

## **Estime de soi et implication au travail des enseignants du post-primaire et secondaire dans la commune rurale de Komsilga, Burkina Faso**

*Institution d'attache : UNIVERSITE JOSEPH KI-ZERBO,  
PAYS : BURKINA FASO*

**Soumaïla KENON ;**

*psychologue sociale, du travail et des organisations, Université Joseph  
Ki-Zerbo kenonsaf@gmail.com*

**Kouakou PALENFO ;**

*psychologue du développement et de l'éducation, Université Joseph Ki-  
Zerbo psypalenfo@gmail.com*

### **Résumé**

*Ce présent article explore la relation entre l'estime de soi et l'implication au travail chez les enseignants du post-primaire et secondaire dans la commune rurale de Komsilga au Burkina Faso. Dans un contexte marqué par un faible rendement scolaire et de fortes contraintes matérielles et organisationnelles, l'implication des enseignants constitue un enjeu majeur pour la qualité de l'éducation. L'estime de soi, entendue comme l'évaluation globale que l'individu fait de sa propre valeur (Rosenberg, 1965), est souvent présentée dans la littérature comme un prédicteur de la motivation et de l'engagement dans le travail.*

*En utilisant une approche quantitative, l'étude a impliqué 68 enseignants du post-primaire et secondaire, sélectionnés par un échantillonnage aléatoire stratifié. Les données ont été collectées à l'aide de questionnaires et analysées à l'aide du logiciel SPSS, avec un test de Khi-carré pour évaluer la relation entre l'estime de soi et l'implication au travail.*

*Les résultats indiquent que 82,36% des enseignants présentant une estime de soi moyenne à forte, et que 61,77% déclarent une implication au travail moyenne à forte. Toutefois, l'analyse de la relation entre les deux variables révèle l'absence de lien significatif ( $p = 0,45$ ), suggérant que l'estime de soi, prise isolément, n'explique pas de manière satisfaisante le niveau d'implication au travail. Ce constat rejoint certaines recherches qui mettent en avant le rôle central d'autres ressources personnelles (auto-efficacité) et organisationnelles (soutien, climat scolaire, justice organisationnelle) dans l'implication professionnelle des enseignants. Ces résultats soulignent toute la nécessité d'explorer d'autres facteurs psychosociologiques qui peuvent influencer l'implication des enseignants.*

**Mots-clés :** *Estime de soi, implication au travail, éducation, psychologie.*

## Abstract

*This article explores the relationship between self-esteem and work involvement among post-primary and secondary school teachers in the rural commune of Komsilga, Burkina Faso. In a context characterized by low school performance and strong material and organizational constraints, teachers' work involvement is a key issue for the quality of education. Self-esteem, understood as the global evaluation individuals make of their own worth (Rosenberg, 1965), is often presented in the literature as a predictor of motivation and work engagement.*

*Using a quantitative approach, the study involved 68 post-primary and secondary school teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using standardized questionnaires and analysed with SPSS. Descriptive statistics were computed, and a chi-square test was used to examine the relationship between self-esteem and work involvement.*

*The findings indicate that 82.36% of teachers report a moderate to high level of self-esteem, and 61.77% report a moderate to high level of work involvement. However, the analysis reveals no significant association between self-esteem and work involvement ( $p = 0.45$ ), suggesting that self-esteem alone does not satisfactorily account for teachers' level of involvement at work. This result is consistent with studies highlighting the central role of other personal resources (self-efficacy) and organizational factors (social support, school climate, organizational justice) in teachers' professional engagement.*

*These findings underline the need to investigate additional psychosocial and organizational determinants of teachers' work involvement in the Burkinabe context. They also point to the relevance of combining individual-level interventions (strengthening self-efficacy, psychological support) with organizational measures (improved managerial support, better working conditions) to foster teachers' commitment to their work.*

**Keywords:** *Self-esteem, work involvement, education, psychology.*

## Introduction

Le Burkina Faso fait face à la récurrence du faible taux de rendement scolaire. Cela constitue une menace sérieuse tant pour le développement économique que pour la relève en ressources humaines de qualité. Cependant les explications que l'on donne à cette réalité sont d'ordre économique, politique, social, pédagogique, et infrastructurel. Très peu de place est accordée aux facteurs psychologiques. Or, les conduites humaines d'une manière générale, et celles des acteurs du milieu scolaire spécifiquement se

fondent sur les facteurs psychologiques. Parmi ces facteurs psychologiques, il y a l'estime de soi.

L'estime de soi est un concept psychologique qui se réfère au jugement qu'un individu a de sa propre valeur. Elle est souvent considérée comme un prédicteur clé de la motivation et du comportement au travail. Dans le secteur éducatif, l'implication des enseignants est essentielle pour garantir une éducation de qualité, car elle influence non seulement leur performance, mais aussi celle de leurs élèves. Mais en quoi l'estime de soi des enseignants influence-t-elle leur implication au travail dans les établissements scolaires de la commune rurale de Komsilga au Burkina Faso ? Déjà dans l'univers de la recherche, des études antérieures ont montré des résultats contradictoires concernant le lien entre l'estime de soi et l'implication au travail. C'est pourquoi cette étude vise à examiner cette relation dans le contexte spécifique de la commune rurale de Komsilga, où les défis éducatifs sont particulièrement prononcés.

## **I. Cadre théorique**

L'estime de soi est un concept psychologique qui désigne l'évaluation qu'un individu fait de sa propre valeur. Selon Rosenberg (1965), l'estime de soi est un jugement global que l'on porte sur soi-même, qui peut être positif ou négatif. Ce jugement est influencé par divers facteurs, notamment les expériences personnelles, les interactions sociales et les normes culturelles. L'estime de soi est souvent mesurée à l'aide d'échelles psychométriques, telles que l'échelle de Rosenberg.

L'implication au travail, quant à elle, est définie comme le degré d'attachement et d'identification d'un individu à son travail (Morrow, 1983). Elle se manifeste par la motivation, l'engagement et la satisfaction des employés envers leur travail. L'implication au travail est un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs aspects, tels que l'engagement émotionnel, l'engagement cognitif et l'engagement comportemental.

L'engagement émotionnel fait référence aux sentiments d'affection et d'attachement que les employés éprouvent envers

leur travail. L'engagement cognitif, quant à lui, concerne la manière dont les employés perçoivent leur rôle et leur contribution à l'organisation. Enfin, l'engagement comportemental se manifeste par des actions concrètes, telles que la participation active aux activités de l'entreprise et la volonté de dépasser les attentes.

Des études ont montré que l'implication au travail est influencée par divers facteurs, notamment les conditions de travail, le soutien social, la reconnaissance et les opportunités de développement professionnel. Les enseignants, en particulier, sont confrontés à des défis uniques qui peuvent affecter leur implication, tels que la charge de travail, le climat scolaire et les attentes des parents et des administrateurs.

La relation entre l'estime de soi et l'implication au travail a été largement étudiée dans la littérature psychologique. Plusieurs chercheurs ont même soutenu que l'estime de soi est un prédicteur clé de l'implication au travail. Par exemple, des études ont montré que les employés ayant une estime de soi élevée sont plus susceptibles de s'engager activement dans leur travail, de faire preuve de créativité et de prendre des initiatives (Gibson & Dembo, 1984).

Des travaux plus récents confirment et nuancent ces résultats. Dose, Desrumaux et Manzano Garcia (2021) montrent que l'estime de soi et l'auto-efficacité jouent un rôle important dans l'adaptation et l'engagement des individus en contexte travail. Dans le domaine de l'enseignement spécifiquement, Yada et al. (2021) ainsi que Mérida-López et al. (2023) mettent en évidence un lien entre l'estime de soi, l'auto-efficacité et l'engagement professionnel des enseignants. Ces auteurs soulignent que ces ressources personnelles renforcent l'attachement au métier et la persévérance face aux difficultés.

Cependant, les résultats des recherches sur cette relation sont parfois contradictoires. Certaines études n'ont pas trouvé de lien significatif entre l'estime de soi et l'implication au travail, suggérant que d'autres facteurs, tels que le soutien organisationnel et les conditions de travail, peuvent avoir un impact plus important sur l'engagement des employés (Meyer et al., 2006). Par exemple, un environnement de travail positif, où les enseignants se sentent

soutenus et valorisés, peut compenser une faible estime de soi et favoriser une plus grande implication.

Dans le contexte de cette étude, le choix de centrer l'analyse sur l'estime de soi s'inscrit dans la perspective des théories motivationnelles qui la considèrent comme un déterminant important de l'engagement au travail. L'estime de soi, en tant qu'évaluation globale de sa propre valeur (Rosenberg, 1965), est en effet mobilisée dans la littérature comme une ressource personnelle susceptible de soutenir la persévérance et l'implication face aux contraintes professionnelles.

Toutefois, plusieurs travaux récents, notamment inspirés de la théorie sociocognitive de Bandura (2007), soulignent que ce rôle doit être envisagé en articulation avec d'autres ressources, en particulier le sentiment d'auto-efficacité et les caractéristiques du contexte organisationnel (soutien, justice, climat). Dans cette étude, l'estime de soi a donc été retenue comme point d'entrée théorique pour interroger la manière dont une ressource psychologique individuelle peut (ou non) contribuer à l'implication au travail des enseignants dans un environnement scolaire rural marqué par de fortes contraintes matérielles et institutionnelles. Le point suivant explique la méthodologie ainsi que les procédés d'évaluation qui ont été utilisés pour faire aboutir la recherche.

## **II. Méthodologie**

### ***II.1. Contexte de l'Étude***

L'étude a été réalisée dans la commune rurale de Komsilga au Burkina Faso, où le système éducatif fait face à divers défis, notamment le manque de ressources, des infrastructures insuffisantes et des attentes élevées de la part des parents et des administrateurs. Dans ce contexte, il est essentiel d'explorer les facteurs psychologiques qui influencent l'implication des enseignants, notamment l'estime de soi. L'échantillon de cette étude a été constitué d'enseignants du post-primaire et secondaire, qui jouent un rôle crucial dans la formation des jeunes générations.

### ***II.2. Échantillonnage***

L'échantillon de l'étude se compose de 68 enseignants, dont 44 hommes (64,71 %) et 24 femmes (35,29 %). La sélection des

participants a été effectuée par un échantillonnage aléatoire stratifié, afin de garantir une représentation équilibrée des différents niveaux d'enseignement et des genres. Cette méthode permet de réduire les biais et d'assurer que les résultats soient généralisables à l'ensemble de la population enseignante de la commune. Les enseignants sélectionnés travaillent dans des établissements d'enseignement général public, ce qui permet d'obtenir des données pertinentes sur leur expérience professionnelle.

### ***II.2.1. Instruments de mesure***

Pour évaluer l'estime de soi des participants, l'échelle de Rosenberg a été utilisée. Cette échelle, créée en 1965 est largement reconnue pour sa validité et sa fiabilité dans la mesure de l'estime de soi. Elle se compose de dix énoncés, chacun noté sur une échelle de 1 (tout à fait en désaccord) à 4 (tout à fait d'accord). Les énoncés portent sur des aspects tels que la satisfaction personnelle, la perception de sa valeur et l'acceptation de soi. Les scores sont ensuite agrégés pour obtenir une mesure globale de l'estime de soi, où des scores plus élevés indiquent une estime de soi plus forte.

L'implication au travail a été évaluée à l'aide d'une série d'items mesurant le degré d'identification des enseignants à leur travail. Ces items ont également été notés sur une échelle de Likert allant de 1 à 4, permettant de quantifier le niveau d'engagement et de motivation des enseignants. Les items incluent des questions sur la satisfaction au travail, l'engagement dans les activités scolaires et la volonté de contribuer à l'amélioration de l'environnement éducatif.

### ***II.2.2. Collecte des Données***

La collecte des données a été réalisée entre octobre et novembre 2021. Les questionnaires ont été administrés aux enseignants dans leurs établissements. Avant la distribution des questionnaires, une explication détaillée des objectifs de l'étude a été fournie aux participants, en insistant sur la confidentialité et l'anonymat de leurs réponses. Cela a permis de créer un climat de confiance, encourageant ainsi des réponses honnêtes et précises. Des instructions claires ont été données pour remplir le questionnaire, et les enseignants ont été invités à poser des

questions si nécessaire. Après la collecte, les questionnaires ont été vérifiés pour s'assurer qu'ils étaient complets et exploitables. Les questionnaires incomplets ont été exclus de l'analyse finale.

Le recours à une approche quantitative par questionnaire se justifie par la volonté de disposer d'une mesure standardisée et comparable de l'estime de soi et de l'implication au travail, sur un ensemble d'enseignants appartenant à différents établissements de la commune. L'utilisation de l'échelle de Rosenberg, largement validée dans la littérature, permet d'assurer une fiabilité satisfaisante de la mesure de l'estime de soi. De même, le choix d'items d'implication au travail inspirés des travaux de Morrow (1983) garantit une cohérence avec les définitions classiques de l'attachement au travail.

L'échantillonnage aléatoire stratifié a été retenu afin de tenir compte des différences de niveau d'enseignement et de genre, et de limiter les biais de sélection en assurant une représentation plus équilibrée de la population enseignante de Komsilga. Cette stratégie est particulièrement pertinente dans un contexte rural où les effectifs sont réduits et hétérogènes.

Sur le plan analytique, l'usage de statistiques descriptives et du test du Khi-carré vise à répondre à l'objectif principal de l'étude, qui est d'examiner l'existence d'une association entre le niveau d'estime de soi et le niveau d'implication au travail. Ce choix est cohérent avec la nature catégorielle des variables étudiées (faible, moyen, fort) et avec le caractère exploratoire du travail, qui cherche avant tout à tester l'hypothèse d'un lien entre ces deux dimensions dans un contexte peu documenté. Ainsi, la section suivante présente un résumé des résultats.

### **III. Résultats**

Les données recueillies ont été analysées à l'aide des logiciels Microsoft Excel 2010 et SPSS 25. Des statistiques descriptives ont été utilisées pour résumer les caractéristiques de l'échantillon, y compris les fréquences et les pourcentages. Ces statistiques ont permis de donner un aperçu des niveaux d'estime de soi et d'implication au travail parmi les enseignants.

### **III.1. Estime de Soi des Enseignants**

**Tableau n°1 : Distribution des données sur l'implication au travail**

| <b>Estime de soi</b> | <b>Fréquence</b> | <b>Pourcentage</b> |
|----------------------|------------------|--------------------|
| <b>Faible</b>        | 12               | 17,65              |
| <b>Moyenne</b>       | 29               | 42,65              |
| <b>Forte</b>         | 27               | 39,71              |
| <b>Total</b>         | 68               | 100,00             |

**Source :** *Enquête sur le terrain réalisé à komsilga Octobre-novembre 2021*

Les résultats du tableau montrent que 82,36 % des enseignants ont une estime de soi moyenne à forte, ce qui est encourageant. Cela indique que la majorité des enseignants se perçoivent positivement et se sentent valorisés dans leur rôle. Cependant, 17,64 % des participants affichent une estime de soi faible, ce qui peut avoir des implications sur leur engagement et leur performance au travail.

### **III.2. Implication au Travail des Enseignants**

**Tableau n°2 : Distribution des données sur l'implication au travail**

| <b>Implication au Travail</b> | <b>Fréquence</b> | <b>Pourcentage</b> |
|-------------------------------|------------------|--------------------|
| <b>Faible</b>                 | 26               | 38,24              |
| <b>Moyenne</b>                | 11               | 16,18              |
| <b>Forte</b>                  | 31               | 45,59              |
| <b>Total</b>                  | 68               | 100,00             |

**Source :** *Enquête sur le terrain réalisé à komsilga Octobre-novembre 2021*

En ce qui concerne l'implication au travail, les résultats dans le tableau montrent que 38,24 % des enseignants se déclarent faiblement impliqués dans leur travail. Cela soulève des préoccupations quant à la qualité de l'enseignement et à

l'expérience d'apprentissage des élèves. Les enseignants ayant une faible implication peuvent être moins motivés à innover dans leurs méthodes d'enseignement et à s'engager activement dans le développement professionnel

### **III.3. Corrélation entre Estime de Soi et Implication au Travail**

**Tableau n° 3 : Rapport entre Image de soi et implication au travail.**

|                      | Implication au Travail |       |                     |       |                   |       | P    |
|----------------------|------------------------|-------|---------------------|-------|-------------------|-------|------|
|                      | Faible<br>Effectif     | (%)   | Moyenne<br>Effectif | (%)   | Forte<br>Effectif | (%)   |      |
| <b>Estime de Soi</b> |                        |       |                     |       |                   |       |      |
| <b>Faible</b>        | 1                      | 33,33 | 1                   | 33,33 | 1                 | 33,33 | 0,45 |
| <b>Moyenne</b>       | 13                     | 48,15 | 2                   | 7,41  | 12                | 44,44 |      |
| <b>Forte</b>         | 12                     | 31,58 | 8                   | 21,05 | 18                | 47,37 |      |

**Source :** Enquête sur le terrain réalisé à komsilga Octobre-novembre 2021

L'analyse des données contenues dans le tableau révèle un coefficient de corrélation  $p = 0,45$  entre l'estime de soi et l'implication au travail. Ce résultat ne respecte pas le seuil de significativité ( $p < 0,05$ ), indiquant qu'il n'existe pas de lien significatif entre ces deux variables. Bien que les enseignants ayant une estime de soi plus élevée aient tendance à se sentir plus impliqués, cette tendance n'est pas suffisamment forte pour établir une corrélation significative.

## **IV. Discussion**

Les résultats de cette étude suggèrent que, bien que l'estime de soi soit généralement perçue comme un facteur influent sur l'implication au travail, d'autres éléments peuvent jouer un rôle plus déterminant. Les conditions de travail, le soutien institutionnel et les dynamiques interpersonnelles peuvent avoir un impact significatif sur l'implication des enseignants. Par exemple, des enseignants qui se sentent soutenus par leur administration et qui ont des relations positives avec leurs collègues sont plus susceptibles de s'impliquer dans leur travail, indépendamment de leur estime de soi.

Ces résultats sont en accord avec les travaux de Meyer et al. (2006), qui soulignent l'importance des déterminants organisationnels dans l'implication au travail. De plus, la théorie sociocognitive de Bandura (2007) met en avant le sentiment d'efficacité personnelle comme un facteur clé dans l'implication au travail, ce qui pourrait expliquer l'absence de lien direct avec l'estime de soi. Selon cette perspective, ce n'est pas tant l'estime globale de soi qui détermine l'engagement, mais la croyance que l'on est capable de réussir dans des situations professionnelles spécifiques. Les enseignants ayant donc une forte efficacité personnelle sont plus enclins à s'impliquer dans leur travail, même si leur estime de soi est moyenne. Ce qui explique en partie l'absence de lien direct et systématique entre estime de soi et implication au travail observée dans cette recherche.

Ces observations sont également en accord avec des travaux plus récents sur les enseignants. Mérida-López, Extremera et Rey (2021, 2023) montrent que les ressources personnelles (auto-efficacité, estime de soi, intelligence émotionnelle) interagissent avec les ressources organisationnelles (soutien, justice organisationnelle, climat scolaire) pour influencer l'engagement professionnel des enseignants. De même, Yada, Sakai et Nakamura (2021) mettent en évidence que l'estime de soi et l'auto-efficacité sont des facteurs de protection contre l'épuisement et des leviers de l'engagement chez les enseignants, mais que leur effet est renforcé lorsque le contexte professionnel est favorable. Dans ce sens, l'implication des enseignants ne dépend pas uniquement d'une bonne estime de soi, mais de la combinaison entre ressources personnelles et conditions de travail.

Il est également important de noter que l'implication au travail des enseignants peut être influencée par des facteurs externes plus large, tels que les politiques éducatives, les conditions de travail, la charge de travail et le climat scolaire. Par conséquent, il est essentiel que les décideurs politiques et les administrateurs scolaires prennent en compte ces facteurs lorsqu'ils conçoivent des programmes de soutien, de formation continue et d'amélioration des conditions de travail pour les enseignants.

Enfin, les résultats de cette étude invitent à repenser les interventions visant à renforcer l'implication des enseignants. Plutôt que de se concentrer uniquement sur le renforcement de l'estime de soi (par exemple par des actions de valorisation individuelle), il paraît plus pertinent de combiner des actions individuelles (développement de l'auto-efficacité, accompagnement psychologique) et des actions organisationnelles (meilleur soutien managérial, réduction de la charge de travail, amélioration du climat scolaire). Ce double levier permet de créer un environnement professionnel protecteur et stimulant des enseignants.

## V. Portée socio-utilitaire

Au-delà de son intérêt théorique, cette étude présente une **portée socio-utilitaire** pour les acteurs du système éducatif burkinabè. En montrant que l'estime de soi ne suffit pas à elle seule à expliquer l'implication au travail des enseignants, elle rappelle la nécessité de penser l'engagement professionnel dans une perspective plus large, articulant ressources psychologiques et conditions structurelles d'exercice du métier.

Pour les décideurs et les responsables scolaires, les résultats suggèrent que les politiques de soutien aux enseignants doivent simultanément :

- Renforcer les ressources individuelles (programmes de développement de l'auto-efficacité, espaces de parole, accompagnement psychologique) ;
- Améliorer les conditions concrètes de travail (réduction de la surcharge, soutien managérial, dispositifs de reconnaissance, amélioration du climat scolaire).

Dans un contexte de faible rendement scolaire et de fortes contraintes organisationnelles, investir dans ces deux dimensions constitue un levier important pour stabiliser et renforcer l'implication des enseignants, par ricochet, pour améliorer la qualité de l'éducation offerte aux élèves des communes rurales comme Komsilga.

## Conclusion

Cette étude a pour objectif d'examiner le lien entre l'estime de soi et l'implication au travail des enseignants du post-primaire et secondaire dans la commune rurale de Komsilga. Les résultats montrent que, si la majorité des enseignants présentent des niveaux moyens à élevés d'estime de soi et d'implication, il n'existe pas de relation statistiquement significative entre ces deux variables ( $p = 0,45$ ).

Ce constat nuance l'idée, souvent avancée dans la littérature, d'un effet direct et systématique de l'estime de soi sur l'engagement professionnel. Dans le contexte étudié, l'estime de soi, prise isolément, ne suffit pas à rendre compte du niveau d'implication des enseignants. Les données convergent plutôt avec les approches qui insistent sur la combinaison des ressources personnelles et organisationnelles (auto-efficacité, soutien, justice, climat scolaire) pour expliquer l'engagement au travail.

D'un point de vue scientifique, ces résultats plaident pour un élargissement du cadre théorique au-delà de la seule estime de soi, en intégrant plus systématiquement le sentiment d'auto-efficacité et les conditions organisationnelles de l'activité enseignante. D'un point de vue opérationnel, ils invitent à ne pas se limiter à des interventions centrées sur la valorisation individuelle, mais à agir conjointement sur le renforcement des ressources psychologiques des enseignants et sur l'amélioration de leur environnement de travail (soutien institutionnel, reconnaissance, charge de travail, climat scolaire).

Enfin, cette recherche ouvre des perspectives pour de futurs travaux, notamment des études longitudinales et mixtes, permettant de mieux comprendre comment, dans des contextes scolaires contraints comme ceux du Burkina Faso rural, se construisent et se transforment les liens entre ressources personnelles, conditions de travail et implication des enseignants.

## Références

- **BANDURA Albert**, 2007. *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*, De Boeck Université, Bruxelles
- **DOSE Eric, DESRUMAUX Pascale & MANZANO GARCÍA Guadalupe**, 2021. « L'impact du soutien social sur l'épuisement émotionnel et le harcèlement au travail chez les travailleurs sociaux ». In : *European Journal of Social Work*, Vol. 25, N°5, pp. 752–765
- **GIBSON Slater & DEMBO Myron**, 1984. « Teacher efficacy: A construct validation ». In : *Journal of Educational Psychology*, Vol. 76, N°4, pp. 569–582
- **MÉRIDA-LÓPEZ Sergio**, EXTREMERA Natalio & REY Lourdes, 2017. « Intelligence émotionnelle et engagement au travail chez les enseignants : le rôle modérateur de l'auto-efficacité ». In : *Personality and Individual Differences*, N°117, pp. 208–214
- **MÉRIDA-LÓPEZ Sergio**, EXTREMERA Natalio & REY Lourdes, 2021. « Intelligence émotionnelle, épuisement émotionnel et engagement au travail chez les enseignants : le rôle modérateur de l'auto-efficacité ». In : *Frontiers in Psychology*, N°12, 651201
- **MÉRIDA-LÓPEZ Sergio**, EXTREMERA Natalio & REY Lourdes, 2023. « Impact de la justice organisationnelle, du soutien, de la résilience et de l'auto-efficacité sur l'engagement au travail des enseignants ». In : *Journal of Workplace Behavioral Health*, Vol. 38, N°3, pp. 245–262
- **MÉRIDA-LÓPEZ Sergio, EXTREMERA Natalio & REY Lourdes**, 2025. « Engagement professionnel des enseignants : les ressources personnelles et professionnelles qui comptent ». In : *Humanities and Social Sciences Communications*, Vol. 12, N°1, pp. 1–12
- **MEYER John P., BECKER Thomas E. & VAN DICK Rolf**, 2006. « Social identities and commitment in organizations: A theoretical integration ». In : *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, N°5, pp. 665–683
- **MORROW Paula C.**, 1983. « Concept redundancy in organizational research: The case of commitment ». In : *The Academy of Management Review*, Vol. 8, N°3, pp. 486–500

- **ROSENBERG Morris**, 1965. *Society and the Adolescent Self-Image*, Princeton University Press, Princeton
- **YADA Akie, SAKAI Mikio & NAKAMURA Yuki**, 2021. « L'auto-efficacité, l'estime de soi et l'engagement professionnel des enseignants : une étude transversale au Japon ». In : *Teaching and Teacher Education*, N°103, 103341