère de l'Éducation Nationale de Jeunesse et des Sport (MENJS). (2005). *EFACAP: Texte d'application 2*. Port-au-Prince, Haïti: Gouvernement d'Haïti.
- Navarro, E., Llinares, C. et Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad valenciana (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16. <https://doi.org/10.4067/So718-915x2010000100002>
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Petersen, A. (2004). Work and recognition: Reviewing new forms of pathological developments. *Acta Sociológica*, 47(4), 338-350. <https://doi.org/10.1177/0001699304048667>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (10^e ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la Unión Colombiana del Norte durante el curso escolar* (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, México.
- San Sebastian Mendizábal, X., Asua Batarrita, B., Arregi Goenaga, P. et Torres Álvarez, E. (1992). Diferencias en satisfacción laboral de profesores de organizaciones educativas del País Vasco. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14, 109-116.
- Shechtman, Z., Zou'bi, M. et Katz, M. (1994). Principal leadership style and teacher feelings of behaviour: Arab schools in Israel. *School Community Journal*, 4(2), 53-66.
- Silva, W. R. (2000). *Motivação no trabalho*. João Pessoa, Paraíba, Brasil: Editora Universitaria UFPB.
- Spanneut, G. (2010). Professional learning communities, principals and collegial conversations. *Koppa Delta Pi Record*, 46(3), 100-103. <http://doi.org/10.1008/00ZZ8958.2010.10516704>

- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Steffy, B. et Jones, J. W. (1990). Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 321-329. <https://doi.org/10.1002/job.4030110407>
- St-Onge, S. Haines, V. Y., Aubin, I., Rousseau, C. et Lagassé, G. (2005). Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail. *Gestion*, 30, 89-101. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0089>
- Tavani, J. L., Monaco, G. L., Hoffmann-Hervé, L., Botella, M. et Collange, J. (2014). La qualité de vie au travail: objectif à poursuivre ou concept à évaluer? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75(2), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2014.01.002>
- UNESCO. (2007). *Modèles alternatifs pour réformer l'inspection, Module 7*. Paris: Auteur.
- Watson, D., Clark, L. A. et Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- White, E. G. de. (1987). *La educación*. México: Asociación Publicadora Interamericana.
- Zepeda, S. (2013). *The principal as instructional leader: A handbook for supervisors* (2^e ed.). New York: Routledge.
- Zorrilla Fierro, M. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. Récupéré de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo5.pdf>