

Université Cheikh Anta Diop
Ecole Supérieure Polytechnique
Département de Gestion

Thème de l'exposé : La Satisfaction au Travail

Exposants :

Ulrich Anzele Obame

Kadiata Ba

Edvin Pierre Lehoumbou

Stéphane Darel Ndong Ntoutoume

Roberta Sambou

Professeur : Mr Barry

Plan

Introduction

I-Définition

II- La relation entre la satisfaction et des variables organisationnelles

1°) Satisfaction et tâche

2°) Satisfaction et rémunération

3°) Satisfaction et relations hiérarchiques

4°) Etude de synthèse récente (Clark, 1996)

Conclusion

Introduction

L'organisation peut être définie comme des unités sociales ou groupement humain délibérément construit et reconstruit pour atteindre des buts spécifiques. La relation entre l'individu et l'organisation se décline en termes de motivation mais également en termes d'influence et de satisfaction. Nous examinerons le dernier aspect plus précisément la relation entre ce dernier et les variables organisationnelles.

I-Définition de la satisfaction au Travail

On peut définir la satisfaction au travail comme un état sensible positif qui résulte de l'opinion personnelle d'un employé envers son travail ou pour le climat de travail. L'insatisfaction explique un intervalle entre les espoirs des salariés vis-à-vis du travail et ce que le travail procure. La satisfaction du travail accompagne une question, celle de savoir si la satisfaction est une variable générale ou s'il existe des satisfactions spécifiques.

La multi-dimensionnalité de la satisfaction a été établie par les recherches. Plusieurs travaux ont été menés et de là, ils en retiennent a priori quatre (4) dimensions : le travail lui-même ; l'appartenance au groupe ; le salaire et l'entreprise.

II-La relation entre la satisfaction et des variables organisationnelles

1°) Satisfaction et tâche

La satisfaction a été mise en relation avec les caractéristiques des tâches. On constate qu'elle s'accroît avec la variété des tâches : une forte spécialisation s'accompagne d'une faible satisfaction. L'autonomie dans l'exécution des tâches constitue également un facteur de satisfaction. Sachant que la satisfaction est une relation entre les attentes des salariés et ce qu'apporte le travail, elle ne peut résulter d'un effet mécanique des caractéristiques des tâches. Hackman et Lawler(1971) démontrent que la satisfaction générale comme les satisfactions spécifiques dépendent alors des besoins des individus.

2°) Satisfaction et rémunération

Les recherches se sont développées à partir de plusieurs modèles théoriques (modèle multiplicatif de Vroom, modèle de différence de Locke...). On évoquera celles réalisées à partir du modèle de l'équité d'Adams. Ce modèle qui vise à prédire la motivation a été également utilisé pour rendre compte de la satisfaction. L'individu réagit en fonction du rapport qu'il établit entre sa contribution et sa rétribution dans le cadre d'une comparaison avec « d'autres » qui servent de référence. La perception d'une iniquité sera source d'insatisfaction vis-à-vis du salaire. Les résultats des études montrent que le modèle d'équité

se vérifie plus au niveau de la satisfaction générale qu'au niveau de la satisfaction relative du salaire. Des résultats plus récents sont disponibles (Roussel, 1996). Ils relèvent que la satisfaction à l'égard de la rémunération directe influence positivement la satisfaction au travail. Il faut toutefois distinguer les effets de rémunération fixe (salaire de base, primes, d'ancienneté...) de ceux de la rémunération flexible (éléments liés au mérite, au partage du profit). La rémunération flexible ne motive pas et n'accroît pas la satisfaction au travail. La rémunération individualisée fondée sur les augmentations de la rémunération fixe peut motiver et satisfaire. La satisfaction dépend du caractère équitable de la rémunération.

3°) Satisfaction et relations hiérarchiques

Les rapports entre la satisfaction et les relations hiérarchiques sont fondées sur quatre (4) visions bien définies qui sont :

Centration sur la tâche :

- explique clairement les résultats à atteindre ;
- planifie en détail la manière dont un important projet doit être réalisé ;
- détermine comment on doit organiser et coordonner les activités de travail de manière à éviter des retards, des efforts inutiles et le gaspillage de ressources ;
- affecte les gens à des tâches précises.

Centration sur le personnel :

- donne des encouragements quand des difficultés surviennent ;
- consulte les personnes concernées par une décision ;
- exprime la confiance quant à la possibilité des subordonnés de réaliser des tâches difficiles ;
- rend des services personnels aux membres du groupe de travail.

Leadership transactionnel :

- récompense les subordonnés pour leur performance ;
- explique ce qui doit être fait pour obtenir des récompenses ;
- vérifie la qualité du travail exécuté par les subordonnés.

Leadership transformationnel :

- considère que chaque subordonné a des besoins et des aspirations qui lui sont propres ;
- encourage les subordonnés à voir les problèmes différemment ;

-favorise le développement de nouvelles compétences.

4°) Etude de synthèse récente (Clark, 1996)

Clark a réalisé en Grande-Bretagne une étude de grande ampleur sur 5186 salariés. L'objet de la recherche était de mettre en relation trois (3) mesures de satisfaction avec diverses caractéristiques organisationnelles.

D'abord il paraît que la satisfaction des hommes est plus faible que celle des femmes. Ce résultat est difficile à expliquer car les deux populations différentes sur plusieurs caractéristiques (différence au niveau des qualifications, de types d'emploi). Il semble que ce soient des différences d'attentes vis-à-vis du travail qui en rendent le mieux compte.

Ensuite il existe une relation entre l'âge et la satisfaction, plus forte chez les plus âgés : l'âge semble réduire les aspirations vis-à-vis du travail. Contrairement aux hypothèses posées, il paraît que la satisfaction est plus forte chez ceux qui ont le moins de diplômes.

La taille de l'entreprise exerce également un rôle significatif c'est dans les petites organisations que la satisfaction générale est plus grande. Mais par contre la satisfaction relative aux salaires est plus forte dans les grandes entreprises. Enfin on ne trouve pas de différences entre salaires occupant un emploi précaire et ceux qui ont un emploi.

Conclusion

Nous avons présenté le travail portant sur la satisfaction au travail. La satisfaction dans son sens est un état émotionnel. Il en résulte de la mise en relation des attentes de l'individu vis-à-vis du travail et de ce que ce dernier apporte. La satisfaction au travail ne dépend pas uniquement des caractères socio-biographiques. Elle est également affectée par les aspirations que les sujets développent dans les autres domaines de la vie. Ces résultats invitent encore une fois les chercheurs en psychologie des organisations à abaisser les frontières qui séparent le travail et le hors travail. Ils sont d'autant plus intéressants à considérer que le positionnement théorique des recherches sur la satisfaction reste faible et que les travaux sur la satisfaction revêtent pour le domaine de psychologie sociale des organisations une certaine importance. Ils sont les seuls, en effet, avec ceux qui portent sur le stress, à considérer les émotions au travail. A ce titre, ils méritent d'être développés.

Source : « Psychologie sociale des organisations » Claude Louche.