

La relation entre le bien-être eudémonique et hédonique au travail : vers une compréhension de sa direction

**PHILIPPE DROUIN, DAPHNÉ BERTRAND-DUBOIS, YANICK PROVOST SAVARD, ÉMILIE CHAMPAGNE, PH. D.,
JESSICA LONDEI-SHORTALL, PH. D., & VÉRONIQUE DAGENAI-DESMARAIS, PH. D.**
Université de Montréal

Le bien-être psychologique comporte deux composantes importantes pour un fonctionnement optimal au travail, soit le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique. La présente étude vise à déterminer la direction de la relation entre ces composantes afin de miser sur la composante prépondérante et ainsi favoriser le bien-être psychologique des travailleurs. Des employés québécois ($n = 470$) ont répondu à des questionnaires mesurant le bien-être eudémonique et hédonique au travail à deux reprises, à six mois d'intervalle. Des régressions hiérarchiques ont été conduites pour contrôler l'effet autorégressif de la variable prédite. Les résultats indiquent que les deux composantes se prédisent mutuellement, avec une prépondérance du bien-être eudémonique comme prédicteur du bien-être hédonique. Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière des théories orientées vers les buts – théories téléiques du bien-être – qui stipulent que le processus de réalisation des buts et des besoins crée des affects positifs et de la satisfaction.

Mots-clés : bien-être psychologique au travail, santé psychologique au travail, psychologie positive, théories téléiques du bien-être, affects positifs

Psychological well-being is composed of two components essential for an optimal functioning in the workplace, which are hedonic well-being and eudaimonic well-being. The present study aims to determine the direction of the relationship between these components to focus on the most significant component and promote workers' psychological well-being. Quebec workers ($n = 470$) have answered surveys evaluating their hedonic and eudaimonic well-being in the workplace twice at six months interval. Hierarchical regressions have been performed to control the autoregressive effect of the projected variable. The results indicate that both components of well-being predict each other, with an emphasis on the eudaimonic well-being as the predictor of hedonic well-being. These results can be interpreted in light of the goal-oriented theories—telic theories of well-being—which state that the achievement of goals and needs creates positive effects and satisfaction.

Keywords: psychological well-being in the workplace, psychological health in the workplace, positive psychology, telic theories of well-being, positive affect

Au travail, il est reconnu que le bien-être a des effets bénéfiques pour les travailleurs et des retombées positives pour les organisations. Un niveau de bien-être élevé favorise des bonnes attitudes de travail, des comportements prosociaux et de citoyenneté organisationnelle (Turban & Yan, 2016). De plus, ressentir que son travail a un sens peut aider à surmonter le stress, les épreuves et les conditions de travail difficiles (Duffy, Allan, Autin, & Bott, 2013). À son tour, cet état mental a des retombées au niveau organisationnel telles que le fait de favoriser la performance et de diminuer le roulement (Page & Vella-Brodrick, 2009). Du point de vue personnel, le bien-être psychologique des employés contribue au sentiment de satisfaction dans la vie en général des individus (Scollon, 2005).

Le bien-être psychologique correspond à la facette positive de la santé psychologique et fait contraste à la notion de détresse psychologique (Massé et al., 1998; Veit & Ware, 1983). Beaucoup d'attention a été portée au volet négatif de la santé psychologique en délaissant celui de nature positive. Toutefois, la littérature tend à montrer que ceux-ci seraient deux continums distincts. Les recherches soulignent la nécessité d'étudier le volet positif qui a des retombées positives, et ce, au-delà de la prévention du volet négatif (Westerhof & Keyes, 2010).

Le bien-être est composé de deux facettes qui s'interinfluenceraient : le bien-être hédonique, qui correspond au niveau de plaisir, de confort et de bonheur ressenti (Ryan & Deci, 2001), ainsi que le bien-être eudémonique, qui correspond à l'actualisation du potentiel humain et des besoins psychologiques (Ryan & Deci, 2001). Le bien-être hédonique influencerait le bien-être eudémonique et le bien-être eudémonique influencerait le bien-être

hédonique (Vittersø & Søholt, 2011). Par exemple, le niveau de satisfaction de vie, une composante du bien-être hédonique, est plus élevé lorsqu'il y a présence de bien-être eudémonique (Peterson, Park, & Seligman, 2013). Ainsi, ressentir un bon niveau des deux composantes serait nécessaire pour un fonctionnement et un épanouissement optimal (Keyes & Annas, 2009). Pour aider à l'atteinte de ce fonctionnement optimal, il serait pertinent de mieux comprendre l'interinfluence des deux composantes du bien-être. En ce sens, plusieurs études documentent l'importance du bien-être et la manière dont le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique s'interinfluencent. Cependant, peu d'études se sont intéressées simultanément aux deux directions de cette interinfluence. Il s'avère alors pertinent de déterminer quelle composante du bien-être permettrait de développer davantage l'autre afin d'évaluer la séquence de formation du bien-être psychologique dans un contexte de travail.

La conceptualisation du bien-être psychologique

Le bien-être psychologique réfère à l'expérience et au fonctionnement optimal de l'individu (Ryan & Deci, 2001). La plupart des chercheurs étudient le bien-être psychologique sous deux approches, soit le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique.

Le bien-être hédonique correspond au niveau de plaisir, de confort et de bonheur ressenti (Ryan & Deci, 2001). Il est composé d'un aspect cognitif, soit la satisfaction, et d'un aspect affectif, soit la présence d'affects positifs et l'absence d'affects négatifs (Diener, 1984).

Les affects positifs et négatifs peuvent varier de manière indépendante. Ils seraient faiblement corrélés et ils ne se situeraient pas sur les deux pôles opposés d'un même continuum (Diener, Larsen, Levine, & Emmons, 1985; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Ainsi, la présence d'affects positifs serait distincte de l'absence d'affects négatifs (Cacioppo & Berntson, 1999; Ryan & Deci, 2001). Pour cette raison et dans le but de se concentrer uniquement sur le bien-être psychologique en tant que concept positif, ce seront les affects positifs qui seront utilisés afin d'opérationnaliser le bien-être hédonique. Finalement, la satisfaction reflète une attitude provenant de l'évaluation de plusieurs aspects de son travail (Weiss, 2002).

Le bien-être eudémonique est un concept moins bien défini que le bien-être hédonique, car il est issu de plusieurs conceptualisations. De manière générale, le bien-être eudémonique consiste en l'actualisation du potentiel humain et des besoins psychologiques ancrés dans sa nature (Ryan & Deci, 2001). Cette actualisation apporte un sentiment de sens, de

croissance personnelle, de réalisation et de direction dans la vie (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Waterman, 1993). Le bien-être eudémonique peut se manifester par l'effort, par l'engagement et par la poursuite de buts (Fowers, Mollica, & Procacci, 2010). De manière plus spécifique, plusieurs concepts, tels que l'autodétermination, l'acceptation de soi et les relations interpersonnelles positives, sont considérés comme étant des composantes eudémoniques du bien-être (Ryan, Huta, & Deci, 2013; Ryff & Keyes, 1995). Par conséquent, en contexte de travail, les relations entre les employés ainsi qu'entre ces derniers et les superviseurs sont de grande importance dans le maintien d'un meilleur bien-être eudémonique.

Afin d'évaluer la manière dont les dimensions du bien-être eudémonique dans la vie en général s'appliquent au travail, Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) ont réalisé des entrevues semi-structurées ancrées dans une approche ethnosémantique et ont identifié cinq composantes du bien-être eudémonique au travail. Il s'agit de 1) l'adéquation interpersonnelle; 2) de l'épanouissement; 3) du sentiment de compétence; 4) de la reconnaissance perçue; 5) du désir d'engagement. Enfin, étudier cette question dans le domaine du travail permet d'appréhender le bien-être dans un cadre défini, ce qui permet d'identifier des pistes d'intervention plus précises. En effet, Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) montrent la similarité de l'étude du bien-être dans le cadre du travail et en contexte hors travail, mais ils soulignent également l'importance et l'unicité dans le fait d'étudier le bien-être en contexte de travail, surtout en prenant en considération les aspects sociaux et organisationnels. De plus, cette différence est soutenue par la littérature portant sur le lien unissant la satisfaction au travail et la satisfaction de vie. En effet, dans leur revue de littérature, Rice, Near et Hunt (1980) rapportent que leur proportion de variance commune est en moyenne de 15 % chez les hommes et de 10 % chez les femmes. Cela suggère l'existence de différences importantes entre ces deux concepts.

L'influence du bien-être hédonique sur le bien-être eudémonique

Plusieurs sources théoriques et empiriques suggèrent que le bien-être hédonique influence le bien-être eudémonique. D'une part, la théorie *Broaden-and-Build* de Barbara Fredrickson (2004) stipule que les émotions positives (c.-à-d., le bien-être hédonique) élargissent le spectre de pensées et d'actions en favorisant la créativité, ce qui augmenterait ainsi les ressources physiques, psychologiques et sociales (p. ex., l'intérêt donne envie d'explorer et la joie de se dépasser). Ces ressources permettent ensuite de mieux s'adapter à l'environnement, d'améliorer les stratégies de coping

et d'augmenter la résilience – un processus qui favorise un sentiment de croissance, de compétence et de développement personnel (c.-à-d., le bien-être eudémonique). De plus, les émotions positives mobiliseraient les actions de façon à contribuer au monde, ce qui favoriserait l'apparition d'un sentiment de sens. Ce sentiment est d'ailleurs adaptatif d'un point de vue évolutionniste (Fredrickson, 1998). En effet, une étude a montré la présence d'une corrélation entre les émotions positives au travail et plusieurs types de comportements, tels que les comportements prosociaux et les comportements d'aide comme le bénévolat (Krueger, Hicks, & McGue, 2001). D'autres études suggèrent que les émotions positives favorisent les comportements et les états apportant ou relevant du bien-être eudémonique, tels que la résilience (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels, & Conway, 2009), les comportements de *coping* (Folkman & Moskowitz, 2000) et une augmentation du sentiment de sens (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008). Une étude a aussi démontré qu'induire des affects positifs chez les participants augmentait leur sentiment de sens face à leur vie (King, Hicks, Krull, & Del Gaiso, 2006). Toutefois, il reste encore à déterminer si cet effet pourrait également s'appliquer en contexte de travail.

Aussi, le bien-être hédonique favoriserait le bien-être eudémonique par l'impact social qu'apportent les émotions positives. En effet, les individus qui expriment plus d'émotions positives se font davantage engager pour un emploi à la suite d'une entrevue (Burger & Caldwell, 2000), ils sont évalués plus positivement par leurs employeurs et leurs pairs, ils tendent à être dans l'endogroupe du superviseur (Graen, 1976) et ils ont moins de conflits avec les autres (Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000). Ils occuperaient aussi un travail avec plus d'autonomie, de sens et de variété (Staw, Sutton, & Pelled, 1994). Il est donc possible d'inférer que ces occasions donnent aux individus plus de possibilités pour se développer et s'autoréaliser. Plusieurs études démontrent en effet que les individus exprimant plus d'affects positifs réalisent davantage de buts valorisants dans le domaine du travail et ils ont de meilleures relations interpersonnelles (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005), ce qui constitue des composantes du bien-être eudémonique (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Par conséquent, l'hypothèse émise dans la présente étude propose que le bien-être hédonique prédise positivement le bien-être eudémonique six mois plus tard dans le milieu du travail. Le choix du délai de six mois n'est pas spécifique aux délais dans la littérature, mais il entre à l'intérieur de l'intervalle où des changements significatifs devraient être perçus.

L'influence du bien-être eudémonique sur le bien-être hédonique

Le bien-être eudémonique influencerait aussi positivement le bien-être hédonique. En effet, une vie bien vécue (Sheldon, 2013) et l'atteinte d'un but (Leyton, 2010) apporteraient naturellement des émotions positives. Selon cette perspective, le bien-être hédonique serait un résultat du bien-être eudémonique et donc le signe d'un bien-être optimal. Les théories téléiques du bien-être, ou théories orientées vers les buts, forment une famille de théories ayant pour prémisses que le bonheur soit acquis par l'atteinte de buts ou de besoins. Bien qu'elles ne soient pas spécifiques à l'explication du lien entre le bien-être eudémonique et hédonique, ces théories stipulent que la poursuite de buts et leurs atteintes, qui sont des composantes de base du bien-être eudémonique, mèneraient à un sentiment de satisfaction et à des affects positifs, composantes du bien-être hédonique. Au-delà de ce postulat, ces théories proposent aussi que certains besoins sont innés, tels que le besoin de sens et le besoin d'efficacité. Le processus de réalisation de ces besoins mènerait lui aussi à ressentir de la satisfaction et des affects positifs, composantes du bien-être hédonique. Plusieurs études semblent appuyer ce lien et démontrent l'importance des valeurs et des buts, des composantes eudémoniques du bien-être, pour l'atteinte du bien-être hédonique (Myers & Diener, 1995; Diener, 1984). Par exemple, une étude expérimentale démontre que de multiples expériences eudémoniques, telles qu'affirmer ses valeurs (Nelson, Fuller, Choi, & Lyubomirsky, 2014) et réaliser des buts d'affiliation et de nature altruiste (Au et al., 2015) augmentent le bien-être hédonique. En contexte de travail, occuper un emploi avec plus d'autonomie prédisait les émotions positives des travailleurs (Roberts, Caspi, & Moffitt, 2003). Finalement, les stratégies que les employés entreprennent afin d'augmenter le sens de leur travail favorisent la satisfaction au travail (Tims, Bakker, & Derks, 2013). Face à ces constats, il est possible de prédire que le bien-être eudémonique prédira positivement le bien-être hédonique six mois plus tard dans le milieu du travail.

L'influence bidirectionnelle du bien-être hédonique et eudémonique

Bien que le bien-être hédonique semble avoir une influence positive sur le bien-être eudémonique et vice versa, peu d'études ont investigué l'interinfluence des deux types de bien-être afin d'en dégager une direction prédominante. De plus, les résultats de ces études ne sont pas concluants et comportent certaines limites.

Une première étude (Vittersø & Søholt, 2011) semble démontrer que le bien-être hédonique et eudémonique sont bien corrélés. Toutefois, en approfondissant les analyses, le bien-être eudémonique semble plus important dans la prédiction du bien-être hédonique. En effet, à trois mois d'intervalle, la croissance personnelle – composante eudémonique – prédisait le plaisir, affect hédoniste. Toutefois, la satisfaction de vie – composante hédonique – ne prédisait pas l'intérêt, affect eudémoniste.

Une deuxième étude (Steger & Kashdan, 2007) supporte la bidirectionnalité entre les deux types de bien-être en raison d'une modeste différence qui ne favorise pas une prise de position claire : le sens, composante eudémonique, expliquait 9 % de la variabilité du niveau de satisfaction de vie un an plus tard, tandis que la satisfaction de vie, composante hédonique, expliquait 8,4 % de la variabilité du sens un an plus tard.

Une troisième étude (King, Hicks, Krull, & Del Gaiso, 2006) suggère qu'il n'y aurait pas de lien prédictif entre le bien-être hédonique et eudémonique à plus long terme, puisqu'à deux ans d'intervalle, ni les affects ni le sentiment de sens ne prédisaient l'autre.

La première et la deuxième étude précédemment citées ont été conduites au sein d'échantillons exclusivement formés d'étudiants de premier cycle avec un échantillon âgé d'en moyenne 19 ans. Tout comme le notent Steger et Kashdan (2007) dans les limites de leur étude, un tel échantillon pourrait vivre une plus grande quantité de changements et de transitions (p. ex., changements dans les relations dus à des facteurs tels la graduation ou l'abandon de classes), pouvant faire davantage fluctuer les résultats par rapport à celles mesurées sur un échantillon composé d'adultes. De même, l'échantillon de la troisième étude est composé d'adultes provenant de la communauté, mais ayant spécifiquement vécu des grandes périodes de transitions (p. ex., divorce). Ainsi, la présente étude vise à généraliser les résultats des précédentes études auprès d'un échantillon varié de travailleurs n'étant potentiellement pas soumis aux mêmes biais liés aux transitions et aux changements.

De plus, ces études n'ont pas évalué tous les concepts associés au bien-être eudémonique. Le bien-être eudémonique a été conceptualisé uniquement par le sens ou par la croissance personnelle, évacuant ainsi l'aspect de l'adéquation interpersonnelle, de la reconnaissance et de l'engagement. Il apparaît particulièrement important, bien que le sens et la croissance personnelle soient centraux, d'aller chercher une conceptualisation plus spécifique qui inclut aussi des aspects interpersonnels. L'omission de

ce pan expérientiel pourrait avoir des conséquences au niveau des interventions au sein des organisations, puisque l'aspect interpersonnel serait délaissé alors qu'il pourrait être au cœur des enjeux vécus par certaines organisations. Comme le stipule la théorie de l'autodétermination, le besoin d'affiliation sociale est un besoin psychologique fondamental au travail (Van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Il est donc primordial que cet aspect soit pris en compte. Dans le cadre de cette étude, cette limite sera palliée en utilisant une opérationnalisation plus extensive portant sur cinq dimensions du bien-être eudémonique au travail.

De plus, il semble qu'aucune étude ne se soit penchée sur le lien bidirectionnel entre le bien-être hédonique et eudémonique en contexte de travail. Dans ce sens, aucune étude n'a utilisé de mesures adaptées au travail. Ce vide dans la littérature sera adressé par l'étude de la direction de ce lien bidirectionnel entre le bien-être hédonique et eudémonique au travail, et cela, en utilisant des mesures contextualisées au travail, c'est-à-dire en utilisant des outils avec des amorces de question et une conceptualisation propre au contexte de travail.

L'objectif de cette recherche est donc de déterminer la direction prédominante du lien bidirectionnel entre le bien-être hédonique et eudémonique en se basant sur une conceptualisation globale des concepts, en mesurant leurs effets sur six mois et en s'ancrant dans un milieu jusqu'ici peu étudié, soit celui du travail.

En résumé, selon les recherches qui ont été faites précédemment, une première hypothèse est que le bien-être hédonique prédira positivement le bien-être eudémonique six mois plus tard. Parallèlement, une deuxième hypothèse est que le bien-être eudémonique prédira positivement le bien-être hédonique six mois plus tard. Finalement, la valeur prédictive de chacune de ces hypothèses sera contrastée par la question de recherche suivante : Quelle est la direction prédominante du lien bidirectionnel entre le bien-être hédonique et le bien-être eudémonique au travail?

Méthodologie

Procédure

La présente étude s'inscrit dans un devis longitudinal à deux temps de mesure, séparés par six mois d'intervalle, dans lequel les participants ont dû remplir un questionnaire électronique mesurant le bien-être hédonique et eudémonique au travail. À titre de compensation, les participants ont reçu un bilan individuel de leurs résultats. L'échantillon utilisé dans la présente étude a été recruté par un échantillonnage de convenance, à l'aide de sollicitations téléphoniques

BIEN-ÊTRE HÉDONIQUE ET EUDÉMONIQUE AU TRAVAIL

auprès de dix organisations québécoises. De celles-ci, quatre ont accepté de participer à la présente étude. Ainsi, une invitation à participer à l'étude a été envoyée à 3 117 personnes et de ce nombre, 790 participants ont commencé à répondre au questionnaire au premier temps. De ces participants, 470 ont été retenus sur la base qu'ils avaient complété le questionnaire dans son entièreté aux deux temps de mesure.

Participants

Les participants de l'étude sont âgés entre 19 et 66 ans ($M = 37.44$ ans) et sont majoritairement des femmes (79,6 %). La majorité des participants occupent un emploi permanent ou sont en période de probation menant à la permanence (79,8 %) et travaillent dans des organisations publiques ou parapubliques (72,1 %). De plus, la plupart occupent leur emploi depuis une période variant entre six mois et trois ans (31,5 %), œuvrent dans le secteur de la santé (49,8 %) et ont un niveau de scolarité collégial (48,5 %).

Mesures

Bien-être eudémonique. Le bien-être eudémonique au travail a été évalué grâce à la version française originale de l'*Indice de bien-être psychologique au travail* (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Ce questionnaire évalue cinq dimensions à l'aide de cinq items chacune, pour un total de 25 items (p. ex., *j'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail*), grâce à une échelle de type Likert à sept ancrages allant de 0 (*jamais*) à 6 (*très souvent*). L'ensemble du questionnaire original a une bonne cohérence interne ($\alpha = .96$; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Les dimensions évaluées sont l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence au travail, la volonté d'engagement au travail et la reconnaissance perçue au travail. Toutes les dimensions ont été prises en compte dans une mesure unique regroupant les cinq dimensions. En regard des résultats obtenus à partir de l'échantillon, le questionnaire démontre une bonne consistance interne ($\alpha = .94$).

Bien-être hédonique. Le bien-être hédonique au travail a été évalué par le biais des affects positifs au travail, mesurés en utilisant le *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988) dans sa version traduite en français (Gaudreau, Sanchez, & Blondin, 2006). Le questionnaire utilisé était spécifiquement conçu pour le milieu de travail. Il contient 20 items évaluant 10 affects positifs et 10 affects négatifs. La consistance interne des affects positifs évalués par le questionnaire original est bonne ($.90 \leq \alpha \leq .91$; Gaudreau et al., 2006). Les participants évaluaient leurs affects en se basant sur la manière dont ils se sont sentis au cours des six derniers mois au travail grâce à une échelle de type Likert à cinq ancrages allant de 1 (*très peu ou pas du tout*) à 5 (*énormément*). Dans l'échantillon, la mesure des affects positifs démontre une bonne consistance interne ($\alpha = .89$).

Analyses statistiques

Tout d'abord, des analyses préliminaires ont été effectuées afin d'évaluer les potentiels biais de sélection reliés à l'attrition et le respect des postulats liés à l'utilisation des régressions hiérarchiques. Afin de vérifier les hypothèses (c.-à-d., déterminer si le bien-être hédonique prédit positivement le bien-être eudémonique et si le bien-être eudémonique prédit positivement le bien-être hédonique), deux régressions hiérarchiques à deux étapes ont été réalisées. Puisque ces concepts sont fortement corrélés, le niveau de base du bien-être prédit a été contrôlé en insérant ce type de bien-être au temps 1 à l'étape 1. Cette procédure permet d'éviter qu'un prédicteur soit significatif parce qu'il partage une grande covariance avec le niveau de base de la variable prédite. Afin de répondre à la question de recherche (c.-à-d., déterminer la direction prédominante du lien entre le bien-être hédonique et eudémonique), il y a eu vérification afin de déterminer laquelle des prédictions était la plus importante. Pour ce faire, il a fallu se baser sur les tailles d'effet obtenues, ainsi que sur la significativité des prédictions.

Tableau 1

Statistiques descriptives des variables d'intérêt et évaluation de l'attrition

	Temps 1					Temps 2			
	<i>n</i>	<i>M</i> (<i>É.-T.</i>)	Asymétrie	Voussure	<i>t</i>	<i>n</i>	<i>M</i> (<i>É.-T.</i>)	Asymétrie	Voussure
Affects positifs	726	3.56 (0.68)	-0.17	-0.37	-1.71	471	3.55 (0.68)	-0.39	-0.04
Bien-être eudémonique	726	4.87 (0.78)	-0.75	0.27	-1.47	474	4.81 (0.77)	-0.75	0.38

Tableau 2

Matrice de corrélation des variables d'intérêt

Variabiles	1	2	3	4
Temps 1				
1. Affects positifs	-			
2. Bien-être eudémonique	.68*	-		
Temps 2				
3. Affects positifs	.68*	.57*	-	
4. Bien-être eudémonique	.55*	.76*	.68*	-

Note. * $p < .001$.

Résultats

Analyses préliminaires

La moyenne et l'écart-type des variables principales de l'étude au temps 1 et au temps 2 sont présentés dans le Tableau 1. Six participants ont obtenu un score extrême sur l'une des échelles utilisées dans l'étude, représenté par un score Z inférieur à $-3,29$. Ces participants ont été retirés de l'échantillon pour les analyses subséquentes. Cette décision est justifiée par la puissance statistique suffisante ($N = 470$) pour supprimer un nombre minimal (six) de participants.

Afin d'évaluer les possibles biais de sélection reliés à l'attrition, des tests t indépendants ont été effectués sur les variables d'intérêt afin de vérifier l'équivalence des scores des participants entre ceux ayant répondu à un seul temps de mesure et ceux ayant répondu aux deux temps de mesure. Les résultats n'indiquent aucune différence significative (cf. Tableau 1).

Finalement, les variables utilisées répondent aux critères d'une distribution normale, les valeurs d'asymétrie et de voussure se situant entre -2 et 2 (Gravetter & Wallnau, 2014; cf. Tableau 1). De plus, les facteurs d'inflation de la variance permettent de conclure qu'il ne semble pas y avoir de problème de multicolinéarité pour les variables à l'étude, avec des facteurs d'inflation de la variance se situant sous dix (O'Brien, 2007). Ainsi, les postulats pour l'utilisation de la régression hiérarchique sont respectés.

Analyses principales

Prédiction du bien-être eudémonique. Afin d'évaluer la valeur prédictive incrémentielle du bien-être hédonique dans la prédiction du bien-être eudémonique au temps 2, le bien-être eudémonique a été inséré au temps 1 à l'étape 1 et les affects positifs, composants du bien-être hédonique, au temps 1 à l'étape 2. La régression hiérarchique indique qu'à l'étape 1, le bien-être eudémonique prédit significativement le bien-être eudémonique six mois

Tableau 3

Résultat de la régression prédisant le bien-être eudémonique au travail au temps 2

Prédicteurs	β	t	R	R^2	ΔR^2
Étape 1					
Bien-être eudémonique (T1)	.76**	25.35	.76*	.58*	.58*
Étape 2					
Bien-être eudémonique (T1)	.70**	17.05	.77*	.59*	.01*
Affect positif	.10*	2.43			

Note. * $p < .05$. ** $p < .001$.

BIEN-ÊTRE HÉDONIQUE ET EUDÉMONIQUE AU TRAVAIL

Tableau 4

Résultat de la régression prédisant les affects positifs au travail au temps 2

Prédicteurs	β	t	R	R^2	ΔR^2
Étape 1			.68*	.46*	.46*
Affects positifs (T1)	.68*	19.90			
Étape 2			.70*	.48*	.02*
Affects positifs (T1)	.54*	11.86			
Bien-être eudémonique	.21*	4.49			

Note. * $p < .001$.

plus tard avec une grande taille d'effet ($F(1, 462) = 642.38, R^2 = .58, p < .001$). Comme indiqué dans le Tableau 3, la variable insérée à l'étape 2 (les affects positifs) indique de façon additionnelle et significative 0,5 % de la variance du bien-être eudémonique six mois plus tard ($\beta = .10, p = .015$), ce qui constitue un très petit effet. Ceci confirme l'hypothèse selon laquelle le bien-être hédonique prédirait positivement le bien-être eudémonique à six mois d'intervalle.

Prédiction du bien-être hédonique. Afin d'évaluer la valeur prédictive incrémentielle du bien-être eudémonique au temps 1, une régression hiérarchique prédisant les affects positifs (c.-à-d., le bien-être hédonique) au travail au temps 2 a été effectuée. Ainsi, les affects positifs ont été insérés au temps 1 à l'étape 1 et le bien-être eudémonique au temps 1 à l'étape 2. La régression hiérarchique indique qu'à l'étape 1, les affects positifs prédisent significativement les affects positifs six mois plus tard avec une grande taille d'effet ($F(1, 462) = 396.09, R^2 = .46, p < .001$). De plus, comme indiqué dans le Tableau 4, le bien-être eudémonique indique de façon additionnelle et significative 2,3 % ($p < .001$) de la variance du bien-être hédonique six mois plus tard ($\beta = .21, p < .001$), ce qui constitue un petit effet. Ceci confirme l'hypothèse selon laquelle le bien-être eudémonique prédirait positivement le bien-être hédonique à six mois d'intervalle.

Discussion

L'objectif de la présente étude consistait à déterminer la direction prédominante du lien bidirectionnel existant entre le bien-être hédonique et eudémonique. L'hypothèse émise proposait que le bien-être hédonique prédit positivement le bien-être eudémonique et que le bien-être eudémonique prédit positivement le bien-être hédonique. La question de recherche était la suivante : laquelle des composantes du bien-être prédit davantage l'autre? Afin d'y répondre, des régressions hiérarchiques ont été

effectuées en contrôlant l'effet autorégressif de la variable prédite. Les résultats indiquent que, à l'intérieur d'un délai de 6 mois, les affects positifs (c.-à-d., le bien-être hédonique) prédisent le bien-être eudémonique et que le bien-être eudémonique (c.-à-d., l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence au travail, la volonté d'engagement au travail et la reconnaissance perçue au travail) prédit, lui aussi, le bien-être hédonique. Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle le bien-être hédonique prédit le bien-être eudémonique. Ces résultats confirment aussi l'hypothèse selon laquelle le bien-être eudémonique prédit le bien-être hédonique. De plus, le bien-être eudémonique prédit davantage les affects positifs, composante du bien-être hédonique, que l'inverse. Toutefois, ces effets sont de petite taille, ce qui permet de relativiser le rôle des affects positifs dans la prédiction du bien-être eudémonique ainsi que du bien-être eudémonique dans la prédiction du bien-être hédonique.

Le bien-être eudémonique comme antécédent du bien-être hédonique

Les résultats de la présente étude soutiennent que le bien-être eudémonique semble être un meilleur prédicteur du bien-être hédonique que l'inverse. Ces résultats s'inscrivent donc dans le prolongement de la littérature existante soulignant que le bien-être eudémonique prédit le bien-être hédonique (Au et al., 2015; Fredrickson & Joiner, 2002; Nelson, Fuller, Choi, & Lyubomirsky, 2014; Roberts, Caspi, & Moffitt, 2003; Tims, Bakkers, & Derks, 2013). Ces résultats sont congruents avec les théories téléiques centrées sur les buts et sur les besoins (Diener, 1984) et soulignent leur importance dans l'explication du développement du bien-être psychologique. Il semblerait donc que, par le processus actif de réalisation des buts et des besoins, le bien-être eudémonique puisse mener, dans une certaine mesure, au bien-être hédonique. De cette façon, le bien-être

eudémonique serait un antécédent du bien-être hédonique.

Une explication alternative pourrait être qu'un certain sacrifice en termes de ressources ou d'efforts visant le développement personnel permettrait d'améliorer sa situation de travail pour ensuite vivre plus de bien-être hédonique. En effet, il est possible de comprendre le processus de développement du bien-être psychologique à la lumière de la théorie de la conservation des ressources. Cette théorie postule qu'il faut investir des ressources pour en développer de nouvelles (Hobfoll, 1989). Dans le cadre de la présente étude, cela pourrait signifier, pour le processus de développement du bien-être psychologique au travail, qu'il faille d'abord investir des ressources dans un objectif de développement personnel (p. ex., du temps consacré à la formation ou des efforts pour s'adapter à une nouvelle technique de travail) pour ensuite en retirer des bénéfices en termes d'un plus grand bien-être hédonique vécu.

Les affects positifs : une composante non négligeable

Toutefois, les résultats indiquent aussi que le bien-être hédonique est un prédicteur significatif du bien-être eudémonique, bien que dans une moindre mesure. Ces résultats peuvent eux aussi être compris à la lumière des théories téléologiques centrées sur les buts. En effet, une hypothèse selon laquelle la satisfaction et les affects positifs ressentis, liés à l'atteinte d'objectifs et/ou à la satisfaction et aux affects positifs ressentis dans le processus menant à l'atteinte des objectifs sont des renforçateurs en soi, peut être émise. Cette boucle de rétroactions ferait en sorte que le sentiment de bien-être hédonique viendrait renforcer le besoin de poursuivre des buts et d'atteindre ceux-ci.

Cette hypothèse est aussi soutenue par la théorie *Broaden-and-Build* des émotions positives (Fredrickson, 2004). Cette théorie postule que les émotions positives affectent nos pensées et nos actions de façon à augmenter nos ressources psychologiques, physiques et sociales. Selon cette perspective, le bien-être eudémonique serait donc un état ressenti à la suite d'actions qui ont été motivées par les affects positifs.

À la lumière de la présente étude, il est possible de proposer que le processus de réalisation de besoins innés qui mène à former certains buts (Diener, 1984) ainsi que la réalisation de ceux-ci fasse émerger un sentiment de satisfaction et d'émotions positives. À leur tour, cette satisfaction et ces émotions positives renforçatrices affecteraient nos comportements en nous motivant à poser des actions visant certains buts, desquelles découlerait l'état de bien-être eudémonique.

Implications pratiques

Les résultats de la présente étude soulignent l'importance prépondérante du bien-être eudémonique (p. ex., l'adéquation interpersonnelle, de l'épanouissement, un sentiment de compétence, de la reconnaissance et de l'engagement) dans la prédiction du bien-être hédonique (p. ex., les affects positifs). De cette façon et en contexte organisationnel, il serait intéressant de cibler l'utilisation d'interventions permettant de favoriser le développement du bien-être eudémonique pour avoir, du même coup, un impact sur le bien-être hédonique. Les employeurs ont intérêt à ce que les employés vivent une bonne adéquation interpersonnelle, de l'épanouissement, un sentiment de compétence, de la reconnaissance et de l'engagement, car cela engendre des conséquences positives tant au niveau personnel (p. ex., contribuent au sentiment de satisfaction dans la vie en général des individus; Scollon, 2005) qu'au niveau organisationnel (p. ex., favorisent de bonnes attitudes de travail, des comportements prosociaux et de citoyenneté organisationnelle; Turban & Yan, 2016).

L'adéquation interpersonnelle telle que définie par Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) réfère à « la perception de faire l'expérience de relations positives avec les individus interagissant avec soi à l'intérieur du contexte de travail » (p. 670). Dans cette optique, il pourrait être bénéfique que les employeurs favorisent l'adéquation en encourageant les employés à organiser des activités dans leurs équipes et à participer aux activités informelles afin de favoriser la création de liens au sein de celles-ci. De plus, il pourrait être intéressant que les gestionnaires partagent les bonnes nouvelles et célèbrent les événements positifs vécus par les employés, par exemple, lors d'un tour de table durant les réunions d'équipe où les employés sont invités à faire part de leurs bons coups.

L'épanouissement, quant à lui, est défini comme « la perception d'accomplir un emploi intéressant et significatif qui permet à l'individu de s'accomplir en tant qu'individu » (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 670). Afin de favoriser cet épanouissement, les employeurs pourraient établir des évaluations du rendement annuel qui intègrent les intérêts et les aspirations de carrière de l'employé et qui favorisent les forces de l'employé.

Le sentiment de compétence est défini comme étant « la perception de posséder les aptitudes nécessaires pour accomplir son emploi de façon efficiente et d'avoir la maîtrise des tâches à faire » (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 670). Afin de favoriser ce sentiment de compétence, il pourrait être pertinent de souligner les résultats d'équipe et de permettre aux employés de voir leur

progression de façon régulière. De plus, il pourrait être bénéfique d'assigner des projets, des mandats ou des tâches selon les intérêts et les forces des employés.

La reconnaissance est définie comme « la perception d'être apprécié au sein de l'organisation pour son travail et sa personne » (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 670). Pour favoriser cette perception, il pourrait être intéressant pour les employeurs de favoriser une culture de rétroaction constructive et de gratitude qui envoie le message aux employés que leur contribution est importante et précieuse.

L'engagement est défini comme étant « la volonté de s'impliquer dans l'organisation et de contribuer à son bon fonctionnement et à son succès » (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 670). Pour stimuler l'engagement des employés, il pourrait être bénéfique que les employeurs demandent régulièrement l'opinion et les attentes des employés envers les objectifs organisationnels afin de les impliquer activement dans les orientations organisationnelles.

Finalement, une stratégie alternative pouvant favoriser plusieurs composantes du bien-être eudémonique serait de mener à terme des interventions visant le développement de comportements de remodellement d'emploi. En effet, le remodellement d'emploi est défini comme étant tous les changements initiés par l'employé afin de modifier les limites de son emploi, et ce, afin de lui donner plus de sens (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dans leur étude quasi-expérimentale, van den Heuvel, Demerouti et Peeters (2015) ont démontré que leur intervention permettait d'augmenter le sentiment d'efficacité personnelle. Celui-ci s'apparente grandement au concept de sentiment de compétence au travail provenant de la conceptualisation du bien-être eudémonique utilisé dans la présente étude. De plus, les chercheurs notaient aussi une tendance à avoir plus d'affects positifs lors des moments où les participants recherchaient plus de ressources. Dans une seconde étude quasi-expérimentale, van Wingerden, Bakker et Derks (2017) ont noté que leur intervention permettait d'augmenter l'engagement au travail et la satisfaction des besoins psychologiques de base, c'est-à-dire le besoin d'autonomie, le besoin d'appartenance et le besoin de compétence.

Limites et recherches futures

Bien que la présente recherche contribue de façon novatrice à la littérature existante sur le bien-être psychologique au travail, celle-ci comporte des limites. En effet, la prépondérance du bien-être eudémonique dans la prédiction du bien-être hédonique pourrait être expliquée par le fait que le lien autorégressif du bien-être hédonique est moins fort

que celui du bien-être eudémonique. Cela a pour conséquence qu'il reste plus de variance du bien-être hédonique à prédire par le bien-être eudémonique, ce qui expliquerait les résultats plus forts obtenus dans cette direction.

Ensuite, les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population et à l'ensemble des situations. En effet, les résultats de la présente étude sont uniquement généralisables aux employés québécois et principalement aux femmes, ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires et ceux occupant un emploi permanent. Bien que les femmes et les hommes s'équivalent quant à leur niveau d'affects positifs, les femmes seraient moins satisfaites et auraient plus d'affects négatifs (Fujita, Diener, & Sandvik, 1991). Toutefois, elles auraient un niveau plus élevé de bien-être eudémonique sur les dimensions des relations interpersonnelles et du sentiment de croissance personnelle. (Ryff, 1989; Umberson, Chen, House, Hopkins, & Slaten, 1996). À la lumière de ces résultats, il serait alors pertinent d'évaluer, dans de futures études, si la relation entre le bien-être hédonique et eudémonique est différente chez les hommes.

Finalement, le PANAS n'évalue pas la dimension de l'intensité des affects, mais plutôt le niveau de congruence entre ces émotions et ce que les travailleurs ont pu ressentir au travail. Pourtant, l'intensité exerce une grande importance dans l'expérience subjective des émotions (Diener, Larsen, Levine, & Emmons, 1985) et elle serait plus élevée chez un employé engagé qu'un employé satisfait au travail (Bakker & Oerlemans, 2011). Des recherches futures pourraient alors inclure l'intensité des affects ainsi que d'autres affects non évalués par le PANAS (p. ex., le sentiment de paix, de gratitude, de liberté, d'exaltation, d'apaisement et de confort). Ainsi, il pourrait être intéressant d'ajouter une section mesurant l'intensité moyenne perçue subjectivement par le participant. Cette section pourrait, par exemple, prendre la forme suivante : « veuillez indiquer à quelle intensité, en moyenne, vous vivez cette émotion dans n'importe laquelle des facettes de votre travail (p. ex., vos tâches, vos collègues, votre supérieur, vos clients, votre salaire). Les ancrages pourraient s'étendre comme suit : 1) *Très faible intensité*; 2) *Faible intensité*; 3) *Intensité modérée*; 4) *Forte intensité*; 5) *Très forte intensité*.

Conclusion

Cette étude est la première à s'être directement intéressée à la direction de la relation entre le bien-être eudémonique et le bien-être hédonique au travail. Les résultats permettent de mettre en lumière que le bien-être eudémonique (c.-à-d., l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au

travail, le sentiment de compétence au travail, la volonté d'engagement au travail et la reconnaissance perçue au travail) prédirait davantage le bien-être hédonique (c.-à-d., les affects positifs). Ce résultat peut s'expliquer à la lumière des théories téléologiques centrées sur les buts et les besoins par le fait que le processus de réalisation, ou la réalisation en soi de buts et de besoins, amènerait un sentiment de satisfaction et des affects positifs. De plus, à la lumière de ces théories, le bien-être hédonique pourrait jouer un rôle renforceur dans la mise en action de comportements rattachés au bien-être eudémonique. En somme, cette étude souligne l'importance du bien-être eudémonique dans le développement du bien-être hédonique. Aussi, elle a aussi permis d'affiner la compréhension du processus par lequel le bien-être se développe et peut être favorisé. De ce fait, il semble pertinent pour les entreprises voulant favoriser le bien-être psychologique de leurs employés de prioriser des interventions pouvant stimuler le bien-être eudémonique. Il serait ainsi recommandé d'aller au-delà des interventions spontanées pouvant induire des émotions positives (p. ex., activités ludiques, récompenses) et de donner aux employés des occasions de s'accomplir en tant qu'individus à travers leur emploi, par exemple, en leur laissant la latitude nécessaire pour remodeler leur emploi (*job-crafting*; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Il est toutefois pertinent de souligner que l'influence du bien-être hédonique n'est pas négligeable. Ainsi, il serait intéressant d'explorer ultérieurement des interventions en contexte organisationnel mobilisant et favorisant les deux types de bien-être pour noter l'impact global sur le bien-être psychologique au travail.

Références

- Au, A., Ng, E., Lai, S., Tsien, T., Busch, H., Hofer, J., . . . Wu, W. (2015). Goals and life satisfaction of Hong Kong Chinese older adults. *Clinical Gerontologist: The Journal of Aging and Mental Health, 38*, 224-234.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. Dans G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Dir.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (p. 178-189). New York, NY: Oxford University Press.
- Burger, J. M., & Caldwell, D. F. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: Distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion. *Motivation and Emotion, 24*, 51-62.
- Cacioppo, J. T., & Berntson, G. G. (1999). The affect system: Architecture and operating characteristics. *Current Directions in Psychological Science, 8*, 133-137.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion, 9*, 361-368.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*, 659-684.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*, 1253-1265.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 42-52.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist, 55*, 647-654.
- Fowers, B. J., Mollica, C. O., & Procacci, E. N. (2010). Constitutive and instrumental goal orientations and their relations with eudaimonic and hedonic well-being. *The Journal of Positive Psychology, 5*, 139-153.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*, 1367-1378.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*, 1045-1062.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science, 13*, 172-175.
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 427-434.
- Gaudreau, P., Sanchez, X., & Blondin, J.-P. (2006). Positive and negative affective states in a performance-related setting: Testing the factorial structure of the PANAS across two samples of French-Canadian participants. *European Journal of Psychological Assessment, 22*, 240-249.
- Graen, G. (1976). Role making processes within complex organizations. Dans M. D. Dunnette (Dir.), *Handbook of industrial and organizational*

- psychology, (1ière éd., vol. 1, p. 1201-1245). Chicago, IL: Rand McNally.
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8e éd.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513-524.
- Keyes, C. L., & Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *The Journal of Positive Psychology*, *4*, 197-201.
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*, 179-196.
- Krueger, R. F., Hicks, B. M., & McGue, M. (2001). Altruism and antisocial behavior: Independent tendencies, unique personality correlates, distinct etiologies. *Psychological Science*, *12*, 397-402.
- Leyton, M. (2010). The neurobiology of desire: Dopamine and the regulation of mood and motivational states in humans. Dans M. L. Kringelbach & K. C. Berridge (Dir.), *Pleasures of the brain* (p. 222-243). New York, NY: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, *131*, 803-855.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research*, *45*, 475-504.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, *6*, 10-19.
- Nelson, S. K., Fuller, J. A. K., Choi, I., & Lyubomirsky, S. (2014). Beyond self-protection: Self-affirmation benefits hedonic and eudaimonic well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *40*, 998-1011.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, *41*, 673-690.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, *90*, 441-458.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2013). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, *6*, 161-173.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, *1*, 37-64.
- Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 582-593.
- 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*, 141-166.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2013). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. Dans A. Delle Fave (Dir.), *The exploration of happiness* (p. 117-139). New York, NY: Springer.
- 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*, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, *9*, 13-39.
- Scollon, C. K. (2005). *Predictors of intraindividual change in personality and well-being* (Thèse de doctorat). Accessible par ProQuest Dissertations & Theses. (3153421)
- Sheldon, K. M. (2013). Individual daimon, universal needs, and subjective well-being: Happiness as the natural consequence of a life well lived. Dans A. S. Waterman (Dir.), *The best within us: Positive psychology perspectives on Eudaimonia* (p. 119-137). Washington, DC: American Psychological Association.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, *5*, 51-71.
- Steger, M. F., & Kashdan, T. B. (2007). Stability and specificity of meaning in life and life satisfaction over one year. *Journal of Happiness Studies*, *8*, 161-179.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*, 230-240.
- Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *31*, 1006-1020.
- Umberson, D., Chen, M. D., House, J. S., Hopkins, K., & Slaten, E. (1996). The effect of social relationships on psychological well-being: Are men and women really so different? *American Sociological Review*, *61*, 837-857.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of

- self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42, 1195-1229.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 88, 511-532.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 730-472.
- Vittersø, J., & Søholt, Y. (2011). Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: Further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 6, 326-335.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Westerhof, G. G., & Keyes, C. L. M. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of Adult Development*, 17, 110-119.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.

Reçu le 7 août 2018
 Révision reçue le 21 novembre 2018
 Accepté le 7 janvier 2019 ■