

Test du Minnesota Satisfaction Questionnaire en milieu professionnel rd-congolais

Minnesota Satisfaction Questionnaire Test in the Congolese workplace

MUANZA Kabangu Muanyinay

Professeur

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation

Université de Kinshasa

Laboratoire de Psychologie du Travail et des Organisations

République Démocratique du Congo

Moise PHANZU PHANZU

Assistant

Institut Supérieur des Arts et Métiers de Kisantu

République Démocratique du Congo

Césarine KHONDE MAVUANGI

Chef de travaux

Institut Supérieur des Arts et Métiers de Kisantu

République Démocratique du Congo

Rosette AMISI SAKINA

Assistant

Institut Supérieur des Arts et Métiers de Kisantu

République Démocratique du Congo

Odette NZIMBU NKWANGA

Assistant

Institut Supérieur des Arts et Métiers de Kisantu

République Démocratique du Congo

Michel ILUNGA LUBELA

Chercheur

Université de Kinshasa

République Démocratique du Congo

Date de soumission : 15/07/2024

Date d'acceptation : 24/10/2025

Pour citer cet article :

MUANZA K. M. & al. (2025) «Test du Minnesota Satisfaction Questionnaire en milieu professionnel rd-congolais», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 4 » pp : 787 - 805

Résumé

L'usage d'un outil étranger de mesure de la satisfaction au travail tel que le Minnesota Satisfaction Questionnaire soulève généralement le problème de sa pertinence. En guise de solution à cette préoccupation, notre objectif a été d'évaluer sa consistance et de rechercher sa structure factorielle. Importé en République Démocratique du Congo et choisi pour ses qualités métrologiques (validité et fidélité test-retest), le Minnesota Satisfaction Questionnaire a été administré à 108 participants, agents de la direction provinciale de l'Institut National de Préparation Professionnelle de Kinshasa. Après le traitement des données de l'enquête avec le coefficient Alpha de Cronbach, la consistance interne de Minnesota Satisfaction Questionnaire a été confirmée. La structure factorielle de la satisfaction au travail obtenue avec l'analyse en composantes principales, consécutive aux tests de Kaiser-Meyer-Olkin et de sphéricité de Bartlett, est définie par quatre facteurs, un général (les relations hiérarchiques) et trois spécifiques (les conditions de travail, la réalisation de soi et les missions ou attributions). In fine, le test de Minnesota Satisfaction Questionnaire en milieu professionnel public rd.congolais s'est révélé concluant.

Mots clés : « Instrument de recherche » ; « Satisfaction au travail » ; « Minnesota Satisfaction Questionnaire » ; « Structure factorielle » ; « Facteur général ».

Abstract

The use of a foreign tool for measuring job satisfaction such as the Minnesota Satisfaction Questionnaire generally raises the question of its relevance. As a solution to this concern, our objective was to evaluate its consistency and research its factorial structure. Imported into the Democratic Republic of Congo and chosen for its metrological qualities (validity and test-retest reliability), the Minnesota Satisfaction Questionnaire was administered to 108 participants, agents of the provincial management of the National Institute of Vocational Preparation in Kinshasa. After processing the survey data with Cronbach's Alpha coefficient, the internal consistency of the Minnesota Satisfaction Questionnaire was confirmed. The factorial structure of job satisfaction obtained with principal component analysis, following the Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett sphericity tests, is defined by four factors, one general (hierarchical relationships) and three specific (working conditions, self-realization and missions or attributions). Ultimately, the Minnesota Satisfaction Questionnaire test in the public professional environment of the Congolese Republic proved conclusive.

Keywords : « Research Instrument » ; « Job Satisfaction » ; « Minnesota Satisfaction Questionnaire » ; « Factor Structure » ; « General Factor ».

Introduction

La satisfaction au travail est une attitude positive envers le travail, une « réponse affective » (Smith, et al., 1969), un état affectif agréable ou positif résultant de l'évaluation de son travail ou de ses expériences au travail (Locke, 1976 ; 1984), un état psychologique à l'égard du travail en général ou à l'égard de certains de ses aspects perçus par un individu à un moment précis (Cote, et al., 1979). Ces définitions décrivent une attitude, un état affectif et psychologique, et n'indiquent nullement le mécanisme de leur formation et de leur manifestation (Muanza, 1992). Seules les définitions multiplicatives et définitions additives ou soustractives rendent opératoire le concept de satisfaction au travail. Toutefois, quelle que soit l'opération exploitée, la satisfaction au travail résulte, en général, de la comparaison entre les attentes et les récompenses (Toussaint, 2003). Schématiquement, elle (S) est donc la somme des différences entre les aspirations ou les attentes (A) et ce que l'on rencontre dans l'emploi ou les récompenses (R), c'est-à-dire, l'ensemble des résultats attendus affectés de leurs valeurs (V) ou de l'intensité que tout travailleur peut avoir pour chaque résultat $\{S = |A - R| V\}$.

Étant déterminée par l'ensemble des résultats relatifs aux divers aspects du travail la satisfaction au travail est une réalité multidimensionnelle (Roussel, 1996 ; Prat, 2004 ; Tavani, et al., mars-avril 2019 ; Rutishaure, 2011) et son contenu psychologique est riche.

Celui-ci comprend, selon le questionnaire de satisfaction pour le personnel encadré (QSPE) de Mogenet (1985 ; 1988), cinq facteurs pour les non-cadres. Il s'agit de la tâche, le salaire, la relation avec le supérieur hiérarchique, avec les collègues et la possibilité de promotion. Alors que concernant les cadres, il comprend treize facteurs équivalents aux treize échelles de l'inventaire de satisfaction appliqué aux cadres (ISAC) de Francès (1989) : les occasions de développer les relations, le sentiment d'estime de votre position, l'indépendance de pensée et d'action, les occasions de participer à l'établissement des buts et des objectifs, la participation à l'établissement des méthodes et des procédures, la sécurité de l'emploi, les occasions d'apporter une aide aux collègues, le sentiment vis-à-vis de votre rétribution, le sentiment de prestige dans cette position, l'autorité attachée à la position de cadre, le sentiment d'être informé, les développements et progrès personnels, et le sentiment de réalisation de soi.

Selon Hubbert (2000), ce contenu psychologique de la satisfaction au travail compte six facteurs, notamment les relations avec les collègues de travail et les supérieurs immédiats, le sentiment d'accomplissement que l'individu trouve dans son travail, les conditions salariales,

la qualité des communications au sein de l'entreprise, les équipements offerts et l'environnement de travail.

En résumé, Locke (1976) a posé trois jalons caractéristiques de trois écoles ayant marqué les grandes orientations dans l'étude des attitudes face au travail. Il s'agit des écoles physico-économique, sociale et développementale. L'école physico-économique est issue de l'organisation scientifique du travail de Taylor (1911). En conformité avec le présupposé du taylorisme, la satisfaction au travail est définie comme une attitude positive déclenchée par des récompenses pécuniaires convenables, le salaire étant le prix d'un travail réellement réalisé.

L'école psychosociologique est caractérisée par la considération des relations humaines. Elton Mayo (1949) et son équipe de la Harvard Business School, Roethlisberger et Dickson (1939), en sont les précurseurs. Pour eux, le rendement augmente avec la cohésion du groupe. Autrement dit, la capacité sociale, les relations verticales (considération et valorisation par la direction) et horizontales (affinités avec ses pairs) se révèlent aussi pertinentes que les conditions physiques du travail et les motivations financières.

L'école contemporaine du travail ou école du développement met l'accent sur les variables non manipulables dans la détermination de la satisfaction. Il s'agit des variables psychologiques (la représentation que les travailleurs se font de leur personnalité et du rôle joué dans le travail, les possibilités de développement,...). Cette école est marquée par les travaux de Herzberg, Mausner et Snyderman (1959) qui ont abouti à la théorie bifactorielle. Celle-ci oppose les facteurs intrinsèques aux facteurs extrinsèques.

De l'analyse de tout ce qui précède, le contenu psychologique de la satisfaction au travail semble varié et variable d'une catégorie professionnelle à une autre. Par conséquent, les outils de mesure de la satisfaction au travail sont nombreux, élaborés et validés dans de contextes socio-économico-culturels différents. Principalement, une culture est *une sorte de programmation mentale de l'ensemble des façons de penser, de réagir ou d'agir qu'intériorise un individu par l'apprentissage continu et le plus souvent inconscient* (Hofstede, 1980, p.18 ; Soussi & Côté, 2006, p.113) ou encore *la programmation collective de l'esprit humain qui permet de distinguer les membres d'une catégorie d'hommes par rapport à une autre* (Bollinger & Hofstede, 1987, p.27). De ce fait, est-il pertinent de préférer, lors d'une recherche sur les attitudes envers le travail, un instrument d'enquête étranger à un instrument sur-mesure ?

La réponse à cette question a consisté à administrer le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) aux agents de la direction provinciale de l'Institut National de Préparation Professionnelle de Kinshasa et à traiter les données recueillies avec le test de Kaiser-Meyer-Olkin, le test de sphéricité de Bartlett et l'analyse en composantes principales.

En premier lieu, l'hypothèse, l'objectif et l'intérêt de travail ont été formulés. Ensuite, l'approche méthodologique a été décrite avant de discuter des résultats de terrain et de tirer la conclusion subséquente.

1. Hypothèse, objectif et intérêt de travail

1. 1. Hypothèse

Un outil étranger ou importé, pour mesurer la satisfaction au travail, serait pertinent et son test concluant si sa consistance interne est suffisante et si sa structure factorielle confirme son facteur général et précise ses facteurs spécifiques. Cette hypothèse repose sur quelques théories de la généralisation, notamment la théorie de l'universalité des émotions humaines (Ekman, 1973), la théorie de la structure psychologique universelle des valeurs humaines (Schwartz & Bilsky, 1987) et celle de la transculturalité (Welsch, 1999). D'après la théorie de l'universalité des émotions humaines, certaines émotions de base sont partagées par tous les êtres humains, peu importe leur culture, leur langue ou leur environnement social. Bien que biologiquement enracinées et présentes dès l'enfance, elles sont reconnaissables, indépendantes d'une culture et observables dans toutes les cultures humaines.

La théorie de la structure psychologique universelle des valeurs humaines de Schwartz et Bilsky (1987) traite des valeurs de base que les individus reconnaissent comme telles dans toutes les cultures. D'après elle, les valeurs transcendent les actions et les situations spécifiques, s'appliquent à travers toutes les situations et sont considérées comme des buts trans-situationnels (Schwartz, 2006).

Quant à la transculturalité, elle désigne un processus dans lequel les cultures s'enchevêtrent, s'influencent mutuellement et donnent naissance à des formes culturelles hybrides, sans frontières fixes. Elle est donc le phénomène du passage d'une culture à l'autre, un métissage, une hybridité (Bouraoui, 2005). En effet, les cultures changent constamment par contact et échange à cause de la mobilité géographique. Par conséquent, de même qu'un individu peut incarner plusieurs cultures, de même les identités culturelles sont le résultat d'influences multiples.

Concrètement, l'urbanisation des centres urbains africains ou rd.-congolais, la vulgarisation de la technologie, l'internationalisation des sciences, la mondialisation des programmes de formation, l'existence des multinationales en Afrique et en RDC, induisent la similarité des comportements et des compétences professionnels, la standardisation des conditions de travail, l'uniformisation des exigences professionnelles, des attitudes et comportements au travail.

1.2. Objectif

L'objectif de notre recherche est de juger de la pertinence d'un outil importé pour mesurer la satisfaction au travail, notamment le Minnesota satisfaction questionnaire, en évaluant sa consistance interne et en décelant son facteur général et ses facteurs significatifs. C'est une sorte de réplique de la recherche de Prat Dit Hauret (2004) qui a utilisé le même instrument que nous, le MSQ.

1. 3. Intérêt

Le test du MSQ a pour intérêt de conclure à son importation et à son exploitation dans le contexte professionnel étranger tel que les organisations de la RDC. Ainsi, les chercheurs éventuels importateurs du MSQ seront épargnés de la fastidieuse tâche de conception d'outils sur-mesure et du temps qu'elle entraîne, car ils sont déjà rassurés que la consistance interne et la structure factorielle obtenues actuellement, dans le contexte congolais, confirment la présence d'un facteur général et dégagent des facteurs spécifiques. Par ailleurs, les résultats obtenus présentement et plus précisément ces facteurs spécifiques peuvent servir à adapter le management des ressources humaines locales à leurs attentes afin de garantir leur satisfaction, d'éviter leur démotivation et de maintenir leur implication au travail.

2. Méthodologie

Afin de tester le MSQ en RDC 108 participants constituant un échantillon aléatoire ont été tirés d'une population mère finie de 254 personnes, agents de la direction provinciale de la division technique et administrative de l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) de Kinshasa. La méthode de tirage a été manuelle. Elle a consisté à attribuer un numéro à chaque agent figurant sur la liste, à écrire les différents numéros sur des morceaux de papier, à plier ces derniers, à les placer dans une urne et à en piocher un par un. Le ratio minimum de la taille d'un bon échantillon représentatif étant de 30% pour une population inférieure à 1 000, 115 participants ont été tirés avec un ratio de 45%. De ce fait, ils ont reçu, chacun, un exemplaire du MSQ. Mais à cause d'un taux de mortalité expérimentale de 2,7%, 108 protocoles ont été

exploités. Ils représentent l'échantillon d'étude et se répartissent inégalement selon les variables genre, ancienneté dans l'organisation et état civil.

Tableau n°1 : Répartition des participants selon le genre

Sexe	Effectif	Pourcentage
Masculin	84	77,8
Féminin	24	22,2
Total	108	100

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction Provinciale de Kinshasa, en 2022.

Il ressort de la lecture du tableau n°1 que les participants de genre masculin (77,8 % de l'échantillon) sont majoritaires comparativement à ceux de genre féminin (22,2 % de l'échantillon). Mais, ce déséquilibre numérique genre ne reflète pas la masculinité positive tant encouragée politiquement, en RDC, à l'heure actuelle.

Tableau n°2 : Répartition des participants selon l'ancienneté dans l'organisation

Ancienneté	Effectif	Pourcentage
0-5 ans	61	56,5
6-10 ans	35	32,4
11-15ans	9	8,3
16 ou Plus	3	2,8
Total	108	100

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction Provinciale de Kinshasa, en 2022

De la lecture du tableau n°2 il ressort que l'échantillon est constitué, en grande partie, de participants dont l'ancienneté varie entre 0 et 5 ans (56,5 % de l'échantillon) suivis de ceux dont l'ancienneté est de 6 à 10 ans (32,4 % de l'échantillon). Cette courte ancienneté de la majorité des participants peut ouvrir le débat sur les réactions affectives de ces derniers envers leur travail, c'est-à-dire la façon qu'ils s'impliquent et réagissent aux différents résultats qu'ils en tirent (Muanza, 1992). Autrement dit, l'on s'interroger sur les déterminants de l'attractivité de l'INPP, car il apparaît que ce dernier attire plus qu'il ne fidélise.

Tableau n°3 : Répartition des participants selon l'état civil

État civil	Effectif	Pourcentage
Marié (e)	77	71,3
Célibataire	30	27,8
Veuf (ve)	1	0,9
Divorcé (e)	0	0,0
Total	108	100

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

La lecture du tableau ci-dessus indique que notre échantillon est constitué, en majeure partie, par des participants mariés (71,3% de l'échantillon) suivis des célibataires (27,8% de l'échantillon).

Avant l'enquête, ces participants ont été suffisamment informés sur le respect des principes éthiques du consentement éclairé, de la confidentialité et du respect de la personne. En effet, le projet de recherche leur a été expliqué. L'anonymat de leurs réponses leur a été garanti en rappelant qu'il n'y a ni de bonnes ni de mauvaises réponses. Ainsi ont été mises en pratique les recommandations de l'approbation éthique obtenue auprès du Comité d'éthique de l'Université de Kinshasa sous le numéro ESP/CE/189/2025.

Le Minnesota satisfaction questionnaire a été utilisé. Il a été développé, en 1967, par Weiss et al. Il existe en deux versions, longue et courte. Sa version originale ou longue compte 100 items, soit 5 items par facette. Chaque item présente une courte phrase en lien avec un aspect spécifique du travail à évaluer sur une échelle de Likert en 5 points, de (1) très insatisfait à (5) très satisfait (Rutishauser, 2011). En effet, les cinq types de réponse sont : très insatisfait (T.I), insatisfait (I), ni insatisfait ni satisfait (Ni I - Ni S), satisfait (S) et très satisfait (T.S) codées respectivement 1, 2, 3, 4 et 5. Le MSQ est une échelle qui permet de mesurer la satisfaction au travail aussi bien d'une manière globale que par facettes (Judge & Klinger, 2007). Il est l'un des outils communément utilisés en sciences de gestion et validés en langue française (Roussel, 1996 ; Judge & Klinger, 2007). Il traite la satisfaction comme un construit multidimensionnel (Russell et al., 2004). Sa version courte élaborée par Roussel (1994) compte 20 items, soit 1 item par facette. Le MSQ a été choisi pour ses qualités métrologiques en l'occurrence sa validité, sa fidélité test-retest, sa stabilité et son excellente consistance interne (Martins & Proença, 2012) d'une part, et pour ses facettes ou dimensions, d'autre part. Par ailleurs, sa version abrégée prend peu de temps pour la compléter, occupe peu d'espace dans les enquêtes et réduit la fatigue chez les répondants (Stanton et al., 2001). Le MSQ peut être utilisé des deux manières. Soit ses 20 items sont combinés en un score total, soit ils se répartissent en deux catégories. Dans le deuxième cas (tableau n°4), dix items (3, 4, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 et 20) mesurent la satisfaction intrinsèque (l'accomplissement, la reconnaissance des réalisations, le travail comme tel, la responsabilité, la promotion ou l'avancement et les possibilités de croissance personnelle) tandis que les dix autres items (1, 2, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 18 et 19) mesurent la satisfaction extrinsèque (le supérieur, les politiques et procédures de l'organisation, les

conditions du travail, les relations avec ces collègues, les subordonnés et les supérieurs, le prestige, la sécurité de l'emploi, le salaire et les avantages sociaux).

Tableau n°4 : Description du MSQ

Facteurs de satisfaction	Items
Satisfaction intrinsèque	3, 4, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 et 20
Satisfaction extrinsèque	1, 2, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 18 et 19

Source : Auteurs

L'administration du MSQ était directe, c'est-à-dire que les participants lisaient eux-mêmes les items de l'échelle et y répondaient sans insistance. Le traitement statistique des données recueillies a été rendu possible via le logiciel IBM SPSS version 20. Quatre tests statistiques ont été utilisés. Il s'agit :

- du coefficient Alpha de Cronbach pour évaluer la consistance interne des items du MSQ. Celle-ci est bonne si les valeurs d'alpha de Cronbach sont proches ou supérieures à .70 pour une bonne consistance interne des échelles de mesure (Nunnally & Bernstein, 1994).
- du test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) pour mesurer l'indice d'adéquation de la solution factorielle. L'indice d'adéquation de la solution factorielle mesuré avec le test KMO varie entre 0 et 1. En effet, une valeur de KMO de .90 ou plus indique un excellent ajustement des items aux facteurs latents, celle de .80 à .90 un bon ajustement, celle de .70 à .80 un ajustement moyen, celle de .60 à .70 un ajustement faible et enfin celle de moins de .60 indique un ajustement insuffisant et recommande de ne pas entreprendre l'analyse à condition d'identifier et de retirer les items qui seraient à la base de ce résultat (Bourque, al., 1996).
- du test de sphéricité de Bartlett pour vérifier l'hypothèse nulle selon laquelle toutes les corrélations sont égales à zéro ou suffisantes. En d'autres termes, celles-ci ne doivent être ni trop fortes (supérieures à .80) ni trop faibles (inférieures à .30).
- de l'analyse en composantes principales (ACP) pour extraire les facteurs indépendants, les réduire en composantes les plus restreintes possibles et déceler la structure factorielle. L'analyse en composantes principales est préférée pour sa souplesse et sa pertinence comme méthode d'extraction. En plus, elle est un outil extrêmement puissant de synthèse de l'information et très utile lorsque l'on est en présence d'une somme importante de données quantitatives à traiter et interpréter (Guerrien, 2003).

Grosso modo, notre test du MSQ en RDC a suivi une approche à trois étapes : l'évaluation de la consistance interne du MSQ et deux analyses en composantes principales, l'une à visée

exploratoire et l'autre à visée confirmatoire. Ces deux analyses en composantes principales ont été effectuées pour épurer le MSQ en éliminant les items faiblement saturés en facteurs principaux notamment ceux n'ayant pas de saturation en facteurs supérieure ou égale au seuil retenu.

3. Résultats : présentation et discussion

3.1. Évaluation de la consistance interne du MSQ

L'échelle MSQ étant validée à partir de la population française, sa consistance interne a été testée avec le coefficient Alpha de Cronbach grâce au logiciel statistique IBM SPSS version 20. Après l'analyse des données, le coefficient obtenu a été de .85. Ce dernier étant supérieur à .70 le MSQ évalue effectivement la satisfaction au travail dans ces facettes. Ainsi, son usage était validé.

Le présent coefficient Alpha de Cronbach de .85 se rapproche de ceux obtenus par Roussel en 1994 ($\alpha = .84$), par Martins en 2008 ($\alpha = .88$), par Sousa et al. en 2011 ($\alpha = 0.91$), par Martins & Proença en 2011 ($\alpha = .87$), par Ait Ali Ousaid en 2019 ($\alpha = .88$), par El-Haddadi en 2021 ($\alpha = .83$) et par Nailissaadah et Suharnomo en 2022 ($\alpha = .932$).

3.2. Exploration de la structure factorielle du MSQ

L'exploitation des tests de KMO et de sphéricité de Bartlett est le préalable à une analyse factorielle notamment l'analyse en composantes principales.

La valeur de KMO de la solution factorielle de la satisfaction au travail obtenue est de .81 (Tableau n°5). Comme elle se situe entre .80 et .90 elle correspond à un bon ajustement des items, selon l'interprétation des indices d'adéquation de la solution factorielle mesurés avec le test KMO, susmentionnés. Cette valeur est dans la même proportion que celles obtenues par Ait Ali Ousaid en 2019 (KMO = .90), Prat Dit Hauret en 2011 (KMO = .78) et Martins & Proença en 2011 (KMO = .85).

Quant à la probabilité associée du chi-carré dérivé du test de sphéricité de Bartlett ($\chi^2 = 713,682$; 0,002), elle est inférieure à la probabilité critique de chi-carré (0,05) – Tableau n°5. Elle se rapproche de celles d'Ait Ali Ousaid, $\chi^2 = 663.626$, $p < .000$ (2019) et de Martins & Proença $\chi^2 = 685.67$, $p < 0.001$ (2011).

Par ailleurs, les corrélations n'étant pas toutes égales à zéro l'analyse peut se poursuivre.

Tableau n°5 : Indices des tests KMO et de sphéricité de Bartlett

Tests		Satisfaction au travail
KMO		,81
Test de sphéricité de Bartlett	Chi-carré	713,682
	Assymp. Sig (Probabilité associée)	,002
	Sig critique (Probabilité critique) α 5%	,05

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

Dans cet ordre d'idée, une première analyse en composantes principales, notamment celle à visée exploratoire, était effectuée. Au total, quatre facteurs principaux ont été obtenus (tableau n°6).

Tableau n°6 : Communalités, valeurs propres et pourcentages de variance expliquée par les facteurs principaux avant rotation

Items	Communalités	Facteurs	Valeurs	Pourcentage	% Cumulés
Item2	,601	1	4,142	30,709	30,709
Item4	,564	2	1,246	15,831	46,249
Item6	,608	3	1,155	10,441	56,690
Item9	,467	4	1,020	6,551	63,241
Item10	,432				
Item11	,378				
Item12	,443				
Item13	,599				
Item15	,450				
Item18	,401				
Item19	,613				
Item20	,522				
Item1	,330				
Item5	,525				
Item8	,479				
Item17	,355				
Item3	,540				
Item7	,457				
Item14	,518				
Item16	,576				

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

De tous les quatre facteurs le premier représente le facteur général, car il explique à lui seul 30,70% de la variance totale avec une valeur propre de 4,142 et des saturations des items en facteurs supérieures à ,30.

Mais afin d'épurer le MSQ, une analyse de factorisation en composantes principales sur les variables définissant la satisfaction au travail avec une rotation orthogonale varimax était appliquée, à l'instar de Prat Dit Hauret (May 2005). À ce niveau, un certain nombre de critères empiriques sont recommandés par les chercheurs (Evrard et al., 2009 ; Gavard-Perret et al., 2008 ; Roussel et Wacheux, 2005) :

- éliminer l'ensemble de contributions factorielles inférieures à 0,30 pour gagner en lisibilité ;
- éliminer les items dont la contribution est supérieure à 0,30 sur plusieurs axes ;
- éliminer les items ne présentant aucune contribution supérieure ou égale à 0,50 sur l'un des principaux facteurs retenus ;
- éliminer tout item qui sature, seul, sur l'un des axes extraits.

Malgré son caractère arbitraire et subjectif (Everitt & Dunn, 1991), cette procédure d'épuration d'une échelle par l'analyse factorielle a permis d'éliminer du MSQ les items faiblement saturés en facteurs principaux notamment ceux n'ayant pas de saturation en facteurs supérieure ou égale à 0,30 (tableau n°7). Il s'agit des items 1 et 17 dont les communalités se sont révélées médiocres. Bien qu'elle ne soit pas la meilleure, une rotation varimax a été effectuée pour minimiser le nombre de variables qui ont des contributions élevées sur un axe afin de simplifier les facteurs en maximisant les variances des facteurs (Sabadie, 2001).

Tableau n°7 : Contributions factorielles des items du MSQ après rotation

Items	Facteurs			
	Relations hiérarchiques	Conditions de travail	Réalisation de soi	Missions ou Attributions
Item 6	,601			
Item 4	,600			
Item 3	,571			
Item 5	,531			
Item15	,553			
Item14	,423			
Item13		,620		
Item 2		,608		
Item 8		,532		
Item 7		,362		
Item11		,338		
Item19			,630	
Item20			,583	
Item18			,377	
Item12			,326	
Item16				,529

Item10	,509
Item 9	,494

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

3.3. Confirmation de la structure factorielle du MSQ

Cette structure factorielle a subi une nouvelle rotation varimax. Ainsi, la nouvelle itération des communalités a révélé que les 4 facteurs principaux expliquent encore un peu plus de 63% de la variance totale (tableau 8).

Tableau n°8 : Nouvelle itération des communalités, valeurs propres et pourcentages de variance expliquée par les facteurs principaux

Items	Communalités	Facteurs	Valeurs propres	% de Variance	% de Variance cumulée
Item2	.467	1	4,142	30,709	30,709
Item6	.550	2	1,246	15,831	46,249
Item9	.285	3	1,155	10,441	56,690
Item10	.278	4	1,020	6,551	63,241
Item13	.386				
Item19	.448				
Item20	.419				
Item5	.458				
Item8	.437				
Item3	.473				
Item4	.465				

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

La structure factorielle de la satisfaction au travail des participants congolais s'est précisée (tableau 9). Il se trouve que le premier facteur se compose de quatre items (3, 4, 5 et 6) et se nomme « relations hiérarchiques ». Le deuxième facteur est saturé par trois items (2, 8 et 13) et se nomme « conditions de travail ». Le troisième facteur est saturé par deux items (19 et 20) et se nomme : « réalisation de soi ». Enfin, le quatrième facteur se compose des deux items (9 et 10) et se nomme « missions ou attributions ».

Le premier facteur est considéré comme le facteur général suivant le cadre théorique des travaux de Weiss et al. (1967). Il a la valeur propre la plus élevée (4,142) et explique le plus élevé pourcentage de la variance (30,709 %) comparativement aux trois autres facteurs. Il mesure principalement la satisfaction extrinsèque, selon la théorie bifactorielle d'Herzberg. Il rencontre les préoccupations de l'école psychosociologique caractérisée par la considération des relations humaines. Il illustre l'une des valeurs de la culture africaine en l'occurrence la

hiérarchisation dans des sociétés africaines. Celle-ci est sociale et structurelle. Elle est matérialisée par le principe de séniorité (le droit d'aînesse), l'appartenance lignagère ou clanique, les catégories socio-professionnelles. Elle serait interprétée comme un souhait d'un leadership fort susceptible d'instaurer un certain ordre social, de maintenir la cohésion sociale, d'apporter une stabilité politique, de sécuriser son peuple. Autrement dit, la hiérarchisation dans des sociétés africaines incarne une notion particulière de chef. En effet, dans le contexte africain, le chef occupe une position supérieure justifiée par, entre autres, la nécessité d'assurer l'ordre et de gérer le risque de fragmentation, position qui le distingue des autres et symbolise un pouvoir important et contraignant, accompagné des dérives de renforcer le pouvoir autocratique du dirigeant et d'affecter le fonctionnement de la démocratie (Natoingar, 2025). Dans cet ordre d'idée, la hiérarchisation dans des sociétés africaines peut être expliquée par les théories telles que les théories classiques de la stratification sociale, contemporaines et critiques, culturalistes et symboliques, fonctionnalistes, postcoloniales et critiques, anthropologiques spécifiques et intersectionnelles.

Tableau n°9 : Contributions factorielles des items du MSQ après rotation

Items	Facteurs			
	Relations hiérarchiques	Conditions du travail	Réalisation de soi	Missions ou attributions
Item5	,582			
Item6	,581			
Item4	,530			
Item3	,520			
Item2		,565		
Item8		,555		
Item13		,543		
Item20			,548	
Item19			,540	
Item10				,503
Item9				,501

Source : Nos enquêtes auprès des agents de l'INPP, Direction provinciale de Kinshasa, en 2022.

Par ailleurs, le résultat obtenu, hic et nunc, contredit les résultats de Prat Dit Hauret (2004) et d'Ait Ali Ousaid et Ettouijri (2019). En effet, après son étude auprès des experts comptables stagiaires d'Aquitaine en France Prat (2004) avait trouvé l'autonomie (3 items), comme facteur général de la structure factorielle du MQS, d'une part, les tâches (3 items), la reconnaissance (3items), les missions (2 items) et les conditions de travail (3 items) comme quatre facteurs

spécifiques, d'autre part. Quant à Ait Ali Ousaid et Ettouijri (2019), son examen sur la satisfaction au travail en milieu organisationnel public au Maroc avait révélé une structure factorielle du MSQ à deux facteurs. Le premier facteur comprend 7 items (items 1, 2, 3, 5, 6, 12, 19), mesure la satisfaction générale et explique 45.21 % de la variance. Le deuxième facteur compte 5 items (items 9, 10, 11, 15, 16), mesure la satisfaction envers l'utilité sociale et l'autorité et explique 9.92 % de la variance.

Cependant, nos résultats corroborent les conclusions des travaux de Rutishauser (2011) et Goulé (2025). En effet, après ses recherches menées auprès des syndicalistes des services publics de la région de Fribourg en Suisse, Rutishauser (2011) avait dégagé une structure factorielle de la satisfaction au travail avec quatre facteurs dont le principal est dénommé « soutien de la part du supérieur ». Celui-ci se rapproche de notre facteur général, les relations hiérarchiques. Il en est de même pour Goulé (2025). En fait, avec une approche qualitative basée sur douze entretiens semi-directifs, ce chercheur avait identifié trois catégories de déterminants de la satisfaction au travail des enseignants des établissements secondaires publics ivoiriens dont l'une comprend les relations humaines.

Conclusion

Bien que le MSQ soit importé en RDC, son test s'est avéré pertinent. En effet, son administration a conclu à sa consistance interne et a donné lieu à une structure factorielle à quatre facteurs, un général et trois facteurs spécifiques. Les facteurs ainsi définis sont les relations hiérarchiques, les conditions de travail, la réalisation de soi et les missions (attributions). Ils peuvent être pris en compte dans le management des ressources humaines de l'INPP pour bien cibler leurs préoccupations et espérer positiver leurs attitudes et leurs comportements au travail. Considérant cette plus-value managériale, un instrument étranger de mesure de la satisfaction au travail est bénéfique mais son choix devra être motivé par ses qualités métrologiques. Sa structure factorielle peut être examinée avec une approche méthodologique souple à trois étapes : une analyse de la cohérence interne et deux analyses en composantes principales, l'une à visée exploratoire et l'autre à visée confirmatoire. Un autre chercheur peut expérimenter cette approche avec le MSQ, en RDC, sur un échantillon hétérogène et différent du nôtre sur le plan organisationnel, sectoriel et régional, afin de tester la stabilité du présent résultat. D'autres variables peuvent être contrôlées dans l'espoir d'apporter beaucoup de lumière à la compréhension de la problématique de l'importation des outils de mesure des attitudes envers le travail.

Bibliographie

- Ait Ali Ousaid, S., & Ettouijri, M. (2019). *Examen de la structure factorielle de la satisfaction au travail en milieu organisationnel public au Maroc*. Revue des Études Multidisciplinaires en Sciences Économiques et Sociales (REMSES), ISSN : 2489-2068, Numéro 11, p. 206-227.
- Bollinger, D., & Hofstede, G. (1987). *Les différences culturelles dans le management. Comment chaque pays gère-t-il ses hommes ?* Paris : Éditions d'Organisation.
- Bouraoui, H. (2005). *Transpoétique. Éloge du nomadisme*. Édition Mémoire d'encrier.
- Bourque J., Pocelin, N., & Cleaver, A.F. (2006). *L'évolution de l'utilisation et de la présentation d'analyses factorielles et d'analyse en composantes principales en éducation*. Revue des sciences de l'éducation. Vol 32 n°2. 325-344.
- Cote-Desbiolles, L.N., & Turgeon, B. (juillet 1979). *Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi*. Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, Études et Recherches Gouvernement du Québec, 4-92.
- El-Haddadi, A. (2021). « *Satisfaction au travail dans l'administration publique au Maroc : cas des fonctionnaires travaillant dans la Direction des Ressources Humaines du Ministère d'Éducation Nationale* ». Revue Internationale du Chercheur, «Volume 2 : Numéro 2 » pp : 910 – 926.
- Ekman, P. (1973). *Cross-cultural studies of facial expression*. In Paul Ekman (Ed.), *Darwin and facial expression*, 169-222. New York: Academic Press.
- Everitt, B.S., & Dunn, G. (1991). *Applied multivariate data-analysis*. Eduard Arnold.
- Everitt, B., & Dunn, G. (2001). *Applied Multivariate Data Analysis*, (2nd éd.). Applied Social Research Methods. 26.
- Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2009). *Market : fondements et méthodes des recherches en marketing*. 4^{ème} édition, Dunod.
- Francès, R. (1989). *Inventaire de satisfaction appliqué aux cadres (I.S.A.C.)*. Issy-les-Moulineaux : Éditions E.A.P.
- Goulé, F. (2025). *Les déterminants de la satisfaction au travail des enseignants des établissements secondaires publics ivoiriens*. Revue Internationale des Sciences de Gestion. « Volume 8 : Numéro 2 ». pp : 120-140.

- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2008). *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*. (No. halshs-00355220).
- Guerrien, M. « L'intérêt de l'analyse en composantes principales (ACP) pour la recherche en sciences sociales ». *Cahiers des Amériques latines*, 43 | 2003, 181-192.
- Herzberg, F., Mausner B., et Snyderman. (1959). *The motivation to work*. New York : Willey.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences : International differences in work related values*. Beverly Hills, CA : Sage Publications.
- Locke, E. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg, & T. Wall (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour*. Brisbane : John Wiley.
- Locke, E.A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M.D. Dunnett (ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349.
- Martins, H. (2008). *Impact of Firm-Promoted Accreditation of Prior Learning Processes on the Worker-Organization Relationship: A Cross-Sectional Survey in Portuguese Industrial Firms*. Master Dissertation, Universidade de Coimbra.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). *Minnesota satisfaction questionnaire - psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers*. In : *FEP Working Papers*. RePEc : por : fepwps : 471.
- Mathieu, J. E. (1991). *A Cross Level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 607- 18.
- Mayo, E. (1949). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Harvard University Press.
- Mogenet, J.L. (1985). *La mesure de la satisfaction au travail du personnel encadré*. Thèse, Université de Paris-X – Nanterre.
- Mogenet, J.L. (1988). *Mesure de la satisfaction au travail des personnes encadrées. Tentatives de validation d'une traduction française du Job description index. Essai de mise sur pied d'un instrument de mesure adapté à une population Française d'employés et d'ouvriers*. *Revue de psychologie appliquée*, vol. 38, N°253-271.
- Muanza, K.M. (1992). *Valeurs du travail, compensation et diffusion de la satisfaction-insatisfaction. Étude interculturelle*. Thèse de doctorat en psychologie, Université Paris VI Nanterre.

- Nailissaadah, M., & Suharnomo. (May 2022). *Job Satisfaction Analysis Using Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) In the Public Sector*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), Volume 5, No 2, May 2022, Page: 13437-13446 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) www.bircu-journal.com/index.php/birci
- Natoingar, B. (2025). *Ethnicité et diversité culturelle dans l'évolution de la démocratie en Afrique*. Revue Internationale du chercheur « Volume 6 : Numéro 2 » pp : 30-56.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.) : McGraw-Hill.
- Philippeau, G.C. (1986). *Comment interpréter les résultats d'une analyse en composantes principales*. Paris : ITCF.
- Prat Dit Hauret, C. (May 2005). L'implication organisationnelle et la satisfaction au travail sont-ils des concepts pertinents pour les experts comptables stagiaires aquitains ? *Comptabilité et Connaissances*, May 2005, France. pp.CD-Rom. halshs-00581281
- Roethlisberger, F., & Dickson, W. (1939). *Management and the Worker*. Routledge.
- Roussel, P. (1994). *Mesure de l'efficacité des rémunérations sur la motivation et la satisfaction au travail*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales, Toulouse 1.
- Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Economica, Paris.
- Roussel, P., & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. De Boeck Supérieur.
- Russell, S.S., Spitzmüller, C., Lin, L.F., Stanton, J.M., Smith, P.C., & Ironson, G.H. (2004). *Shorter can Also be Better : The Abridged Job in General Scale*. Educational and Psychological Measurement, 64, 878-893. doi : 10.1177/0013164404264841.
- Rutishauser, K. (2011). *L'utilisation des modèles à effets mixtes avec effets aléatoires croisés pour l'analyse de données de type questionnaire dans le champ de la satisfaction au travail*. Thèse de doctorat en psychologie publié : Université de Genève, n° FPSE 483.
- Sousa, J., Cruz, A., et Martins, H. (2011). *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Propriedades Psicométricas e Validação numa População de Profissionais de Farmácia*. Paper presented at the Jornadas de Iniciação à Investigação Clínica, Centro Hospitalar do Porto, Portugal, 2011.

- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). *Toward a universal psychological structure of human values*. Journal of Personality and Social Psychology, 53(3), 550–562. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>
- Schwartz, S.H. (2006). *Les valeurs de base de la personne : théories, mesures et applications*. Revue française de sociologie, 47(4), pp. 929- 968.
- Smith, P.C., & alii. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago : Rand McNally.
- Soussi, S.A., & Côté, A. (2006). *La diversité culturelle dans les organisations : analyse critique des fondements théoriques du management interculturel*. Communication : ASAC 2006, Banff et Alberta, Université du Québec en Outaouais Gatineau (Qc), 130-143.
- Tavani, J.L., et al. (mars-avril 2019). *Validation complémentaire d'une mesure de la satisfaction au travail*. Santé publique, vol. 31, n° 2, pp. 223-232.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Weiss, D.J., et al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol.22, Minneapolis : Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.
- Welsch, W. (1999). *Transculturality – The Puzzling Form of Cultures Today*. In *Spaces of Culture: City, Nation, World*, ed. Mike Featherstone & Scott Lash. Sage.