

**La relation entre la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel des employés.**

**Etude de cas : La Sonelgaz –Batna**

**The relationship between quality of work life and organizational commitment of the employees.**

**Case study: Sonelgaz –Batna-**

**Sarra LARIBI <sup>1</sup>, Mohamed BOUCHERIBA <sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Laboratoire Grand Maghreb Economie et Société, Université Abdelhamid Mehri, Constantine2(Algeria), sarra.laribi@univ-constantine2.dz

<sup>2</sup> Université Abdelhamid Mehri,constantine2, (Algeria) mohamedboucheriba@hotmail.com

**Date de réception : 12/02/2020 ; Date d'acceptation : 21/06/2020 ; Date de publication : 30/12/2020**

**Résumé:**

La qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel sont aujourd'hui au centre de préoccupations managériales qui concourent à la fois à l'épanouissement des personnes et au développement du comportement organisationnel.

Cette recherche vise à déterminer l'ensemble des facteurs qui peuvent représenter de manière adéquate la conception de QVT et l'EO, ensuite d'analyser la perception des employés sur la QVT au sein de l'entreprise, et enfin d'étudier la relation entre ces deux variables.

Pour tester nos hypothèses, une étude quantitative est réalisée au sein de la SONELGAZ «BATNA», Les données ont été récoltés auprès de 138 employés, ils ont été analysés à l'aide de SPSS.

Les résultats montrent qu'il y a une relation positive et significative entre la QVT et l'EO des employés.

**Mots-clés :** Qualité de vie au travail; Engagement organisationnel; SONELGAZ; Comportement organisationnel.

**Codes de classification Jel :** D23 ; I31 ; M12.

**Abstract :**

Nowadays quality of work life and organizational commitment are at the center of managerial concerns that contribute to both the development of people and the organizational behavior.

This research aims to determine all of the dimensions that can represent the concept of QWL and OC, then to analyze the perception of employees on the QWL within the workplace and finally to study the relationship between this two variables .

To check the hypotheses, a quantitative study is carried out at SONELGAZ "BATNA". The data were collected from 138 employees, they were analyzed using SPSS.

The results have demonstrated that there is a positive and significant relationship between the QWL and the OC of employees.

**Keywords:** Quality of work life; Organizational commitment; SONELGAZ; Organizational behavior.

**Jel Classification Codes:** D23 ; I31 ; M12.

**Comment citer cet article par la méthode APA :**

LARIBI Sarra,BOUCHERIBA Mohamed, *La relation entre la qualité de vie au travail et l'engagement organisationnel des employés. Etude de cas : La Sonelgaz –Batna, Economic Researcher Review* Volume 08 (N°02), Algérie, Université 20 Août 1955- Skikda PP 199-210.

## 1. Introduction

Les développements politiques, économiques, sociaux et technologiques ont contribué à l'apparition de nouvelles exigences et contraintes, rendant le travail plus difficile à gérer. Cela pousse sans cesse les entreprises à réviser leur stratégie d'action, notamment celles liées aux ressources humaines car le facteur humain est un élément essentiel au succès des organisations, et que la performance organisationnelle dépend de la performance et la productivité de ses ressources humaines.

Le recours à des méthodes moderne de gestion sera de plus en plus important, car les méthodes traditionnelles ne sont plus compatibles avec les exigences de la nouvelle ère. Cela conduit à l'apparition d'une nouvelle approche managériale « qualité de vie au travail », cette dimension englobe une immense variété de programmes, de techniques, de théories et de style de gestion qu'une organisation propose à ses employés et qui permettent de créer un environnement de travail sain et aussi sure et de renforcer l'apprentissage en milieu de travail. Elle est considérée comme une approche innovante pour répondre aux nouveaux enjeux de la direction des ressources humaines (DRH).

Dans ce cadre, il existe de nombreuses études qui relient le concept de QVT à plusieurs autres variables et qui a montré l'existence d'une corrélation entre ces variables. La productivité de la main-d'œuvre (Salavati, Maghsoudi, & Hasani, 2013), la performance organisationnelle (Shahbazi, Shokrzadeh, Bejani, Malekinia, & Ghoroneh, 2011), la satisfaction au travail (Ramawickrama, H. D. N. P, & PushpaKumari, 2017, et l'engagement au travail (Kanten & Sadullahb, 2012).

## 2. La problématique de l'étude

Les changements rapides de l'environnement obligent les organisations à adapter différents mécanismes de gestion pour assurer leur durabilité, c'est la raison pour laquelle les responsables cherchent des méthodes d'accroître la QVT et l'EO des employés afin d'obtenir un avantage concurrentiel en assurant des bonnes conditions de travail, l'engagement et la loyauté des employés.

En outre la QVT et l'EO sont aujourd'hui parmi les sujets les plus importants dans le comportement organisationnel (Asgari & Mohammad Ali, 2011). C'est ce qui a poussé de nombreux chercheurs a démontrés et affirmés en des liens empiriques entre ces deux variables, telles que : (Daud, 2010), (Asgari & Dadashi, 2011), (Faghih parvar & Allameh, 2013), (RADJA, TAWA, RIJAL, & TIRO, 2013).

Ainsi, la plupart de ces études reposent sur des données recueillies dans les pays occidentaux et se limitent aux employés des soins de santé. Cette étude vise à combler cette lacune en examinant ces variables dans nos entreprises publiques Algériennes ; qui à notre connaissance, aucune étude scientifique n'a jusqu'à présent été menée sur les questions relevées ci-dessus.

Dans ce contexte, la présente étude à pour but de répondre à la problématique suivante : **existe-il une relation positive entre la QVT et l'EO des employés au niveau de 'la Société nationale de l'électricité et du gaz' (Sonelgaz – Batna-)?**

Afin de répondre à nos interrogations, nous avons mis en exergue une hypothèse principale et six hypothèses secondaires :

### L'hypothèse principale :

**H** : Il existe une relation positive entre la QVT et l'EO des employés.

### Les hypothèses secondaires :

**H<sub>1</sub>** : Il existe une relation positive entre « le bien-être général » et « l'engagement organisationnel des employés ».

**H<sub>2</sub>** : Il existe une relation positive entre l'interface domicile-travail et l'EO.

- H<sub>3</sub>**: Il existe une relation positive entre « la satisfaction de l'évolution de carrière » et « l'engagement organisationnel des employés ».
- H<sub>4</sub>**: Il existe une relation positive entre « le contrôle au travail » et « l'engagement organisationnel des employés ».
- H<sub>5</sub>**: Il existe une relation positive entre « les conditions et l'environnement de travail » et « l'engagement organisationnel des employés ».
- H<sub>6</sub>**: Il existe une relation positive entre « le stress au travail » et « l'EO des employés ».

Ainsi, l'étude a été poursuivie pour atteindre les objectifs suivants :

- Déterminer l'ensemble des facteurs qui peuvent représenter de manière adéquate la conception de la QVT.
- Analyser la perception des employés sur la QVT au sein de l'entreprise.
- Etudier la relation entre la QVT et l'EO des employés.
- Déterminer s'il y a des relations entre le niveau de satisfaction à l'égard des dimensions de la QVT (bien-être général, interface domicile-travail, satisfaction professionnelle et professionnelle, contrôle au travail, conditions de travail et stress au travail) et l'EO ainsi qu'avec ses dimensions.
- Fournir des recommandations spécifiques pour améliorer la situation.

### 3. Cadre conceptuel (Revue de la littérature)

#### 3.1. QVT

**a. Définition :** Après avoir erré dans un important vague conceptuel, le tableau ci-dessous présente brièvement certaines définitions les plus pertinentes sur la (QVT), énumérées par ordre chronologique :

*Tableau 1. Les définitions de la QVT*

Année	Auteur	définition de la QVT	Source
1972	International Labors Relation Conference in New York	Visé à partager les connaissances et initie des théories et des pratiques cohérentes sur la manière de créer les conditions d'une "vie humaine au travail".	(Ramawickrama, H. D. N. P, & PushpaKumari, 2017)
2001	Sirgy, Efraty, Siegel, Lee	La QVT est la satisfaction des individus face aux différentes attentes par des ressources, d'activités et de résultats issus de la participation au travail.	(Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001)
2014	Mazloui, Kazemi, Nasl-Saraji, Barideh	La QVT est l'attitude des employés vis-à-vis leur emploi, en particulier de leurs résultats au travail, y compris la satisfaction au travail, la santé mentale et la sécurité, qui influent directement sur les résultats de l'organisation.	(Mazloui, Kazemi, Nasl-Saraji, & Barideh, 2014)

*Source : élaboré par nos soins*

Un examen des publications concernant la QVT montre clairement que ce concept a été défini de différentes manières par différents auteurs appartenant à des contextes géographiques différents. Montrant que ce consensus tourne autour de deux perspectives:

- Perspective organisationnelle : la QVT est un processus d'organisation du travail pour créer un environnement de travail engageant, satisfaisant et efficace ;
- Perspective individuelle : la QVT est la mesure dans laquelle les attentes raisonnables des employés concernant l'emploi ont été satisfaites.

#### b. Les dimensions de la QVT

Tout comme il n'y a pas de définition unique du concept de la QVT, il n'existe pas non plus de modèle unique afin de la mesurer. Chaque modèle a des facteurs et des composants différents.

Concernant notre recherche sur la QVT, on a choisi les dimensions de l'échelle (WRQoL) développée par (Van Laar, A. Edwards, & Easton, 2007), qui répond parfaitement à notre objectif scientifique.

Cette échelle est validée scientifiquement comme mesure de la QVT (Easton & Van Laar, 2012), et elle est aussi reconnue dans psychologie et a été largement utilisée par les chercheurs et a été traduite dans différentes langues. Les six facteurs WRQoL distincts sont décrits ci-dessous (Easton & Van Laar, 2013) :

- **Bien-être général** : Ce facteur mesure le degré auquel une personne se sent bien ou contente de sa vie en général, cela inclut le bien-être physique et psychologique: les deux sont influencés par le travail et l'influencent en même temps.
- **Interface domicile-travail** : C'est le degré auquel l'employé est capable concilier entre les exigences du travail et celles du foyer. Un déséquilibre entre ces deux exigences conduit à des conflits.
- **Satisfaction de l'évolution de carrière** : Cela permet d'estimer le degré de satisfaction de l'individu ou l'employés vis-à-vis sa capacité à faire son travail et à avoir un sentiment d'accomplissement, et également les promotions et les perspectives de carrière.
- **Contrôle au travail** : c'est le niveau auquel le salarié a le sentiment d'être impliqué dans les décisions qui le concernent au travail. Il indique aussi la perception de contrôle dans l'environnement de travail.
- **Conditions et environnement de travail** : c'est le degré de satisfaction d'un salarié vis-à-vis les conditions l'environnement de travail - ressources physiques, ressources fondamentales et sécurité.
- **Stress au travail** : Ce facteur mesure le degré de stress vécu au travail. Le stress peut être défini comme l'état de tension physique ou psychologique qui impose des exigences d'adaptation à l'individu (Corsini, 2002). Il s'agit donc d'une variable importante qui doit être étudiée dans le contexte de la QVT.

### 3.2. L'EO

L'engagement suscite depuis longtemps un grand intérêt principalement en psychologie organisationnelle et dans le domaine du comportement organisationnel. La littérature sur ce concept et les concepts assimilables se caractérisent par des contributions relativement hétérogènes.

**a. Définition** : L'engagement organisationnel est défini de plusieurs façons à travers les années, et chaque définition porte sa propre spécificité en raison de sa nature multiple. La diversité et l'hétérogénéité des termes utilisés pour désigner l'engagement (commitment) dans les recherches anglo-saxonnes est la première source de confusion. Un autre grand malentendu sur la notion de l'engagement organisationnel est lié à la traduction de la terminologie anglo-saxonne vers une terminologie française. La majorité des recherches françaises utilisent de manière distincte les deux termes (engagement et implication) pour parler de la relation entre l'individu et son organisation ou avec son travail.

Tableau 2.1a définition de l'EO

Année	Auteur	Définition de l'engagement	Source
1974	Porter, Steers, Mowday, Boulian.	L'EO est l'identification d'un employé à son organisation ainsi que sa participation à celle-ci.	(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974)
1991	Meyer et Allen	l'engagement désigne un état psychologique et aussi qui caractérise le lien de l'individu avec son entreprise et qui affecte sa décision de demeure ou non à l'entreprise.	(Meyer & Allen, 1991)
2004	Meyer, Becker, Vandenberghe	L'engagement est une composante de la motivation.	(Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004)

Source : élaboré par nos soins

Il existe un consensus entre les auteurs sur le fait que l'engagement organisationnel est l'attachement ou le lien de l'individu à l'organisation, mais, il est clair que ce lien diffère d'un auteur à un autre, l'approche affective de (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) et l'approche de la valeur morale (Kidron, 1978). Ainsi que les approches multidimensionnelles et en particulier celle de (Meyer & Allen, 1991).

#### b. Les dimensions

L'EO passe d'un terme unidimensionnel à un terme multidimensionnel :

• **Un concept unidimensionnel** : L'engagement organisationnelle est étudiée depuis plusieurs décennies d'abord comme un concept unidimensionnel, Selon Salancik (1977) trois approches de l'engagement organisationnel ont marqué la conception unidimensionnelle de ce concept (Mhiri, 2013):

- **L'approche attitudinale** : est un lien psychologique de l'individu à l'objet d'engagement.
- **L'approche comportementale** : Ceci est créé par un jugement porté sur les actions passées d'un individu.
- **L'approche attitudinale/comportementale** : Cela implique que l'employé impliqué dans son entreprise a tendance à adopter des habitudes qui lui permettent de persister aux difficultés et d'acquérir des expériences de travail positives qui améliorent son attitude initiale envers l'organisation.

• **Un concept multidimensionnel** : Puis vers la fin des années 80, l'engagement organisationnel commence à être défini comme un concept multidimensionnel, avec l'émergence de plusieurs approches (Randon, 2012).

Dans le cadre de notre étude, nous basons sur les propos de (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002), ce modèle d'engagement à trois dimensions (la vigueur, le dévouement et l'immersion) a reçu un écho favorable dans la communauté scientifique, dont ce modèle sert actuellement de base à plusieurs recherches.

Selon (Schaufeli & Bakker, 2004) les trois dimensions de l'engagement organisationnel sont :

- **La vigueur** : il a un niveau d'énergie élevé, et cela signifie que l'employé veut investir des efforts dans son travail et rester dans cette organisation.
- **Le dévouement** : être fortement impliqué dans le travail de des uns et des autres et ressentir un sentiment de la fierté, d'enthousiasme, d'inspiration.
- **L'immersion** : être fortement concentré et absorbé dans son travail.

### 3.3. La relation entre la QVT et l'EO

De généralement et par rapport aux pays en développement, le lien entre la QVT et l'EO a été quelque peu limitée. On peut dire qu'il n'y a pas encore un corps de recherches riche dans ce domaine (Farid, Izadi, Ismail, & Alipour, 2014).

D'abord, (Eren & Hisar, 2016), dans leur étude transversale menée auprès de 163 infirmiers travaillant dans un hôpital universitaire à Istanbul, atteste que la QVT des infirmiers et leur EO sont moyens. Il a également été déterminé qu'il existait un lien positif et statistiquement significatif entre la QVT au travail et l'EO.

Ensuite, dans une étude menée par (Daud, 2010) sur les relations entre QVT et EO parmi les employés d'entreprises Malaisiennes, il a été montré qu'il existait un lien significatif entre les deux variables.

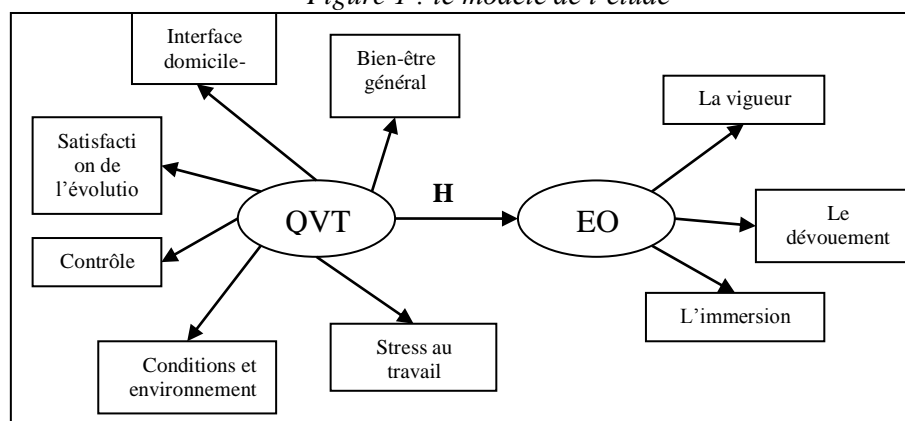
En plus, les études de (Asgari & Dadashi, 2011) et (Farid, Izadi, Ismail, & Alipour, 2014) ont prouvé qu'il existait une relation significative et positive entre la QVT et l'EO.

L'étude transversale de (Gokhale, 2015), menée auprès de 56 d'enseignants du collège, a aussi démontré qu'il y avait une corrélation positive mais non significative entre QVT et l'EO. Quatre des six dimensions de la QVT n'étaient pas corrélées de manière significative avec l'engagement total au travail. La satisfaction de l'évolution de carrière a une corrélation significative positive avec la vigueur, le dévouement et l'engagement total. Le contrôle au travail a une corrélation positive significative avec la vigueur, l'immersion et l'engagement total au travail. Le bien-être général a une corrélation positive significative avec le dévouement. À noter que cet auteur a utilisé l'échelle (WRQoL) et l'échelle (UWES).

### 3.4. Variables de mesure (le modèle de l'étude)

Un cadre de recherche a été développé aux fins de la présente étude, comme illustré à la figure 1.

Figure 1 : le modèle de l'étude



Source : élaboré par nos soins

## 4. Méthode de recherche

### 4.1. Le choix de la démarche

Pour tester l'hypothèse principale et les hypothèses secondaires, nous avons utilisé une méthode de recherche quantitative, dont les informations nécessaires sont collectées via un questionnaire. La méthodologie développée dans ce travail était initialement basée sur une revue bibliographique de la recherche sur les principales dimensions de la QVT et l'EO considérés dans la littérature.

Le questionnaire utilisé a été créé comme suit :

- **Partie 1** : Les facteurs personnels comprenaient le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, le revenu et la position de travail.
- **Partie 2** : Les questions sur la QVT ont été adaptées de « l'échelle Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL) » de (Van Laar, A. Edwards, & Easton, 2007), composé de 24 questions,

il permet d’investiguer 6 facteurs de la QVT. l’échelle utilisée pour mesurer la QVT est celle de Likert-5 : allant de « Pas du tout d’accord » à « Tout à fait d’accord ».

- **Partie 3** : les questions relative à l’engagement organisationnel ont été adaptées de la version courte de l’échelle « la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) » de (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002), comprend 9 questions. Il est très important de noter que les éléments ont été classés sur une échelle d’évaluation de la fréquence en 7 points allant de 0 (jamais) à 6 (toujours).

#### 4.2. Le choix de la population et échantillonnage

La population statistique de cette étude comprenait 427 employés de La Direction de Distribution d’électricité et gaz de (ville de Batna).

L’équation de (Thompson, 2012, pp. 59-60) a été utilisée afin d’évaluer et de déterminer la taille de l’échantillon de cette recherche :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\lceil [N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p) \rceil}$$

Dont :

- n : taille de l’échantillon
- N : taille de la population
- z : niveau de confiance à 95% (1.96%)
- d : proportion d’erreur (0.05)
- p : probabilité (50%)

Le tableau ci-dessous montre la répartition de cet échantillon par niveau hiérarchique:

Tableau 3. Répartition de notre l’échantillon par niveau hiérarchique

Niveau hiérarchique	Cadre	Maitrise	Exécutants	Total
Total	119	104	204	N= 427
%	28%	24%	48%	100%
La taille de l’échantillon calculé	57	48	97	n= 202

Source : Document interne de la direction de distribution de Batna.

**Commentaire :** Nous n’avons réceptionné que 139 réponses, donc notre étude finale porte sur 139 questionnaires, L’échantillon est constitué de 45 cadres, 49 maitrises et 49 exécutants.

#### 4.3. Présentation de l’entreprise (Sonelgaz)

La Direction de Distribution d’électricité et gaz de Batna est une succursale gérée par « la Société Algérienne de Distribution de l’Electricité et du Gaz », dénommée « **SDC.SPA** » qui est une filiale de **SONELGAZ**, qui est un opérateur historique dans le domaine de la fourniture des énergies électriques et gazières en Algérie. Dans cette recherche, on va étudier la QVT et sa relation avec l’EO des employés de la direction et de chercher les dimensions de qualité de la vie qui ont une relation sur l’engagement organisationnel. L’étude a été menée entre décembre 2019 et janvier 2020.

### 5. Analyse et interprétation des résultats

#### 5.1. Analyse statistique

Les données ont été analysées à l’aide du programme SPSS. La fiabilité et la validité des indicateurs WRQoL et UWES ont été déterminées au moyen du coefficient alpha de Cronbach et du coefficient de corrélation. La moyenne et l’écart type ont été utilisés pour analyser la perception des employés sur la QVT sein de l’entreprise et le coefficient de corrélation « produit-moment de Pearson » a été utilisé afin de spécifier la relation entre les deux variables la QVT et l’EO.

## 5.2. la fiabilité et la validité

Pour analyser la fiabilité et la validité de notre outil de recherche, on a distribué notre questionnaire sur 21 employés.

### a. La fiabilité

La fiabilité correspond à la capacité du questionnaire à mesurer quelque chose (peu importe quoi) de façon reproductible. L'application du coefficient alpha Cronbach dans le but de tester la cohérence interne de l'adoption de l'instrument a présenté les résultats suivants:

Tableau 4. L'analyse de la fiabilité

Les dimensions	Nombre des items	Alpha de Cronbach
La QVT:	23	0,892
L'EO:	9	0,965

Source : Elaboré à l'aide de logiciel SPSS

**Commentaire :** D'après le tableau ci-dessus, la valeur de l'Alpha Cronbach pour la stabilité du questionnaire de la QVT était de 89,20%, et l'EO était de 96.50%, ce qui est un pourcentage très élevé qui permet de dire que les facteurs de la QVT mentionnés dans le critère de (Van Laar, A. Edwards, & Easton, 2007) et les dimensions de l'EO proposé par (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002) sont des critères fixes qui peuvent atteindre les mêmes résultats à un taux élevé, c'est un outil fixe.

### b. La validité :

La validité correspond à la capacité de l'outil à mesurer le concept qu'il est censé mesurer. En utilisant le coefficient de corrélation, ce coefficient correspond au degré moyen de corrélation entre les items d'une dimension. Il varie de 0 à 1 et plus il se rapproche de 1 plus l'échelle mesure une seule et même dimension (homogénéité) (Cortina, 1993). Dans ce cas on a utilisé le coefficient de corrélation de Pearson qui permet d'analyser les relations linéaires, il est d'usage de considérer qu'un coefficient supérieur à 0,7 est satisfaisant.

- **La QVT :** L'analyse des données montre qu'il y a une corrélation significative entre les paragraphes formés des six dimensions et les dimensions de la QVT, où la valeur de corrélation variait entre 0,482 et 0,898. Tandis qu'une question sur 23 paragraphes n'était pas corrélée de manière significative, donc il est important de l'éliminer de notre questionnaire. De ce fait, les 22 paragraphes fixés se caractérisent par une cohérence interne au niveau de signification 0,01 et 0,05.
- **L'EO :** D'après l'analyse des données, nous remarquons qu'il y a une corrélation significative et excellente entre les paragraphes formés des trois dimensions et les dimensions de l'engagement organisationnel où la valeur de corrélation variait entre 0,845 et 0,973. De ce fait, les paragraphes fixés se caractérisent par une cohérence interne au niveau de signification 0,01.

## 5.3. Analyse de la perception des employés sur la QVT et l'EO au sein de l'organisation

Tableau 5. Analyse de la perception des employés sur la QVT et l'EO

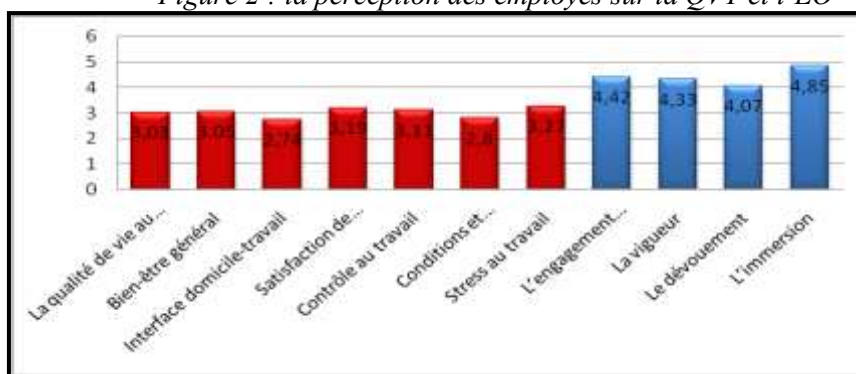
Les dimensions	Moyenne	Ecart-type	Rang	niveau
<b>La QVT :</b>	3,03	,689		Moyen
- Bien-être général	3,05	,834	4	Moyen
- Interface domicile-travail	2,74	,934	6	Moyen
- Satisfaction de l'évolution de carrière	3,19	,746	2	Moyen
- Contrôle au travail	3,11	,877	3	Moyen



- Conditions et environnement de travail	2,80	1,03	5	Moyen
- Stress au travail	3,27	,972	1	Moyen
<b>L'EO:</b>	4,42	1,55		Elevé
- La vigueur	4,33	1,70	2	Elevé
- Le dévouement	4,07	1,66	3	Elevé
- L'immersion	4,85	1,67	1	Elevé

Source : Elaboré à l'aide de logiciel SPSS

Figure 2 : la perception des employés sur la QVT et l'EO



Source : Elaboré à l'aide de logiciel SPSS

**Commentaire :** Il a été établi que le niveau des critères avec une moyenne inférieure à 2,59 seraient considérés comme « Faible », le niveau des critères avec une moyenne entre 2,60 et 3,39 seraient considérés comme « Moyen » et le niveau des critères indiquant une moyenne supérieure à 3,40 seraient classés comme « Elevé ». Le tableau et la figure présentent des statistiques descriptives de la QVT et l'EO, à partir desquelles la moyenne de la QVT était de (3,03) et un écart type de (,972) avec un niveau moyen, dont la moyenne la plus élevée par rapport à la QVT, a été attribuée à la dimension de (Stress au travail) avec une moyenne de (3,27) et un écart type de (,972) avec un niveau moyen, tandis que la moyenne la plus élevée a été attribuée à la dimension (interface domicile-travail) avec une moyenne de (3,27) et un écart type de (,972) et un niveau moyen.

Ce tableau indique aussi que la moyenne de l'engagement organisationnel était de (4,42) et un écart type de (1,55) avec un niveau élevé, dont la moyenne la plus élevée par rapport à l'engagement organisationnel, a été attribuée à la dimension de (le dévouement) avec une moyenne de (4,07) et un écart type de (1,66) avec un niveau élevé, tandis que la moyenne la plus élevée a été attribuée à la dimension (l'immersion) avec une moyenne de (4,85) et un écart type de (1,67) avec un niveau élevé.

#### 5.4. Le lien entre de la QVT et l'EO des employés

Dans ce cas on a utilisé le coefficient de corrélation de Pearson qui permet d'analyser les relations linéaires, il est d'usage de considérer qu'un coefficient supérieur à 0,7 est satisfaisant.

Tableau 6. Analyse de la corrélation entre les dimensions de la QVT et l'EO

	La vigueur	Le dévouement	L'immersion	L'engagement organisationnel
Bien-être général	0,589**	0,580**	0,553**	0,622**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000
Interface domicile-travail	0,478**	0,428**	0,430**	0,483**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000

Satisfaction de l'évolution de carrière	0,525**	0,481**	0,456**	0,529**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000
Contrôle au travail	0,468**	0,357**	0,394**	0,441**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000
Conditions et environnement de travail	0,418**	0,420**	0,342**	0,426**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000
Stress au travail	-0,153	-0,149	-0,068	-0,134
Sig	0,073	0,082	0,428	0,118
La qualité de vie au travail	0,580**	0,539**	0,513**	0,590**
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000

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

Source : Elaboré à l'aide de logiciel SPSS

**Commentaire :** D'après le tableau, la corrélation entre les deux variables la QVT et l'EO était (0,590) positive, et statistiquement significative au niveau 0,01. Par conséquent, l'hypothèse principale H est acceptée.

Cinq des six facteurs de la QVT sont corrélées positivement et de manière significative au niveau 0,01 avec l'EO : (le bien être générale 0,622, interface domicile-travail 0,483, satisfaction de l'évolution de carrière 0,529, contrôle au travail 0,441, conditions et environnement de travail 0,426), ce qui signifie que les cinq hypothèses (H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>) sont acceptées, par contre le stress au travail -0,134 n'était pas corrélé de manière significative avec l'engagement organisationnel ce qui signifie que la cinquième hypothèse H<sub>5</sub> est refusée.

Ainsi, les cinq facteurs de la QVT ont une corrélation positive significative au niveau de 0,01 avec la vigueur, le dévouement et l'immersion.

## 6. Conclusion :

### 6.1. Résultats (théorique et pratiques) :

Notre recherche avec son double aspect analytique, l'analyse théorique et l'analyse pratique de la QVT et l'EO au sein de SONELGAZ, nous a permis de dégager les conclusions suivantes :

- Cette recherche a permis d'éclairer les facteurs de la QVT et l'EO. D'après l'analyse théorique on a déduit que l'ensemble des facteurs qui peuvent représenter de manière adéquate la conception de la QVT sont : (le bien être générale, interface domicile-travail, satisfaction de l'évolution de carrière, contrôle au travail, conditions et environnement de travail et le stress au travail), par rapport à l'EO, il compose de trois facteurs : (la vigueur, le dévouement et l'immersion).
- De même, Les données empiriques récoltées auprès d'un échantillon de 139 employés de SONELGAZ ont montré que les répondants avaient un niveau élevé d'EO et un niveau moyen de QVT.
- L'analyse pratique indique qu'il y a une relation positive entre, la QVT et l'EO des employés dans la (Sonelgaz – Batna-) ce qui confirme l'hypothèse principale de notre recherche, des résultats similaires ont été trouvés par (Eren & Hisar, 2016) : (Daud, 2010), (Asgari & Dadashi, 2011), (Faghih parvar & Allameh, 2013), (RADJA, TAWA, RIJAL, & TIRO, 2013). Par ailleurs, ce lien positif Indique que les facteurs de la QVT peuvent orienter le comportement des employés de manière qu'ils soient plus engagés.
- Même si ces résultats sont spécifiques à l'entreprise où cette étude est menée, nous pensons qu'ils sont toujours importants car ils fournissent une perspective sur la QVT pour les entreprises publiques en Algérie.

## 6.2.Recommandations

Suite aux différentes analyses au sein de SONELGAZ, et aux référents théoriques, on propose :

### a. Sur le plan académique

Il est important de noter que cette recherche présente des limites liées aux facteurs des deux variables, ce qui peut conduire à des résultats biaisés. Dans ce cas, nous proposons que les études soient à nouveau menées en se concentrant sur d'autres facteurs.

### b. Sur le plan organisationnel

- Comprendre le sentiment des employés est crucial pour la gestion des ressources humaines, parce que le comportement des employés est affecté par les pratiques managériales et le climat organisationnel.
- Les résultats de cette recherche soulignent que les responsables des ressources humaines au niveau entreprises publiques devraient améliorer chaque facteur qui affecte la QVT.
- Sachant que la moyenne la plus faible des facteurs de la QVT est celle de l'interface domicile-travail, dans ce cas il est très important de développer des outils et des pratiques pour concilier vie professionnelle et vie de famille des individus.
- Développer les politiques de formation pour évoluer la capacité des employés à faire leur travail et à avoir un sentiment d'accomplissement, et également les promotions et les perspectives de carrière.

## Liste Bibliographique

### Livres

Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. London: Brunner: Routledge.

Thompson, S. K. (2012). *Sampling*. New Jersey: Wiley third edition.

### Articles du Journal

Asgari, M. H., & Dadashi, M. A. (2011). Determining the Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8) , 682-687.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1) , 98-104.

Daud, N. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10* , 75-82.

Easton, S., & Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Psychology Research, ISSN 2159-5542 , Vol. 3, No. 10* , 596-605.

Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life*. Portsmouth: University of Portsmouth.

Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1) , 1123-1132.

Faghih parvar, M. R., & Allameh, S. M. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 3, No. 10* , 135-144.

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal* , 1-8.

Gokhale, M. (2015). Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research* , 1-13.

Mazloumi, A., Kazemi, Z., Nasl-Saraji, G., & Barideh, S. (2014). Quality of Working Life Assessment among Train Drivers in Keshesh Section of Iran Railway. *INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL HYGIENE* / Vol. 6 / No. 2 / , 50-55.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, Volume 1, Issue 1* , 61-89.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 6* , 991-1007.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* , 603-609.

RADJA, J., TAWA, A., RIJAL, S., & TIRO, M. (2013). Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City). *Public Policy and Administration Research Vol.3, No.12* , 38-45.

Ramawickrama, J., H. D. N. P. O., & PushpaKumari, M. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research; Vol. 10, No. 4* , 167-182.

Salavati, A., Maghsoudi, K., & Hasani, K. (2013). Relationship between Quality of Work Life and the Productivity of Manpower. *Management and Administrative Sciences Review Volume: 2, Issue: 3* , 243-253.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, Volume 3, Issue 1* , 71-92.

Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 25* , 293-315.

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Social and Behavioral Sciences 30* , 1555-1560.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research, Volume 55, Issue 3* , 241-302.

Van Laar, D., A. Edwards, J., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing. 60(3)* , 325-333.

### **Article de séminaire**

Randon, S. (2012). Le rapport a leur organisation des infirmiers : les engagées localement. *30ème université d'été de l'Institut d'Audit Social* (pp. 1-12). Dijon: france.

### **Thèse**

Mhiri, S. (2013). Thèse de doctorat en Sciences de Gestion. *l'impact du stress professionnel sur l'implication organisationnelle, l'absentéisme et l'intention de quitter chez les cadres* . nice, nice, france: université de nice sophia antipolis : institut d'administration des entreprises.