

Intelligence émotionnelle, bien-être psychologique et l'engagement professionnel: Test du rôle médiateur de la satisfaction au travail (cas des enseignants marocains en milieu rural)

Emotional intelligence, psychological Well-being and professional commitment: Testing the mediating role of job satisfaction (the case of Moroccan teachers in rural areas)

- **AUTEUR 1** : LAHLIMI Youssef-Karim,
- **AUTEUR 2** : EL OUADOUDI Siham,
- **AUTEUR 3** : SABRI Mohamed,

(1): Docteur en sciences de gestion, Laboratoire nouvelles pratiques de gestion (NPG), Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales, Université Cadi Ayyad-Marrakech, Maroc.

(3): Doctorante en sciences de gestion, Laboratoire de Recherche en Innovation, Responsabilités et Développement Durable (INREDD)- Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales, Université Cadi Ayyad-Marrakech, Maroc.

(3): Enseignant chercheur, Laboratoire de Recherche en Innovation, Responsabilités et Développement Durable (INREDD)- Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales, Université Cadi Ayyad-Marrakech, Maroc.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : LAHLIMI .Y K, EL OUADOUDI .S & SABRI .M (2024) « Intelligence émotionnelle, bien-être psychologique et l'engagement professionnel: Test du rôle médiateur de la satisfaction au travail (cas des enseignants marocains en milieu rural) »,

IJAME : Volume 02, N° 10 | Pp: 023 – 065.

Date de soumission : Septembre 2024

Date de publication : Octobre 2024



DOI : 10.5281/zenodo.13796962

Copyright © 2024 – IJAME

Résumé

L'engagement des enseignants, souvent perçu comme le niveau de leur implication et de leur enthousiasme dans leurs fonctions, a suscité un intérêt croissant ces dernières années. Cet engagement se manifeste lorsque les enseignants se sentent reconnus et alignés avec les objectifs de l'organisation, les motivant ainsi à fournir des efforts accrus pour contribuer à son succès.

Cette étude vise à analyser en profondeur l'impact de l'intelligence émotionnelle et du bien-être psychologique sur l'engagement des enseignants travaillant au sein des écoles publiques en milieu rural, en considérant la satisfaction au travail comme médiateur.

Le rôle primordial des enseignants dans la concrétisation des objectifs éducatifs est indéniable, car ils jouent un rôle direct dans la formation et le développement des élèves. Il est donc essentiel de comprendre les facteurs qui influencent leur engagement pour améliorer les résultats scolaires dans ces régions.

Les données recueillies proviennent d'une enquête menée auprès de 173 enseignants travaillant dans des écoles publiques situées en milieu rural. L'analyse des données a été réalisée à l'aide du logiciel SmartPLS 4.0. Les résultats de l'étude montrent que l'intelligence émotionnelle, le bien-être psychologique, et la satisfaction au travail ont tous un effet positif significatif sur l'engagement des enseignants dans ces contextes. En d'autres termes, des enseignants satisfaits de leur travail, se sentant en bonne santé mentale et dotés d'une intelligence émotionnelle élevée, sont davantage enclins à s'impliquer pleinement dans leur travail et à contribuer de manière proactive à la réalisation des objectifs éducatifs.

Mots clés: Intelligence émotionnelle, Bien-être psychologique, Satisfaction au travail, Engagement professionnel.

Abstract

Teacher engagement, often perceived as the level of their involvement and enthusiasm in their roles, has garnered increasing interest in recent years. This engagement becomes evident when teachers feel recognized and aligned with the organization's goals, motivating them to put in extra effort to contribute to its success.

This study aims to thoroughly analyze the impact of emotional intelligence and psychological well-being on the engagement of teachers working in public schools in rural areas, with job satisfaction considered as a mediating factor.

The essential role of teachers in achieving educational goals is undeniable, as they play a direct role in the training and development of students. Therefore, understanding the factors that influence their engagement is crucial to improving educational outcomes in these regions.

The data were collected through a survey conducted among 173 teachers working in public schools located in rural areas. The data analysis was performed using the SmartPLS 4.0 software. The study results indicate that emotional intelligence, psychological well-being, and job satisfaction all have a significant positive effect on teacher engagement in these contexts. In other words, teachers who are satisfied with their jobs, feel mentally healthy, and possess high emotional intelligence are more likely to fully engage in their work and contribute proactively to achieving educational objectives.

Keywords: Emotional Intelligence, Psychological Well-being, Job Satisfaction, Professional commitment.

Introduction

Dans le contexte de la « révolution affective » en psychologie sociale et professionnelle, l'intelligence émotionnelle (IE) se distingue comme un prédicteur fondamental des résultats professionnels, y compris la satisfaction au travail (Barsade et Gibson, 2007). L'intelligence émotionnelle, qui englobe la capacité à percevoir, comprendre et réguler les émotions personnelles ainsi que celles des autres (Mayer et Salovey, 1997), joue un rôle particulièrement crucial dans le milieu éducatif. Pour les enseignants, une intelligence émotionnelle développée est indispensable pour faire face aux défis émotionnels quotidiens en classe, permettant ainsi une gestion plus efficace des interactions complexes avec les élèves, les parents et les collègues, tout en préservant un climat scolaire positif et stimulant.

En optimisant la manière dont les enseignants gèrent et interprètent les émotions des autres, l'intelligence émotionnelle contribue significativement à un bien-être psychologique renforcé. Ce bien-être, qui se manifeste par des dimensions telles que l'autonomie, le développement personnel et des relations interpersonnelles constructives (Ryff, 1989), est intrinsèquement lié à la satisfaction au travail (Locke et al., 1993). Une gestion émotionnelle efficace facilite non seulement l'adaptation aux exigences du rôle d'enseignant, mais elle favorise également un environnement où les émotions sont bien régulées et où les enseignants se sentent reconnus et soutenus.

Par ailleurs, Selon Schaufeli (2017), une satisfaction accrue au travail est fréquemment associée à une gestion émotionnelle compétente, ce qui affermit l'engagement professionnel des enseignants. Dans ce sillage, une étude menée par Liu et al. (2023) a confirmé que les enseignants avec des compétences émotionnelles élevées montrent une meilleure satisfaction au travail et un engagement plus fort envers leur institution. Ainsi, les enseignants qui éprouvent une grande satisfaction dans leur travail sont plus susceptibles de s'engager pleinement, tant émotionnellement que professionnellement, envers leur établissement (Meyer et Allen, 1991). Cet engagement est non seulement crucial pour la rétention des enseignants mais également pour maintenir une qualité élevée d'enseignement. Un environnement de travail harmonieux, caractérisé par des relations respectueuses et de compréhension mutuelle entre collègues, est essentiel pour favoriser la satisfaction au travail et un engagement professionnel solide. Les enseignants bénéficiant d'un soutien émotionnel adéquat sont donc plus enclins à investir de manière significative dans leur rôle et à collaborer de manière productive avec leurs pairs. Dans ce sens, Ager et al. (2022) attestent que les environnements de travail favorables au bien-être émotionnel des enseignants sont associés à une meilleure qualité d'enseignement.

Cependant, au Maroc, il existe une carence notable d'études sur la relation dynamique entre l'intelligence émotionnelle, la satisfaction au travail des enseignants et leur bien-être psychologique ainsi que leur impact sur l'engagement professionnel desdits enseignants. Cette lacune dans la recherche souligne l'importance d'une étude approfondie dans un pays en développement tel que le Maroc. Une telle étude pourrait offrir une compréhension détaillée de l'intelligence émotionnelle, du bien-être psychologique des enseignants en relation avec l'engagement professionnel via l'effet médiateur de leur satisfaction au sein des écoles primaires publiques en milieu rural, et ainsi ouvrir la voie à des solutions pour améliorer l'efficacité de l'enseignement.

Toutefois, une meilleure compréhension de cette relation s'avère cruciale. Il est indispensable de mesurer l'impact de l'intelligence émotionnelle et du bien-être psychologique des enseignants sur leur engagement professionnel via l'effet médiateur de la satisfaction au travail. Ainsi, notre problématique principale est la suivante : « *Dans quelle mesure l'intelligence émotionnelle et le bien-être psychologique des enseignants en milieu rural influencent-ils l'engagement professionnel via l'effet médiateur de la satisfaction au travail ?* »

La formulation de notre cadre conceptuel, basée sur une revue de littérature, nous conduit à une vérification empirique visant à tester la pertinence de notre modèle conceptuel. Nous cherchons à étudier l'effet de l'intelligence émotionnelle et du bien-être psychologique des enseignants sur leur engagement professionnel, en prenant en compte l'effet médiateur de la satisfaction au travail. Pour ce faire, nous avons adopté une posture épistémologique positiviste avec un mode de raisonnement hypothético-déductif et une démarche quantitative. La méthode des équations structurelles via l'approche PLS a été utilisée pour tester les hypothèses formulées. L'enquête empirique a été menée auprès de 173 enseignants travaillant dans des écoles primaires publiques en milieu rural.

1. Revue de littérature :

1.1. L'intelligence Émotionnelle

Le concept d'intelligence émotionnelle (IE) a été introduit par les psychologues Peter Salovey et John D. Mayer en 1990. Ils définissent l'intelligence émotionnelle comme « *la sous-partie de l'intelligence sociale qui implique la capacité à surveiller ses propres sentiments et émotions ainsi que ceux des autres, à les discriminer et à utiliser ces informations pour guider sa pensée et ses actions* ». Selon eux, les événements de la vie et les tâches peuvent être chargés d'informations affectives qui, contrairement aux informations cognitives, nécessitent une gestion particulière. Cette définition met l'accent sur l'importance de l'interaction entre les émotions et les processus cognitifs, en soulignant que les émotions jouent un rôle crucial dans la prise de décision et la résolution de problèmes.

Daniel Goleman, dans son ouvrage de 1995 "Emotional Intelligence", a popularisé le concept et en a élargi la portée. Goleman (2021) décrit l'intelligence émotionnelle comme « *la capacité de reconnaître nos propres sentiments et ceux des autres, de nous motiver et de bien gérer les émotions en nous-mêmes et dans nos relations* ». Il intègre des aspects de la personnalité dans la définition, ce qui permet de comprendre l'intelligence émotionnelle comme une compétence globale essentielle non seulement à la réussite professionnelle mais aussi à l'épanouissement personnel.

Cooper et Sawaf (1997) apportent une autre dimension à l'intelligence émotionnelle en la définissant comme « *la capacité de ressentir, comprendre et utiliser efficacement la force et l'instinct des émotions comme source d'énergie humaine, d'informations, de connexion et d'influence* ». Cette définition met l'accent sur l'utilisation des émotions comme une ressource énergétique et informative, essentielle à la dynamique humaine et professionnelle.

Steiner et Perry (1997), quant à lui, adopte une approche plus générale en affirmant que l'intelligence émotionnelle repose sur la capacité à évaluer correctement ses propres sentiments et ceux des autres, ainsi qu'à comprendre les motivations des autres. Il souligne l'importance de la compréhension et de l'évaluation des émotions dans les interactions interpersonnelles.

Dans toutes les publications existantes sur le sujet de l'intelligence émotionnelle, le concept est formulé de manière relativement vague, mais deux caractéristiques peuvent être identifiées dans toutes les définitions :

- **Capacité Active** : L'intelligence émotionnelle est une compétence active qui implique la capacité de gérer activement ses propres émotions et celles des autres. Elle est un complément et parfois un contrepoids à l'intelligence cognitive, permettant une meilleure prise de décision et une résolution efficace des problèmes.
- **Compétences Relationnelles** : L'intelligence émotionnelle englobe une série de compétences relationnelles, y compris la reconnaissance des propres émotions, l'empathie envers les autres, et la capacité à établir et maintenir des relations positives. Elle inclut également la capacité à gérer le stress et les émotions négatives, ce qui est crucial pour le bien-être personnel et professionnel.

1.2. Bien-être psychologique au travail

Bien que largement répandu dans le domaine social (Grosjean, 2005), le concept de bien-être présente une certaine ambiguïté, ce qui peut entraîner des mésusages. Cependant, ce concept est robuste et bénéficie d'un investissement scientifique significatif, allant au-delà des sciences humaines. Depuis 1946, cette terminologie est au cœur de la définition de la santé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». L'idée de « santé positive », qui met l'accent sur la bonne santé plutôt que sur la maladie (Seligman, 2008), émerge après une longue tradition de recherche en psychologie sociale et du travail centrée sur la composante négative de la santé. Ainsi, le concept de bien-être psychologique représente le versant positif de la santé psychologique, s'inscrivant dans une conception bidimensionnelle de la santé psychologique (Bruchon-Schweitzer, 2005).

Malgré les efforts pour résumer les connaissances sur le bien-être psychologique accumulées au cours des 30 dernières années (Ryan et Deci, 2001), la compréhension de ce concept reste diverse et variée (Harris et Cameron, 2005). En conséquence, de nombreuses conceptualisations du bien-être psychologique, souvent basées sur des fondements théoriques non expliqués ou non vérifiés (Ryan et Deci, 2001), ont émergé simultanément. Souvent, c'est uniquement sur la base des instruments de mesure que l'on peut déduire le modèle conceptuel sous-jacent d'une étude (Diener, 1994), et de nombreux articles fusionnent la détresse psychologique et le bien-être sous l'étiquette du bien-être psychologique sans explication conceptuelle ou théorique.

Malgré l'absence de consensus sur la base conceptuelle du bien-être psychologique, deux principales perspectives de recherche sont reconnues comme influentes (Diener, 1984; Keyes et al., 2002; Ryan et Deci, 2001) :

- **Approche Hédonique :** Cette approche hédonique du bien-être psychologique se concentre sur le bonheur et la satisfaction de vie. Elle est principalement opérationnalisée à travers des indicateurs d'affect positif, d'affect négatif et de satisfaction de vie (Diener, 1984).
- **Approche Eudémonique :** Elle considère le bien-être psychologique en termes de fonctionnement optimal, de sens et d'actualisation de soi (Ryan et Deci, 2000). L'opérationnalisation la plus courante de cette approche est le modèle de Ryff (Ryff et Keyes, 1995), qui se compose de six dimensions : Autonomie, Maîtrise de l'environnement, Développement personnel, Relations positives avec les autres, But dans la vie et Acceptation de soi.

1.3. Satisfaction au travail

Dans la littérature, la satisfaction au travail est un concept multidimensionnel qui fait l'objet de diverses conceptualisations, chacune intégrant plusieurs aspects de l'expérience professionnelle (Gilet et al., 2008). Bien que le terme soit couramment employé dans la recherche, tant comme variable dépendante qu'indépendante (Iglesias, 2010), une définition universellement acceptée de la satisfaction au travail reste absente. Dans cette perspective, Lee et al. (2008) soulignent l'accord général autour de la nature complexe et floue de ce concept, tout en reconnaissant son importance cruciale pour la gestion des ressources humaines, en raison de la multitude de facteurs qui l'influencent, tels que l'environnement de travail, la position hiérarchique, et les rôles professionnels.

Divers auteurs ont tenté de cerner la satisfaction au travail de manière plus précise. Hoppok et Spielgler (1938) la définissent comme un état résultant d'un ensemble intégré de conditions psychologiques, physiologiques et environnementales qui induisent chez les travailleurs un sentiment de bonheur ou de contentement lié à leur emploi. Ce concept est souvent considéré comme une réponse émotionnelle d'un individu à divers aspects de son travail, tels que les relations interpersonnelles, l'environnement physique, et les attentes vis-à-vis du rôle professionnel. Davis (2004) ajoute que la satisfaction au travail peut être définie comme une fonction de la mesure dans laquelle les besoins individuels sont satisfaits dans le cadre professionnel. Vroom (1964) aborde la satisfaction au travail en termes de sentiment des travailleurs à l'égard de leur rôle, une perspective que Ndulue et Ekechukwu (2016) corroborent en confirmant qu'il s'agit d'une réponse affective ou émotionnelle aux différentes facettes du travail. Des attitudes favorables et positives envers le travail sont indicatives de satisfaction,

tandis que des attitudes défavorables et négatives signalent une insatisfaction (Armstrong, 2006). Cette dynamique peut avoir des répercussions profondes sur la qualité de vie globale, y compris les relations sociales, les liens familiaux et la perception de la santé, et peut influencer significativement la performance professionnelle, l'absentéisme, et la rotation du personnel. Dans les cas extrêmes, cela peut mener à des troubles psychologiques graves tels que le burnout (Lee, 2018).

Castel et al. (2011) conceptualisent la satisfaction au travail comme le résultat de la congruence entre les attentes d'un individu concernant son travail et la réalité perçue de celui-ci. Cranny, Smith et Stone (2014) définissent quant à eux la satisfaction au travail comme l'état émotionnel des employés par rapport à leurs attentes et ce qu'ils obtiennent réellement. Cela en fait une attitude ou une expérience subjective vis-à-vis de son emploi (Miembazi et Qian, 2017). Schwarzer et Hallum (2008) décrivent la satisfaction au travail comme un état de bonheur ou d'épanouissement ressenti par les membres de l'organisation à propos de leur travail. Pour Smircich (2017), il s'agit d'une émotion positive globale liée aux désirs, attitudes, valeurs et croyances concernant l'emploi, qui génère une attitude positive. Cette satisfaction est essentielle pour motiver les salariés et les encourager à améliorer leurs performances (Hoppok et Spielgler, 1938). Toutefois, bien que cette définition soit largement acceptée (Paillé, 2008), elle ne résout pas toutes les questions, en particulier le débat sur la nature de la satisfaction au travail, vue soit comme une attitude, soit comme un état affectif ou un degré d'émotions positives envers son rôle professionnel, comme suggéré par certaines études anglo-saxonnes (Besseyre des Horts et Nguyen, 2010).

Les individus développent diverses stratégies pour gérer leur insatisfaction ou accroître leur satisfaction au travail (Diener, 2000). Michalos (1980) identifie deux principales catégories de stratégies :

- **Stratégies comportementales** : Elles impliquent une action directe sur la source d'insatisfaction, par exemple à travers des initiatives individuelles ou collectives pour améliorer les conditions de travail, ou en changeant d'emploi. La mise en œuvre de ces stratégies dépend souvent des opportunités disponibles sur le marché du travail.
- **Stratégies cognitives** : Elles consistent à ajuster ses attentes ou à reconfigurer ses perceptions de la situation professionnelle, afin de minimiser l'insatisfaction lorsqu'une action directe sur les causes de cette insatisfaction est impossible (par exemple, en raison de l'impossibilité perçue de trouver un emploi meilleur ou d'améliorer les conditions actuelles).

Des recherches récentes confirment la complexité et la diversité des perceptions liées à la satisfaction au travail. Par exemple, Smith (2023) met en lumière le fait que « *la satisfaction au travail est façonnée par une combinaison unique de facteurs personnels et professionnels* ». De plus, Johnson et Hall (2024) notent que « *la flexibilité du travail et les opportunités de développement professionnel sont devenues des déterminants clés de la satisfaction des employés dans le contexte contemporain* ». Brown (2022) ajoute que « *les relations interpersonnelles au sein du lieu de travail jouent un rôle crucial dans la satisfaction globale des employés* ». Ces perspectives contemporaines enrichissent notre compréhension du concept, soulignant l'importance de considérer divers aspects pour promouvoir le bien-être au travail et, par conséquent, améliorer la performance organisationnelle.

1.4. Engagement professionnel

Depuis de nombreuses années, l'engagement professionnel a été étudié sous divers angles, révélant sa complexité et sa nature multidimensionnelle. Meyer et Allen (1991) ont proposé un modèle tridimensionnel pour saisir cette complexité, en distinguant trois formes d'engagement : l'engagement affectif, qui se réfère à l'attachement émotionnel à l'organisation ; l'engagement calculé, fondé sur la reconnaissance des coûts associés à un départ ; et l'engagement normatif, qui repose sur un sentiment de devoir ou de loyauté envers l'organisation. Ces dimensions sont cruciales pour comprendre la motivation des employés à rester dans l'organisation et leur impact sur la performance au travail (Meyer et Allen, 1991 ; Blau, 2003).

L'engagement affectif est particulièrement déterminant, car il est souvent associé à un désir accru de rester dans l'organisation, à une plus grande satisfaction au travail, et à une performance supérieure (Huhtala et Feldt, 2016 ; Riketta, 2002). Meyer et Herscovitch (2020) décrivent cet engagement comme un état psychologique dans lequel les employés se sentent profondément impliqués dans la réalisation des objectifs organisationnels. Cet engagement est renforcé par plusieurs facteurs, tels que la culture d'entreprise, le soutien des dirigeants, et l'alignement des valeurs personnelles des employés avec celles de l'organisation (Santana-Martins et al., 2024 ; Sweeney et McFarlin, 2015).

D'un autre côté, l'engagement calculé est largement influencé par une évaluation rationnelle des avantages et des coûts associés à un changement d'emploi. Par exemple, les employés peuvent choisir de rester dans une organisation en raison de la sécurité de l'emploi, des avantages financiers, ou des opportunités d'avancement professionnel, même en l'absence d'un fort attachement émotionnel (Wang et Liu, 2024 ; Becker, 1992). Ce type d'engagement, bien

que moins lié à l'attachement émotionnel, peut toujours jouer un rôle dans la rétention des talents, notamment dans des contextes où les alternatives d'emploi sont limitées (Rusbult et Farrell, 1983).

L'engagement normatif, quant à lui, découle souvent d'un sentiment de devoir ou de gratitude envers l'organisation, et peut être renforcé par des valeurs culturelles ou sociales, ainsi que par des pratiques de gestion qui encouragent la réciprocité (Yusuf et Syarif, 2018 ; Wasti, 2003). Cet engagement peut se manifester lorsque les employés sentent qu'ils doivent "rendre" à l'organisation pour des investissements perçus, tels que la formation ou le soutien dans les moments difficiles (Scholl, 1981).

Les effets de ces différentes formes d'engagement se manifestent non seulement dans les comportements des employés, mais aussi dans leurs attitudes et leur manière de penser, influençant ainsi leur décision de rester ou de quitter l'organisation (Rifa'i, 2023). Des recherches récentes indiquent également que des facteurs tels que la culture organisationnelle et les pratiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle clé dans le renforcement de l'engagement, notamment dans des contextes de travail de plus en plus diversifiés et technologiquement avancés (Zhou et Kim, 2024 ; Saks, 2006). Par exemple, le développement d'une culture d'entreprise inclusive et le soutien au bien-être des employés sont désormais reconnus comme des leviers importants pour renforcer l'engagement affectif (Saks et Gruman, 2014).

En conclusion, bien que des différences individuelles existent, l'engagement affectif reste le facteur le plus prédictif du désir de rester dans l'organisation, en raison de son lien fort avec la satisfaction au travail et la performance. Ces insights soulignent l'importance pour les organisations de cultiver un environnement de travail positif et de fournir un soutien adéquat pour maximiser l'engagement des employés. La littérature actuelle met également en évidence la nécessité de stratégies d'engagement différenciées qui prennent en compte les divers moteurs de l'engagement chez les employés (Allen et Shanock, 2013 ; Christian et al., 2011).

2. Esquisse de modèle d'analyse

2.1 Nos hypothèses

L'intelligence émotionnelle (IE) est de plus en plus reconnue par les organisations à travers le monde comme une compétence essentielle pour obtenir des résultats professionnels positifs (Harms et Credé, 2010). Considérée comme une qualité dynamique et significative, l'intelligence émotionnelle englobe des attributs tels que le contrôle des impulsions,

l'optimisme, la tolérance au stress, la résolution de problèmes, et l'empathie (Joseph et Newman, 2010). Ces compétences permettent aux employés de mieux gérer leurs émotions et celles des autres, favorisant ainsi des relations interpersonnelles solides et un engagement accru envers leur organisation.

La littérature montre une corrélation positive entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel (Mayer et Salovey, 1997; Guleryuz et al., 2008), suggérant que les individus avec une haute intelligence émotionnelle sont plus résilients, empathiques et capables de maintenir un état d'esprit positif (Wong et Law, 2002). Ces qualités renforcent leur sentiment d'appartenance à l'organisation et leur loyauté, tout en les incitant à adopter des comportements alignés avec les objectifs de l'organisation (Carmeli, 2003). En conséquence, les employés dotés d'une forte intelligence émotionnelle contribuent de manière significative à la culture et aux objectifs de leur organisation (Bar-On, 2000).

Hypothèse 1 : L'intelligence émotionnelle des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel

D'après la théorie de l'intelligence émotionnelle, une personne qui comprend ses propres émotions et sait gérer le stress ainsi que les émotions négatives (Kafetsios et Zampetakis, 2008), y compris la frustration (Sy et al., 2006), est mieux placée pour établir de bonnes relations avec ses collègues et supérieurs. Cela se traduit par une plus grande satisfaction au travail (Wong et Law, 2002), un engagement professionnel accru (Sy et al., 2006) et une amélioration des performances professionnelles (Kafetsios et Zampetakis, 2008). Dans cette optique, Mayer et Salovey (1997) affirment que les individus dotés d'une intelligence émotionnelle élevée sont capables de maintenir des émotions positives tout en modérant les émotions négatives. Ils sont donc plus susceptibles d'atteindre un niveau de satisfaction au travail supérieur, étant plus aptes à évaluer et réguler leurs émotions que ceux ayant une intelligence émotionnelle plus faible (Sy et al., 2006). De même, Meisler et Vigoda-Gadot (2014) soutiennent que les employés émotionnellement intelligents sont moins enclins à ruminer les événements perturbants vécus au travail, réduisant ainsi la durée des émotions négatives. Partant de cette analyse, nous proposons l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : L'intelligence émotionnelle des enseignants impacte positivement leur satisfaction au travail.

Dans l'étude de Shuck et Reio (2014), il a été constaté que le bien-être psychologique est positivement lié à l'engagement professionnel, avec les émotions positives et le sens du but ayant le plus grand impact. Les employés ayant un haut niveau de bien-être psychologique se

sont révélés avoir une grande satisfaction au travail et un fort engagement professionnel. Meyer et Maltin (2010) ont expliqué que le bien-être psychologique et la satisfaction au travail sont positivement liés à l'engagement professionnel. Brunetto et al. (2012) ainsi que Garg et Rastogi (2009) ont rapporté que le bien-être psychologique a une relation positive et significative avec l'engagement professionnel.

De plus, plusieurs études antérieures ont suggéré que le bien-être psychologique a un impact positif sur la satisfaction au travail, l'engagement professionnel et la performance au travail (Jain, 2019). Par exemple, une étude menée par Diener et Seligman (2002) a démontré que les employés présentant un haut niveau de bien-être psychologique non seulement obtiennent de meilleurs résultats au travail, mais sont aussi plus susceptibles de rester fidèles à leur organisation et de développer des relations professionnelles positives.

Sur la base de ces études précédentes et des arguments théoriques, les deux hypothèses suivantes ont été formulée :

Hypothèse 3 : le bien être psychologique des enseignants impacte positivement leur satisfaction au travail.

Hypothèse 4 : le bien être psychologique des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel

La relation entre la satisfaction au travail et l'engagement professionnel a captivé l'attention des chercheurs pendant de nombreuses années, suscitant des débats constants quant à la direction de cette relation causale (Currivan, 1999). Cependant, la majorité des recherches s'accordent à considérer la satisfaction au travail comme un prédécesseur fondamental de l'engagement professionnel (Williams et Hazer, 1986 ; Mueller et al., 1994). Gbadamosi et Nwosu (2011) soulignent que des attitudes positives à l'égard de l'organisation encouragent une plus grande adhésion aux objectifs organisationnels et incitent les employés à fournir davantage d'efforts. De nombreuses études corroborent que des employés satisfaits tendent à être plus engagés, se traduisant par une assiduité au travail, une meilleure performance, et des comportements positifs envers l'organisation (Aamodt, 2007).

La corrélation forte entre satisfaction au travail et engagement professionnel suggère que la satisfaction ne se contente pas d'être un simple prédicteur de l'engagement, mais joue également un rôle de catalyseur en améliorant l'efficacité et l'implication des employés (Aziri, 2011). Ces éléments mettent en lumière l'importance de favoriser une satisfaction au travail durable pour assurer un engagement profond et continu des employés envers leurs organisations (Aksoy et al., 2018).

Hypothèse 5 : la satisfaction au travail des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel

L'examen de la littérature sur la satisfaction au travail et l'engagement professionnel a révélé de nombreuses interrelations entre ces deux attitudes. Simultanément, Salami (2008) et Miarkolaei (2014) ont conclu que la satisfaction au travail des employés intervient dans l'association entre leur intelligence émotionnelle et leur engagement professionnel. Par la suite, Güleriyüz et al. (2008) ont exploré le rôle que joue la satisfaction au travail dans ces constructions et leurs résultats ont soutenu cette hypothèse, car la signification n'était pas évidente avant d'introduire la satisfaction au travail dans la relation (Shafiq et Rana, 2016). Une conclusion similaire a été atteinte par Naz et al. (2019). Dans la lignée de ces travaux, nous posons ainsi l'hypothèse suivante :

Hypothèse 6 : La satisfaction au travail des enseignants médie la corrélation positive entre leur intelligence émotionnelle et leur engagement professionnel.

De même, la littérature en psychologie du travail souligne l'importance de la satisfaction au travail en tant que facteur clé influençant divers aspects du comportement professionnel. Parmi ces aspects, l'engagement professionnel des employés est particulièrement crucial pour la performance globale de l'entreprise. Des recherches récentes suggèrent que la satisfaction au travail joue un rôle médiateur essentiel dans la relation entre le bien-être psychologique des employés et leur engagement professionnel.

D'une part, le bien-être psychologique, qui inclut des dimensions telles que l'épanouissement personnel, l'estime de soi et la résilience émotionnelle, est fortement lié à la satisfaction au travail. En effet, selon Diener et al. (2018), les employés qui rapportent un niveau élevé de bien-être psychologique montrent également une plus grande satisfaction dans leurs fonctions professionnelles. Cette satisfaction est souvent perçue comme un état émotionnel positif résultant de la perception d'une adéquation entre les attentes de l'employé et les réalités de son poste de travail.

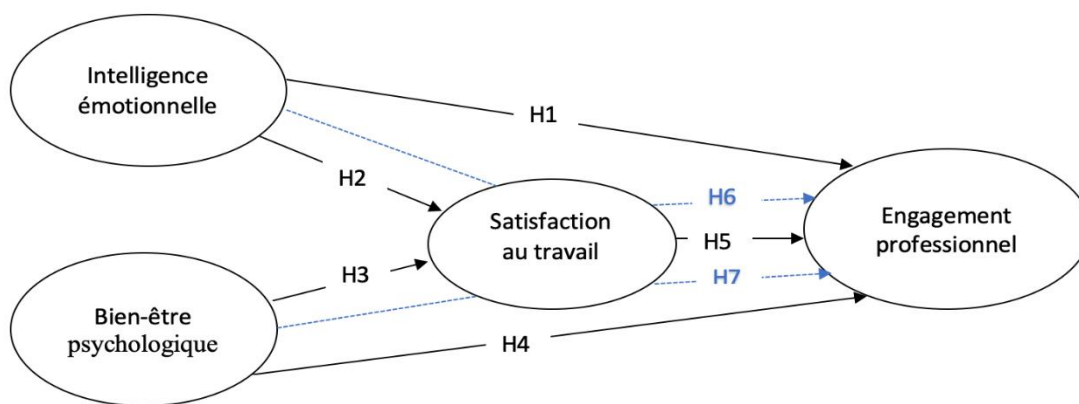
D'autre part, l'engagement professionnel, défini comme l'attachement émotionnel, l'identification avec l'organisation et la volonté de rester dans l'entreprise, est profondément influencé par la satisfaction au travail. Parker et Gardner (2022) ont démontré que les employés satisfaits sont plus enclins à s'investir activement dans la mission et les objectifs de leur organisation. Cette satisfaction sert de passerelle entre le bien-être psychologique et l'engagement professionnel, faisant de la satisfaction au travail un médiateur indispensable dans cette relation. À partir de ce qui précède, nous pouvons avancer

Hypothèse 7 : La satisfaction au travail des enseignants médie la corrélation positive entre leur bien être psychologique et leur engagement professionnel.

2.2 Présentation du modèle conceptuel

Afin expliciter notre propos, nous présenterons le modèle conceptuel qui reprend la schématisation du lien entre l'intelligence émotionnelle, le bien-être psychologique, la satisfaction au travail et l'engagement professionnel.

Figure 2 : modèle conceptuel de la recherche



Source: Développé à partir de la revue de la littérature

3. Méthodologie de la recherche

La construction de notre cadre conceptuel à partir d'une revue de la littérature conduit à une validation empirique visant à tester la pertinence de notre modèle. Différentes approches peuvent être employées pour mener une étude empirique, et les méthodes sélectionnées doivent être en adéquation avec les objectifs de la recherche. Dans cette section, nous détaillerons nos choix méthodologiques en ce qui concerne la collecte des données, les techniques d'échantillonnage, ainsi que les échelles de mesure utilisées dans le questionnaire.

3.1 La posture épistémologique

Pour aborder la problématique soulevée et tester empiriquement la validité de notre modèle conceptuel ainsi que des hypothèses qui en découlent, nous avons adopté une approche épistémologique positiviste, en nous appuyant sur un raisonnement hypothético-déductif et une méthodologie quantitative. Les données de cette étude ont été collectées au moyen d'une enquête auprès des enseignants des écoles publiques situées en milieu rural. Cette population

cible est particulièrement significative, car les enseignants en milieu rural font face à des défis spécifiques, tels que l'isolement géographique, le manque de ressources, et souvent une charge de travail plus importante que leurs homologues urbains. Ces conditions peuvent avoir un impact notable sur leur bien-être psychologique, leur satisfaction au travail, et donc sur leur engagement professionnel.

L'approche quantitative choisie pour cette recherche repose sur la méthode PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), qui permet d'analyser simultanément le modèle de mesure (modèle externe) et le modèle structurel (modèle interne). Cette méthode est particulièrement adaptée pour étudier les relations complexes entre les différentes variables de l'étude. Le traitement des données a été réalisé à l'aide du logiciel SmartPLS 4.0, un outil de pointe pour les analyses statistiques avancées en sciences sociales.

En tout, 215 questionnaires structurés ont été distribués aux participants, et 173 ont été retournés. Le questionnaire, principalement administré lors d'entretiens en face à face, avec une distribution partielle en ligne, comprenait 85 questions portant sur l'intelligence émotionnelle, le bien-être psychologique, la satisfaction au travail et l'engagement professionnel.

L'échantillon est composé de 173 participants, dont 101 hommes et 72 femmes. La majorité des enseignants sont âgés de 40 à 49 ans (45,66 %), suivis par ceux de plus de 50 ans (24,28 %). En termes d'ancienneté, la plus grande proportion, soit 29,48 %, concerne ceux ayant plus de 15 ans de service. Des détails supplémentaires sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 1 : Caractéristiques démographiques des répondants

Caractéristiques			
	Catégorie	Nombre	Pourcentage
Age	20-29 ans	23	13.29%
	30-39 ans	29	16.77%
	40-49 ans	79	45.66%
	>50 ans	42	24.28%
Genre	Homme	101	58.38%
	Femme	72	41.62%
Ancienneté	<5 ans	28	16.18%
	5-9 ans	46	26.58%
	10-14 ans	48	27.76%
	> 15 ans	51	29.48%

Source : Nos analyses

1. Opérationnalisation des construits

Étant donné la nature qualitative des variables présentes dans notre modèle, il est crucial de les opérationnaliser pour évaluer de manière précise les relations entre ces variables. L'opérationnalisation implique de transformer chaque variable abstraite en un ensemble d'indicateurs observables qui capturent l'essence de la variable. Cette démarche permet de quantifier les concepts qualitatifs, facilitant ainsi leur analyse statistique.

Dans cette optique, le chercheur peut choisir entre deux options : la première consiste à créer ses propres échelles de mesure, tandis que la deuxième, que nous avons privilégiée dans cette étude, consiste à utiliser des échelles de mesure déjà validées dans des études empiriques antérieures. Nous avons confirmé la validité de ces échelles lors de notre propre test du questionnaire.

- **L'Échelle d'Intelligence Émotionnelle (EIS)**, développée par Goldenberg et al. (2006), évalue l'intelligence émotionnelle basée sur les réponses auto-évaluatives à des questions concernant l'évaluation et l'expression des émotions chez soi et chez les autres, la régulation des émotions chez soi et chez les autres, ainsi que l'utilisation des émotions dans la résolution de problèmes. Le test comporte 33 items, chacun avec un score allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord » sur une échelle à 5 points. Cette échelle a montré une cohérence interne solide avec des coefficients de Cronbach variant de 0,87 à 0,90 et un coefficient de fiabilité test-retest de deux semaines de 0,78.
- Pour évaluer **la satisfaction au travail**, nous avons utilisé le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), développé par Weiss et al. (1977). Cet outil initial comprenait 100 indicateurs répartis sur une vingtaine de dimensions liées au travail, telles que l'activité, la créativité, la rémunération, l'avancement, l'autorité et l'indépendance. Une version abrégée de 20 items, traduite en français par Roussel (1994), a été élaborée pour simplifier l'évaluation. Ce questionnaire, réputé pour sa validité (alpha de Cronbach de 0,84) et largement utilisé dans les recherches internationales, a été retenu dans notre étude sous sa forme courte de 20 items. Il permet de mesurer la satisfaction à travers 20 aspects distincts de l'emploi, en utilisant une échelle de réponse à cinq niveaux, allant de très insatisfait à très satisfait.
- Pour mesurer **l'engagement professionnel**, nous avons employé les échelles développées par Meyer, Allen et Smith (1993). Cet instrument comporte 24 items dont la validité a été confirmée et la fiabilité jugée excellente. Les auteurs ont rapporté les

estimations de la fiabilité interne (alpha de Cronbach) pour les trois dimensions de l'engagement professionnel : l'engagement affectif (0,82), l'engagement continu (0,74) et l'engagement normatif (0,83).

- **Bien-être psychologique.** Pour évaluer le bien-être psychologique, cette étude a utilisé l'échelle de mesure de bien-être psychologique en huit items, développé par Berkman (1971). Cette échelle comporte plusieurs items similaires à ceux de la mesure antérieure de Bradburn et Caplovitz (1965), mais elle se distingue par un horizon temporel plus général.

Chaque item vise à capturer différents aspects du bien-être psychologique, tels que les sentiments de solitude, de dépression, d'ennui, d'agitation, d'inquiétude, d'excitation, de satisfaction, et de joie intense. Le scoring de cette échelle et sa validation ont été détaillés dans les travaux de Berkman (1971) ainsi que dans ceux de Wright et Bonett (1992). Dans le cadre de cette étude, l'indice de consistance interne de l'échelle, mesuré par le coefficient alpha de Cronbach, était de 0,72, indiquant une fiabilité acceptable des items pour évaluer le bien-être psychologique des enseignants.

4. Résultats

Les hypothèses ont été testées en utilisant l'approche PLS. Les résultats de ces analyses sont présentés comme suit :

- Évaluation du modèle de mesure ;
- Évaluation du modèle structurel.

1.1. Modèle de mesure :

Le modèle de mesure décrit les relations linéaires présumées entre les variables latentes et manifestes. Pour évaluer la qualité de ce modèle, la littérature recommande trois critères principaux :

La fiabilité des items est évaluée à l'aide du logiciel Smart PLS, en se basant sur les "chargements" (ou corrélations simples) des indicateurs de mesure avec leurs constructions théoriques respectives. Selon les recommandations de Chin (1998), les chargements standardisés devraient être supérieurs à 0,707, ce qui suggère que la part de variance partagée entre le construit et ses items est légèrement plus élevée que celle attribuée aux erreurs (Carmines et Zeller, 1979). En pratique, si les chargements du modèle estimé sont inférieurs à 0,707, il est envisagé de supprimer certains items, surtout lorsqu'ils proviennent d'items ou

d'échelles récemment développés.

De même, l'évaluation de la validité convergente dans notre modèle commence par l'examen de l'importance de la contribution de chaque élément à la mesure du construit. La validité convergente est ensuite évaluée en calculant la variance moyenne extraite (AVE) entre un construit et ses éléments constitutifs. Les chercheurs utilisant l'analyse des Moindres Carrés Partiels (PLS) s'appuient couramment sur une ou deux mesures de la validité convergente, à savoir l'alpha de Cronbach et le critère de Fornell-Larcker (1981) pour la cohérence interne. L'interprétation des valeurs obtenues est assez cohérente, et ainsi, la directive de Nunnally (1978) suggérant un seuil de 0,7 pour une fiabilité composite « modeste » est souvent adoptée. Ce critère est particulièrement pertinent dans les premières étapes de la recherche. Les résultats résumés sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Résultats d'analyse de la fiabilité du modèle de mesure

	Items	Loading	CR	AVE	Cronbach's Alpha
Bien-être psychologique	BEP 1	0.769	0.931	0.659	0.913
	BEP 2	0.834			
	BEP 3	0.851			
	BEP4	0.888			
	BEP 5	0.793			
	BEP 6	0.745			
	BEP 8	0.794			
Engagement professionnel	Eng_Pro 1	0.859	0.941	0.615	0.930
	Eng_Pro 2	0.768			
	Eng_Pro 3	0.858			
	Eng_Pro 4	0.770			
	Eng_Pro 5	0.757			
	Eng_Pro 11	0.745			
	Eng_Pro 19	0.732			
	Eng_Pro 20	0.809			
	Eng_Pro 23	0.819			
	Eng_Pro 24	0.706			

Intelligence émotionnelle	Int_Emo 4	0.707	0.945	0.591	0.936
	Int_Emo 18	0.823			
	Int_Emo 19	0.863			
	Int_Emo 20	0.777			
	Int_Emo 23	0.740			
	Int_Emo 24	0.704			
	Int_Emo 25	0.821			
	Int_Emo 26	0.761			
	Int_Emo 27	0.803			
	Int_Emo 28	0.797			
	Int_Emo 29	0.702			
	Int_Emo 30	0.703			
Satisfaction au travail	Sat 2	0.752	0.923	0.571	0.906
	Sat 4	0.736			
	Sat 6	0.711			
	Sat 7	0.753			
	Sat 8	0.737			
	Sat 9	0.806			
	Sat 13	0.842			
	Sat 14	0.742			
Sat 15	0.820				

Source : Nos analyses

La contrepartie conventionnelle de la validité convergente est la validité discriminante, qui est évaluée en comparant la racine carrée de la variance moyenne extraite (AVE) pour chaque variable latente avec les corrélations au carré entre les variables latentes. Dans le contexte de l'analyse des Moindres Carrés Partiels (PLS), le critère de validité discriminante stipule qu'un construit doit présenter une variance partagée plus importante avec ses indicateurs de mesure qu'avec d'autres construits. Les résultats de cette analyse sont détaillés dans le tableau 3.

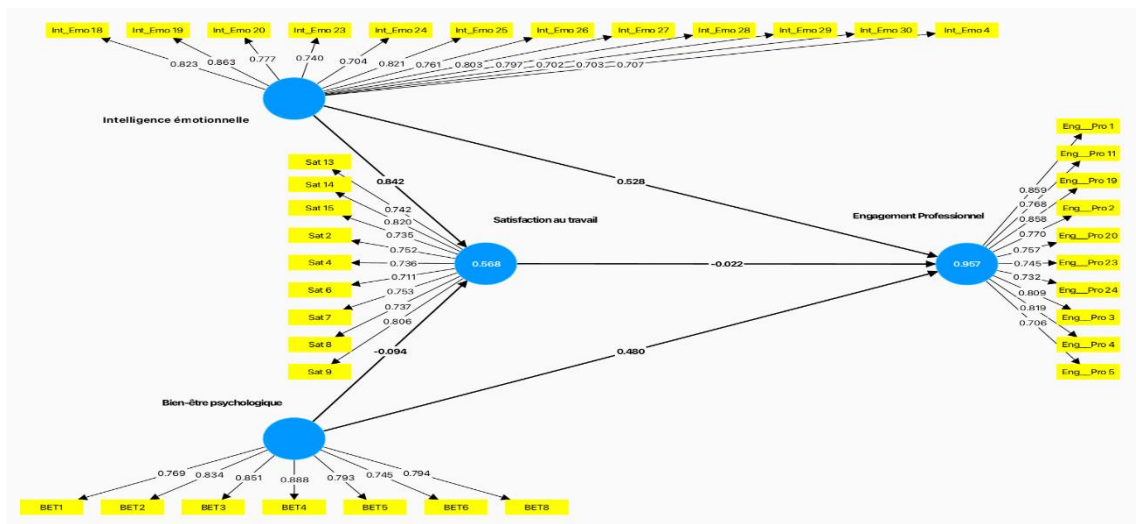
Tableau 3: Validité discriminante mesurée par la racine carrée de la variance moyenne extraite (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Bien-être psychologique	Engagement professionnel	Intelligence émotionnelle	Satisfaction au travail
Bien-être psychologique	0.659	0.812			
Engagement professionnel	0.615	0.965	0.784		
Intelligence émotionnelle	0.591	0.947	0.966	0.769	
Satisfaction au travail	0.571	0.704	0.713	0.753	0.755

Source : Nos analyses

En examinant les résultats du tableau, nous constatons que les racines carrées de la variance moyenne extraite (AVE) pour chaque construit sont supérieures aux corrélations entre les différents construits situées en dehors de la diagonale. Cela indique que les éléments d'un construit contribuent de manière significative à ce construit spécifique, tout en ayant un impact moindre sur les autres construits du modèle. Nous en déduisons donc que les conditions nécessaires pour assurer la validité discriminante de tous les construits dans notre modèle de recherche sont satisfaites.

Figure 2 : Modèle de Recherche après Ajustement



Source : Nos analyses

Note : Int-Emo : Intelligence émotionnelle ; BEP : Bien-être psychologique ; Sat : Satisfaction au travail ; Eng_Pro: Engagement Professionnel.

1.2. Évaluation du modèle structurel :

Le modèle structurel illustre les relations entre les variables latentes explicatives et les variables latentes expliquées. Un des objectifs de cette étude est de tester un ordre causal entre les différents construits. Notre modèle a été évalué en interne en utilisant le « schéma structurel » (schéma de pondération des chemins) défini par Lohmöller (1989).

Pour évaluer notre modèle structurel, nous nous concentrons sur les indicateurs suivants :

• Le coefficient de détermination (R^2)

Dans notre analyse, le premier élément notable est le coefficient de détermination R^2 . Ce coefficient est essentiel pour comprendre la relation entre nos variables dépendantes et les variables explicatives de nos modèles. En mesurant la proportion de la variance de la variable dépendante expliquée par les variables indépendantes, R^2 nous aide à évaluer la pertinence de nos modèles de régression.

Le tableau ci-dessous présente les résultats du coefficient de détermination (R^2) :

Tableau 4: coefficient de détermination (R^2)

	R-square	R-square adjusted	Interprétation
Engagement professionnel	0.957	0.956	Fort
Satisfaction au travail	0.568	0.558	Moyen

Source: Nos analyses

• Évaluation de la qualité globale du modèle

Les résultats présentés dans le tableau 5 indiquent que l'indice de Goodness of Fit (GOF) dépasse le seuil recommandé dans la littérature, fixé à 30 % (Tenenhaus et al., 2005). Cela suggère à la fois des liens robustes entre les construits de mesure et les variables latentes, ainsi que des relations structurelles solides au sein du modèle.

$$\text{GOF} = \sqrt{[(0,609) \times (0,7625)]} = \mathbf{68,14\%}$$

Tableau 5: Évaluation de la qualité globale du modèle

	AVE	R Square
Bien-être psychologique	0.659	---
Engagement professionnel	0.615	0.957
Intelligence émotionnelle	0.591	---
Satisfaction au travail	0.571	0.568
Moyenne	0,609	0.7625
Gof	0.6814	

Source: Nos analyses

1.3. Examen des résultats pour les hypothèses de liens isolés

Afin de tester les hypothèses formulées dans notre modèle de recherche, la première étape a consisté à déterminer le niveau de signification des paramètres d'estimation (coefficients de chemin) qui décrivent les relations entre les variables latentes. Suivant les recommandations de Chin (1998), la technique de rééchantillonnage par bootstrap a été employée, avec une taille d'échantillon de 500, en utilisant le logiciel SmartPLS.

1.3.1. Test des hypothèses directes

H 1 : L'intelligence émotionnelle des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel

L'analyse de l'hypothèse révèle une valeur de Beta standard significative et positive au seuil de 0,05, indiquant que la variable « Intelligence émotionnelle » exerce un impact positif sur la variable « Engagement professionnel ». Plus précisément, la valeur du Beta standard est de 0,707 ($\beta = 0,707$). Cela signifie qu'une augmentation d'une unité de l'« intelligence émotionnelle » se traduit par une augmentation de 70,7 % de l'« engagement professionnel ». Cette observation confirme notre première hypothèse, selon laquelle l'intelligence émotionnelle a une influence positive sur l'engagement professionnel.

En conclusion, l'hypothèse (H 1) est donc validée.

Tableau 6 : Analyse du lien direct et positif entre l'« intelligence émotionnelle » et l'« Engagement professionnel».

Hypothèse	Relation	Std. Beta	Std, Error	T-Statistics	P-Values	Décision
H 1	Intelligence émotionnelle -> Engagement professionnel	0.707	0.126	5.612	0.000	Confirmée*
* La valeur est significative au seuil de 0,05						

Source : Nos analyses

H 2 : L'intelligence émotionnelle des enseignants impacte positivement leur satisfaction au travail.

L'analyse de l'hypothèse révèle une valeur significative et positive du Beta standard au seuil de 0,05, indiquant que la variable « Intelligence émotionnelle » exerce un effet positif sur la variable « Satisfaction au travail ». Avec un Beta standard de 0,793 ($\beta = 0,793$), cela implique qu'une augmentation d'une unité de l'« intelligence émotionnelle » correspond à une hausse de 79,3 % de la « satisfaction au travail ». Cette constatation valide notre deuxième hypothèse, selon laquelle l'intelligence émotionnelle influence positivement la satisfaction au travail.

En conclusion, l'hypothèse H2 est confirmée.

Tableau 7 : Analyse du lien direct et positif entre l'« Intelligence émotionnelle » et la « Satisfaction au travail ».

Hypothèse	Relation	Std. Beta	Std, Error	T-Statistics	P-Values	Décision
H 2	Intelligence émotionnelle -> Satisfaction au travail	0.793	0.159	4.979	0.000	Confirmée*
* La valeur est significative au seuil de 0,05						

Source: Nos analyses

H 3 : Le bien être psychologique des enseignants impacte positivement leur satisfaction au travail.

L'analyse de l'hypothèse indique une valeur significative et positive du Beta standard au seuil de 0,05, ce qui suggère que la variable « Bien-être psychologique » a un effet positif sur la variable « Satisfaction au travail ». Avec un Beta standard de 0,338 ($\beta = 0,338$), cela signifie qu'une augmentation d'une unité du « bien-être psychologique » conduit à une augmentation de 33,8 % de la « satisfaction au travail ». Cette observation confirme notre troisième hypothèse, selon laquelle le bien-être psychologique exerce une influence positive sur la satisfaction au travail.

Ainsi, l'hypothèse H3 est validée.

Tableau 8: Analyse du lien direct et positif entre le « Bien-être psychologique » et la « Satisfaction au travail ».

Hypothèse	Relation	Std. Beta	Std, Error	T-Statistics	P-Values	Décision
H 3	Bien-être psychologique -> Satisfaction au travail	0.338	0.127	2.689	0.003	Confirmée *
* La valeur est significative au seuil de 0,05						

Source: Nos analyses

H 4 : le bien être psychologique des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel

L'analyse de l'hypothèse montre une valeur significative et positive du Beta standard au seuil de 0,05, ce qui indique que la variable « Bien-être psychologique » a un effet positif sur la variable « Engagement professionnel ». La valeur du Beta standard est de 0,305 ($\beta = 0,305$), ce qui signifie qu'une augmentation d'une unité du « bien-être psychologique » entraîne une hausse de 30,5 % de l'engagement professionnel. Cette observation confirme notre quatrième hypothèse, selon laquelle le bien-être psychologique exerce une influence positive sur l'engagement professionnel.

Par conséquent, l'hypothèse H4 est validée.

Tableau 9 : Analyse du lien direct et positif entre le « Bien-être psychologique » et l'« Engagement professionnel ».

Hypothèse	Relation	Std. Beta	Std, Error	T-Statistics	P-Values	Décision
H 4	Bien-être psychologique -> Engagement professionnel	0.305	0.128	2.380	0.017	Confirmée *
* La valeur est significative au seuil de 0,05						

Source: Nos analyses

H 5 : Hypothèse 5 : La satisfaction au travail des enseignants impacte positivement leur engagement professionnel.

L'analyse de cette hypothèse montre une valeur significative et positive du Beta standard au seuil de 0,05, indiquant que la « Satisfaction au travail » exerce un effet positif sur l'« Engagement professionnel ». Avec un coefficient Beta standard de 0,276 ($\beta = 0,276$), cela signifie qu'une augmentation d'une unité de la satisfaction au travail entraîne une hausse de 27,6 % de l'engagement professionnel. Cette observation confirme notre cinquième hypothèse, selon laquelle une satisfaction accrue au travail augmente l'engagement professionnel.

En conclusion, l'hypothèse H5 est validée.

Tableau 10 : Analyse du lien direct et positif entre la « Satisfaction au travail » et l'« Engagement professionnel ».

Hypothèse	Relation	Std. Beta	Std, Error	T-Statistics	P-Values	Décision
H 5	Satisfaction au travail -> Engagement professionnel	0.276	0.125	2.318	0.007	Confirmée *

* La valeur est significative au seuil de 0,05

Source: Nos analyses

Les résultats récapitulatifs de l'évaluation des relations structurelles correspondant aux hypothèses de recherche formulées (coefficients β , test t de Student) sont présentés dans le tableau 11.

Tableau 11 : Estimation des paramètres du modèle causal par la méthode bootstrap « Liens isolés »

Hypothèses	Relation	Coefficient B	Statistique-t	P values	Décision
H1	Intelligence émotionnelle -> Engagement professionnel	0.707	5.612	0.000	Confirmée
H2	Intelligence émotionnelle -> Satisfaction au travail	0.793	4.789	0.000	Confirmée
H3	Bien-être psychologique -> Satisfaction au travail	0.338	5.279	0.000	Confirmée
H4	Bien-être psychologique -> Engagement professionnel	0.305	2.380	0.017	Confirmée
H5	Satisfaction au travail -> Engagement professionnel	0.276	2.318	0.007	Confirmée

Source : Nos analyses

1.3.2. Test des hypothèses indirectes (effet médiateur de la satisfaction au travail)

Ensuite, le test de médiation s'avère crucial pour évaluer le rôle médiateur de la satisfaction de travail dans la relation entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel d'une part et dans la relation bien être psychologique et l'engagement professionnel d'autre part. Cette étape de médiation a été réalisée à l'aide d'une méthode statistique spécifique, visant à quantifier l'effet de la satisfaction au travail en tant que médiateur dans les deux relations.

➤ Test d'hypothèse 6 : La satisfaction au travail des enseignants médie la corrélation positive entre leur intelligence émotionnelle et leur engagement professionnel

Dans ce qui suit, nous présenterons les résultats de l'effet direct représenté par l'hypothèse (H1) et de l'effet indirect représenté par l'hypothèse (H6) avec et sans la médiation de la variable médiatrice : satisfaction au travail. Le tableau ci-dessous montre les résultats obtenus.

Tableau 12 : Test de médiation

Médiation				
Type d'effet	Effet	Path Coefficient	T statistics (o/stdev)	Remarque
Effet total	Intelligence émotionnelle ⇒ engagement professionnel	0.510	3.539	Effet total significatif
Effet indirect	Intelligence émotionnelle ⇒ Satisfaction au travail ⇒ engagement professionnel	0.011	2.425	Effet indirect significatif
Effet direct	Intelligence émotionnelle ⇒ engagement professionnel	0.707	5.612	Effet direct significatif

Source : Nos analyses

L'analyse de l'effet direct de l'intelligence émotionnelle sur l'engagement professionnel montre un résultat significatif, dépassant le seuil d'erreur de 0,05. Cela indique une relation directe entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel, ce qui conduit à accepter notre hypothèse.

En ce qui concerne le chemin « **Intelligence émotionnelle ⇒ Satisfaction au travail ⇒ Engagement professionnel** », nous constatons que la valeur de signification (sig = 0,011) est inférieure au seuil $\alpha = 0,05$. Nous concluons donc qu'il existe un effet significatif de la variable médiatrice dans ce chemin.

➤ **Test d'hypothèse 7 : La satisfaction au travail des enseignants médie la corrélation positive entre leur Bien-être psychologique et leur engagement professionnel.**

De même, nous présenterons les résultats de l'effet direct représenté par l'hypothèse (H5) et de l'effet indirect représenté par l'hypothèse (H7) avec et sans la médiation de la variable médiatrice : satisfaction au travail. Le tableau ci-dessous montre les résultats obtenus.

Tableau 13 : Test de médiation

Médiation				
Type d'effet	Effet	Path coefficient	T statistics (o/stdev)	Remarque
Effet total	Bien-être psychologique ⇒ engagement professionnel	0.482	3.286	Effet total significatif
Effet indirect	Bien-être psychologique ⇒ Satisfaction au travail ⇒ engagement professionnel	0.019	2.531	Effet indirect significatif
Effet direct	Bien-être psychologique ⇒ engagement professionnel	0.305	2.380	Effet direct significatif

Source : Nos analyses

L'analyse de l'effet direct du Bien-être psychologique sur l'engagement professionnel révèle un résultat significatif, dépassant le seuil d'erreur accepté de 0,05. Cela indique une relation directe entre la variable « Bien-être psychologique » et « l'engagement professionnel », ce qui conduit à accepter notre hypothèse.

Concernant le chemin « **Bien-être psychologique** \Rightarrow **Satisfaction au travail** \Rightarrow **Engagement professionnel** », nous observons que la valeur de signification ($\text{sig} = 0,019$) est inférieure au seuil $\alpha = 0,05$. Nous concluons donc qu'il existe un effet significatif de la variable médiatrice pour ce chemin.

5. Discussion

Les résultats de cette recherche ont mis en évidence l'effet positif de l'intelligence émotionnelle sur l'engagement des employés. Les enseignants ayant un niveau élevé d'intelligence émotionnelle ont montré un degré plus élevé d'engagement envers leur établissement. Ces résultats entérinent clairement les conclusions de Goleman (2020) qui a démontré que l'intelligence émotionnelle joue un rôle clé dans l'amélioration de l'engagement professionnel. Des études récentes, telles que celles de Lopez et al. (2022), soulignent également que la relation positive et statistiquement significative entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel est cruciale pour le bien-être des enseignants. Ces recherches témoignent que les enseignants qui possèdent un degré élevé d'intelligence émotionnelle tendent à être plus engagés, à développer de bonnes relations de travail, à faire preuve de tolérance face au travail émotionnel ou à la pression émotionnelle, et à gérer les sentiments et les émotions difficiles sans perdre leur sang-froid. Ils sont également mieux préparés à gérer les conflits travail-famille de manière appropriée (Schutte et Malouff, 2021). De plus, une méta-analyse de Miao, Humphrey et Qian (2017) a consolidé cette observation en soulignant que l'intelligence émotionnelle est un prédicteur significatif de l'engagement des employés, bien que son effet puisse varier selon le contexte culturel et sectoriel.

L'évaluation des résultats obtenus a permis aussi de soutenir fortement la présence d'un lien direct et positif de l'intelligence émotionnelle et la satisfaction au travail des enseignants. Ce résultat va dans le sens de ce qui est stipulé par l'étude conjointe de Mayer, Salovey et Caruso (2004), qui attestent que l'intelligence émotionnelle englobe des compétences essentielles, telles que la régulation des émotions, l'empathie et la gestion des relations interpersonnelles, jouant un rôle crucial dans le bien-être au travail. Goleman (1995) de sa part renforce cette perspective en indiquant que ces compétences influencent divers aspects de la vie

professionnelle, notamment en permettant une meilleure gestion du stress et une amélioration des relations interpersonnelles.

De leur part, Zeidner, Matthews et Roberts (2012) attestent que l'intelligence émotionnelle est inextricablement liée à la satisfaction professionnelle, en particulier dans des environnements de travail stressants tels que le milieu éducatif. Ce résultat est également congruent avec ce qui est relaté par Stoeber et Rennert (2020). Ces derniers confirment que les enseignants dotés de compétences émotionnelles élevées ressentent une satisfaction accrue dans leur rôle professionnel et sont mieux équipés pour faire face aux défis liés à l'enseignement.

De leur côté, Schutte et al. (2021) ont démontré que les compétences émotionnelles des enseignants, telles que la régulation des émotions et l'empathie, sont directement liées à une meilleure satisfaction au travail et à une diminution du stress professionnel. De plus, l'étude de Hargreaves et Fullan (2023) met en lumière comment le développement de l'intelligence émotionnelle contribue à une atmosphère de travail plus positive, renforçant ainsi la satisfaction des enseignants et leur engagement envers leur profession.

Au regard de nos résultats, cette étude a confirmé que la satisfaction au travail est un déterminant clé de l'engagement des employés. Ce constat est corroboré par de nombreuses recherches, y compris celles de Locke (1976), qui a décrit la satisfaction au travail comme une condition essentielle pour un engagement élevé. De plus, une analyse méta-analytique de Kim et al. (2022) a révélé que la satisfaction au travail est fortement corrélée à l'engagement professionnel, en particulier dans les environnements de travail stressants comme l'enseignement. Les résultats actuels indiquent que des niveaux élevés de satisfaction augmentent la probabilité que les enseignants soient engagés. Dans cette veine d'idée, Vila-Vázquez et al. (2024) ont également démontré que la satisfaction au travail contribue non seulement à une meilleure santé mentale, mais aussi à une augmentation de la résilience face au stress, ce qui, à son tour, favorise un engagement plus fort.

Les résultats de l'analyse ressortent également l'effet du bien-être sur l'engagement des enseignants. Cette constatation est en accord avec la recherche menée par Brunetto et al. (2012), qui a démontré une corrélation positive entre le bien-être et l'engagement des employés. Brunetto et ses collaborateurs ont souligné que les employés qui éprouvent un bien-être plus élevé sont plus susceptibles de montrer un engagement accru dans leur travail.

Dans ce sillage, d'autres recherches soutiennent également cette relation. Par exemple, une étude de Goleman (2021) confirme que les environnements de travail qui favorisent le bien-être émotionnel et psychologique des employés sont susceptibles d'augmenter leur motivation et

leur engagement. De plus, une analyse menée par Bakker et Demerouti (2023) a révélé que les employés bénéficiant d'un soutien psychosocial au travail sont significativement plus engagés et performants. Dans le domaine de l'enseignement, ces principes sont également applicables. Une étude récente de Roffey (2022) a montré aussi que les enseignants qui bénéficient d'un soutien adéquat et d'un environnement de travail positif manifestent un engagement plus élevé envers leurs élèves et leur profession. De même, une recherche de Denson et al. (2024) a révélé que le bien-être des enseignants est fortement lié à leur niveau d'engagement dans l'amélioration des pratiques pédagogiques et à la réussite des élèves. Ces études soulignent que les institutions éducatives investissant dans le bien-être de leurs enseignants peuvent observer des améliorations significatives dans l'engagement, la satisfaction professionnelle et, par conséquent, les résultats des élèves.

Les résultats ont également indiqué que le bien-être psychologique a un effet positif et significatif sur la satisfaction au travail des enseignants. Cette constatation est en accord avec la recherche menée par **Ryff et Singer (2006)**, qui montrent que le bien-être psychologique, englobant des aspects tels que l'autonomie, la maîtrise de l'environnement et les relations positives, est fortement lié à une plus grande satisfaction au travail. Leur étude souligne que les enseignants bénéficiant d'un bien-être psychologique élevé tendent à ressentir une plus grande satisfaction dans leur travail. Dans ce sens, **Salanova et Schaufeli (2020)** attestent que les aspects du bien-être psychologique, comme l'optimisme et la satisfaction des besoins psychologiques, sont fortement corrélés à la satisfaction au travail des enseignants. Leur étude indique que les enseignants qui bénéficient d'un bon bien-être psychologique ressentent une plus grande satisfaction et un épanouissement accru dans leur profession.

Par ailleurs, une étude de **Klusmann, Kunter, et al. (2022)** explore spécifiquement comment le bien-être psychologique influe sur la satisfaction des enseignants et révèle que les enseignants ayant un bien-être psychologique élevé rapportent une satisfaction professionnelle plus grande. Ce résultat se voit congruent avec les conclusions de **Bai, Li, et Liu (2021)** qui confirment que des niveaux élevés de bien-être psychologique sont associés à une plus grande satisfaction professionnelle. Leur étude souligne l'importance du soutien et des ressources psychologiques pour maintenir un niveau élevé de satisfaction chez les enseignants.

Par ailleurs, l'étude a mis en lumière l'impact positif du bien-être sur l'engagement des employés. Ce résultat entérine clairement les conclusions de Brunetto et al. (2012) qui ont montré que les employés bénéficiant d'un bien-être élevé tendent à être plus engagés et à afficher des niveaux plus élevés de performance et de créativité. Ce lien est renforcé par les

recherches de Harter, Schmidt, et Keyes (2002), qui ont conclu que le bien-être des employés est étroitement lié à des indicateurs clés de performance professionnelle, tels que la productivité, la rentabilité et la satisfaction des clients. Ces résultats suggèrent que les initiatives visant à améliorer le bien-être des employés, telles que les programmes de santé mentale et les politiques de conciliation travail-vie personnelle, peuvent jouer un rôle crucial dans l'augmentation de l'engagement des employés.

La recherche a également mis en évidence le rôle médiateur de la satisfaction au travail. Ce résultat se trouve corroboré par une étude de Trépanier, Fernet et Austin (2016) qui a révélé que la satisfaction au travail médie la relation entre l'intelligence émotionnelle et l'engagement professionnel. Les enseignants ayant une intelligence émotionnelle élevée tendent à ressentir une satisfaction accrue au travail, ce qui, en retour, renforce leur engagement professionnel. Cette médiation suggère que l'amélioration de la satisfaction au travail peut maximiser les effets positifs de l'intelligence émotionnelle sur l'engagement.

D'autres recherches soutiennent ces conclusions. L'étude de Loonstra et al., (2009) a montré que les enseignants qui bénéficient de formations sur l'intelligence émotionnelle expérimentent une augmentation de leur satisfaction au travail et, par conséquent, un engagement professionnel plus élevé. De même, l'étude de Hyun et Seo (2021) a trouvé que les interventions visant à améliorer la satisfaction au travail chez les enseignants ayant une intelligence émotionnelle élevée conduisent à une augmentation significative de leur engagement.

Un autre résultat obtenu, la satisfaction au travail médie les corrélations positives entre le bien-être psychologique et l'engagement professionnel des enseignants. Cette dynamique est corroborée par plusieurs études récentes qui montrent comment le bien-être psychologique des enseignants influence leur satisfaction au travail, et comment cette satisfaction, à son tour, affecte leur engagement professionnel. Dans cette veine d'idée **Skaalvik et Skaalvik (2017)** attestent que la satisfaction au travail joue un rôle médiateur significatif dans la relation entre le bien-être psychologique des enseignants et leur engagement professionnel. Leur étude démontre que des niveaux élevés de bien-être psychologique sont associés à une plus grande satisfaction au travail, ce qui, à son tour, renforce l'engagement des enseignants envers leur établissement scolaire. Ce résultat va dans le sens de ce qui est stipulé par l'étude conjointe de **Bakker, Albrecht et Leiter (2011)** qui soutiennent également cette perspective en montrant que le bien-être psychologique des enseignants contribue à leur satisfaction au travail. Ce dernier médie l'effet de ce bien-être sur l'engagement professionnel. Leur recherche révèle que les enseignants qui éprouvent un bien-être psychologique élevé ressentent une plus grande

satisfaction dans leur travail, ce qui se traduit par un engagement plus fort envers leur organisation scolaire.

En résumé, cette étude souligne l'interconnexion entre l'intelligence émotionnelle, la satisfaction au travail, le bien-être et l'engagement des enseignants travaillant au sein des écoles publiques marocaines en milieu rural. Les résultats suggèrent que pour maximiser l'engagement des enseignants, les établissements scolaires doivent adopter une approche intégrée qui favorise le développement de l'intelligence émotionnelle, améliore la satisfaction au travail et soutient le bien-être général des enseignants. En investissant dans des formations en intelligence émotionnelle, en créant des environnements de travail qui encouragent la satisfaction et en mettant en œuvre des programmes de bien-être, lesdits établissements scolaires peuvent non seulement renforcer l'engagement des enseignants, mais aussi bénéficier d'une amélioration de la rétention du personnel, de la productivité et de la culture professionnelle globale. Cette approche holistique contribue à une meilleure performance professionnelle et à un environnement de travail plus épanouissant et durable.

Conclusion

En conclusion, cette étude a clairement démontré l'importance de l'intelligence émotionnelle, de la satisfaction au travail et du bien-être psychologique comme facteurs interconnectés influençant l'engagement professionnel des enseignants. Les résultats obtenus montrent que les enseignants dotés d'une intelligence émotionnelle élevée ont tendance à être plus engagés envers leur établissement, renforçant ainsi leur satisfaction professionnelle et leur bien-être général. Cette dynamique est particulièrement pertinente dans le domaine de l'éducation, où les défis émotionnels sont constants et où le bien-être des enseignants joue un rôle crucial dans la qualité de l'enseignement.

La recherche a également souligné le rôle médiateur de la satisfaction au travail dans la relation entre l'intelligence émotionnelle, le bien-être psychologique et l'engagement professionnel. Des études récentes, telles que celles de Skaalvik et Skaalvik (2017) et de Bakker, Albrecht et Leiter (2011), confirment que la satisfaction au travail agit comme un pont essentiel entre le bien-être psychologique des enseignants et leur engagement professionnel. En d'autres termes, un bien-être psychologique élevé conduit à une plus grande satisfaction au travail, qui à son tour favorise un engagement plus fort.

Ces résultats suggèrent que les institutions éducatives et les décideurs devraient investir dans des initiatives visant à développer l'intelligence émotionnelle des enseignants, à améliorer leur satisfaction au travail et à soutenir leur bien-être psychologique. En adoptant une approche intégrée et holistique, les établissements peuvent non seulement renforcer l'engagement des enseignants, mais aussi améliorer la rétention du personnel, la performance académique des élèves et la qualité de l'environnement scolaire. Ces conclusions ont des implications importantes pour la gestion des ressources humaines dans le secteur éducatif et mettent en lumière la nécessité d'une attention accrue aux dimensions émotionnelles et psychologiques du travail des enseignants.

Par ailleurs, l'étude met en lumière plusieurs pistes d'intervention pour les établissements éducatifs et les décideurs politiques. Tout d'abord, l'importance de l'intelligence émotionnelle (IE) dans l'engagement professionnel des enseignants suggère la nécessité d'intégrer des programmes de développement des compétences émotionnelles dans la formation initiale et continue des enseignants. Ces programmes pourraient inclure des modules sur la reconnaissance et la gestion des émotions, tant pour soi-même que pour autrui, ainsi que sur le développement de l'empathie et de la résilience émotionnelle.

De plus, la reconnaissance du rôle médiateur de la satisfaction au travail souligne l'importance

de créer des environnements scolaires qui soutiennent le bien-être des enseignants. Les établissements scolaires devraient investir dans des initiatives visant à améliorer la satisfaction au travail, telles que l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance professionnelle, et la promotion de relations interpersonnelles harmonieuses au sein de l'équipe pédagogique.

Sur le plan théorique, cette étude enrichit le corpus de connaissances sur l'intelligence émotionnelle et son impact dans un contexte éducatif. Les résultats confirment et étendent les modèles théoriques existants qui postulent que l'intelligence émotionnelle et le bien-être psychologique est un facteur déterminant dans l'engagement des enseignants.

Bien que cette étude apporte des contributions significatives à la compréhension de l'impact de l'intelligence émotionnelle et du bien-être psychologique sur l'engagement professionnel des enseignants via l'effet médiateur de la satisfaction au travail, plusieurs limites doivent être prises en compte pour interpréter les résultats avec prudence et que l'on peut citer comme suit :

- **Échantillonnage et Généralisation** : L'étude a été réalisée auprès de 173 enseignants travaillant dans des écoles primaires publiques en milieu rural. Cette population spécifique limite la généralisation des résultats à d'autres contextes éducatifs, tels que les écoles urbaines, les établissements privés ou les niveaux d'enseignement secondaire et supérieur. Les caractéristiques particulières du milieu rural, telles que les ressources disponibles, les conditions de travail ou les attentes professionnelles, peuvent influencer les résultats, rendant nécessaire la prudence dans leur application à d'autres environnements.
- **Complexité des Facteurs Contextuels** : L'étude se concentre principalement sur l'intelligence émotionnelle, la satisfaction au travail et le bien-être psychologique, mais d'autres facteurs contextuels non pris en compte pourraient influencer l'engagement professionnel des enseignants. Par exemple, le leadership des directeurs d'école, le climat professionnel, ou encore les politiques éducatives locales pourraient jouer un rôle significatif dans l'engagement des enseignants. L'exclusion de ces variables contextuelles peut limiter la portée des conclusions tirées de cette étude.

Enfin, les résultats de cette étude ouvrent des avenues pour des recherches futures. Premièrement, il serait intéressant d'étendre l'étude à d'autres contextes culturels et éducatifs pour examiner si les résultats observés sont généralisables à d'autres systèmes scolaires.

De plus, des recherches longitudinales pourraient être menées pour examiner l'évolution de l'engagement professionnel des enseignants en lien avec le développement de leur intelligence émotionnelle au fil du temps. Ces études pourraient également explorer les interventions

spécifiques qui ont le plus d'impact sur le bien-être psychologique des enseignants et leur engagement à long terme.

Enfin, l'exploration de l'interaction entre l'intelligence émotionnelle et d'autres variables contextuelles, telles que le soutien organisationnel perçu ou la qualité de la direction scolaire, pourrait offrir des insights supplémentaires pour maximiser l'engagement et la satisfaction au travail des enseignants.

Références

- Aamodt, M.G. (2007) *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Wadsworth, Belmont
- Ager, W., Reifels, L., Augustinavicius, J., & Pschiuk, L. (2022). Exploring current responses to the climate crisis in MHPSS interv
- Aksoy, C., Şengün, H. İ., & Yılmaz, Y. (2018). Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: A research in the Southeastern Anatolia region of Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356-365.
- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. Kogan page.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Bai, L. Y., Li, Z. Y., Wu, W. X., Liu, L. Y., Chen, S. P., Zhang, J., & Zhu, J. N. (2022). Student–teacher relationship: its measurement and effect on students’ trait, performance, and wellbeing in private college. *Frontiers in Psychology*, 13, 793483.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory*.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations?. *Academy of management perspectives*, 21(1), 36-59.
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of mental health in a general population survey. *American Journal of Epidemiology*, 94(2), 105-111.
- Besseyre Des Horts 46, C. H., & Nguyen 47, V. (2010). Satisfaction, implication, engagement, enracinement et intention de départ des jeunes cadres: Une relation ambiguë. *Nouveaux comportements Nouvelle GRH?*, 16(40), 143-160.
- Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. *Reports on happiness: A pilot study of behavior related to mental health*. Chicago: Aldine, 196S.

- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human resource management journal*, 22(4), 428-441.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human resource management journal*, 22(4), 428-441.
- Brunetto, Y.; Teo, S.T.; Shacklock, K.; Farr-Wharton, R. Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Hum. Resour. Manag. J.* 2012, 22, 428–441.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403-419.
- Castel, D., Lemoine, C., & Durand-Delvigne, A. (2011). Working in cooperatives and social economy: effects on job satisfaction and the meaning of work. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (13-2).
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling, *Modern methods for business research*, 295(2), pp. 295-336.
- Chuang, E., Dill, J., Morgan, J. C., & Konrad, T. R. (2012). A configurational approach to the relationship between high-performance work practices and frontline health care worker outcomes. *Health services research*, 47(4), 1460-1481.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnum.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone, E. F. (1992) “Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affects Their Performance”, New York: Lexington Press.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
- Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small businesses. *Journal of small business and enterprise development*, 11(4), 495-503.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31, 103-157.
- Diener, Ed, Lucas, Richard. E., & Oishi, Shigehiro. (2018b). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra. Psychology*, 4(1).
- Fornell, C. et Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Garg, P.; Rastogi, R. Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *J. Organ. Behav.* 2009, 8, 42–51.
- Gbadamosi, L., & Nwosu, J. C. (2011). Entrepreneurial intention, organizational justice and job satisfaction as determinants of employees' organizational commitment: evidence from Babcock University Nigeria. In *Proceedings of Informing Science & IT Education Conference* (pp. 206-211).
- Gilet, A. L. (2008). Procédures d'induction d'humeurs en laboratoire: une revue critique. *L'Encéphale*, 34(3), 233-239.
- Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: A comparison of performance-based and self-report methodologies. *Journal of personality assessment*, 86(1), 33-45.
- Goleman, D. (2020). What people (still) get wrong about emotional intelligence. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2-4.
- Goleman, D. (2021). Leadership: The power of emotional intelligence. More Than Sound LLC.
- Grosjean, V., & Ribert-Van de Weerd, C. (2005). Vers une psychologie ergonomique du bien-être et des émotions: les effets du contrôle dans les centres d'appels. *Le travail humain*, 68(4), 355-378.
- Güleriyüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(11), 1625-1635.
- Güleriyüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(11), 1625-1635.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. et Sarstedt, M. (2012). Partial least squares: the better approach to structural equation modeling?, *Long Range Planning*, 45(5-6), pp. 312-319.

- Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A metaanalysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5-17.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(3), 159.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2002). Well-Being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies, Washington DC. American Psychological Association. *Journal of American Science*, 6(12), 839-846.
- Hoppok, R., & Spielgler, S. (1938). Job satisfaction. *Occupations. Vocat. Guid. J*, 16, 636-643.
- Huhtala, M., & Feldt, T. (2016). The path from ethical organisational culture to employee commitment: Mediating roles of value congruence and work engagement. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1).
- Iglesias, K., Renaud, O., & 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 Psychologie*, 16, 245-270.
- Jain, P.; Duggal, T.; Ansari, A.H. Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment. *Benchmarking Int. J.* 2019, 26, 1517–1532.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 78(3), 475.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3), 712-722.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff, J., Lüdtke, O., & Hamre, B. K. (2022). Does instructional quality mediate the link between teachers' emotional exhaustion and student outcomes? A large-scale study using teacher and student reports. *Journal of Educational Psychology*, 114(6), 1442.

- Laugaa, D., & Bruchon-Schweitzer, M. (2005). L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré. L'orientation scolaire et professionnelle, (34/4), 499-519.
- Lee, H. J. (2018). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 729-745.
- Lee, J. Y., Byun, S. M., & Lee, C. H. (2008). The Mediation Effect of Elementary Teacher's Negative Mood Regulation Expectancies between Teaching Flow and Burnout. In *The Journal of The Journal of korean educational forum* (Vol. 7, No. 2, pp. 21-39).
- Liu, Q., Du, X., & Lu, H. (2023). Teacher support and learning engagement of EFL learners: The mediating role of self-efficacy and achievement goal orientation. *Current Psychology*, 42(4), 2619-2635.
- Lohmöller, J. B. (1989). Predictive vs. structural modeling: Pls vs. ml. In *Latent variable path modeling with partial least squares*, pp. 199-226.
- Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers. *Teaching and teacher education*, 25(5), 752-757.
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., & Díaz-Ramiro, E. M. (2022). The role of individual variables as antecedents of entrepreneurship processes: Emotional intelligence and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 13, 978313.
- Lumley, E. (2010). Exploring the relationship between career anchors, job satisfaction and organisational commitment. Unpublished master's dissertation, Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa, Pretoria.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., CARUSO, D. R., & SALOVEY, P. (1997). *Emotional Intelligence Meets*. 1997.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES:" emotional intelligence: Theory, findings, and Implications". *Psychological inquiry*, 15(3), 197-215.
- Meisler, G., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: Empirical exploration of direct and indirect

effects. *Personnel Review*, 43(1), 116-135.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. 2020. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 63-87.
- Meyer, J.P.; Maltin, E.R. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *J. Vocat. Behav.* 2010, 77, 323–337.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144-156.
- Miarkolaei, H. (2014). An investigation on relationship between employees' job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(4), 669-678.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social indicators research*, 8, 385-422.
- Miembazi, M., & Qian, Y. (2017). Research on the impact of organizational commitment on job satisfaction between China and Congo-Brazzaville. *J. Res. Bus. Econ. Manage*, 8, 1444-1450.
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., & Iverson, R. D. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and occupations*, 21(2), 179-212.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., & Rafiq, M. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East Journal of Management*, 6(3), 318-340.
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of conflict management on employees performance: A study of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 8(8), 70-76.
- Rifa'i, A. A. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. *JURNAL EMA*, 1(2), 41-48.

- Roffey, S. (2024). *ASPIRE to Wellbeing and Learning for All in Secondary Settings: The Principles Underpinning Positive Education*. Routledge.
- Roussel, P. (1994). Mesure de l'efficacité des rémunérations sur la motivation et la satisfaction au travail (Doctoral dissertation, Toulouse 1).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social science research*, 35(4), 1103-1119.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational dynamics*, 46(2), 120-132.
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2021). Basic psychological need satisfaction, affect and mental health. *Current Psychology*, 40, 1228-1233.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology*, 57, 152-171.
- Seligman, M. E. (2008). Positive health. *Applied psychology*, 57, 3-18.
- Shafiq, M., & Rana, R. A. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62).
- Shuck, B.; Reio, T.G., Jr. Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *J. Leadersh. Organ. Stud.* 2014, 21, 43–58.

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160.
- Steiner, C., & Perry, P. (1997). Achieving emotional literacy: A program to increase your emotional intelligence. Nueva York: Avon. Ulrich
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2016). Longitudinal relationships between workplace bullying, basic psychological needs, and employee functioning: A simultaneous investigation of psychological need satisfaction and frustration. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 690-706.
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., García-Chas, R., & Álvarez-Pérez, D. (2024). How transformational leadership shapes employee task performance? A sequential mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Wang, T. K., & Brower, R. (2019). Job satisfaction among federal employees: The role of employee interaction with work environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3-26.
- Weiss, C. H. (1977). Research for policy's sake: The enlightenment function of social research. *Policy analysis*, 531-545.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2), 219.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). Wong and law emotional intelligence scale. *The leadership quarterly*
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1992). The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 603-615.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.

- Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (2008). The science of emotional intelligence: Current consensus and controversies. *European psychologist*, 13(1), 64-78.