

L'impact des valeurs de travail intrinsèques et extrinsèques sur la satisfaction de vie, professionnelle et de carrière : une étude longitudinale

Fernand Morend

Thèse sous la supervision du Dr. Ieva Urbanaviciute & du Dr. Jérôme Rossier

CePCO

Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation

Résumé

En mobilisant la théorie de l'autodétermination, cette recherche a pour objectif de vérifier si les valeurs intrinsèques sont positivement corrélées à la satisfaction professionnelle, de carrière et de vie sur une période de 13 ans. En utilisant des modèles de courbe de croissance latente et des modèles croisés autorégressifs, nous avons pu observer la corrélation entre le taux de croissance (pente) des valeurs et celui de la satisfaction ainsi que la corrélation entre les *intercepts** de ces deux variables. Les résultats indiquent que l'*intercept* et le taux de croissance des valeurs intrinsèques sont corrélés avec ceux de la satisfaction de vie. Ces conclusions s'appliquent également pour les valeurs de travail extrinsèques mais avec moins de force. Les résultats suggèrent également que l'*intercept* des valeurs intrinsèques est positivement corrélé avec l'*intercept* de la satisfaction professionnelle, ce qui n'est pas le cas de leur taux de croissance respectif. Enfin, l'*intercept* et le taux de croissance des valeurs intrinsèques prédisent positivement la satisfaction de carrière, ce qui est aussi le cas des valeurs extrinsèques. Ces résultats suggèrent que les valeurs intrinsèques sont positivement associées aux trois formes de satisfaction et que les valeurs extrinsèques sont positivement, mais moins fortement, liées à la satisfaction de vie et de carrière. Nos résultats soutiennent les postulats de la théorie de l'autodétermination dans le contexte socioéconomique suisse.

* L'*intercept* peut être considéré comme le niveau moyen d'une variable ajusté à travers le temps ; nous ne traduirons pas ce terme de crainte de dénaturer son sens

Hypothèses

H1
H1a : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie.

H1b : le niveau et taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques sont positivement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle.

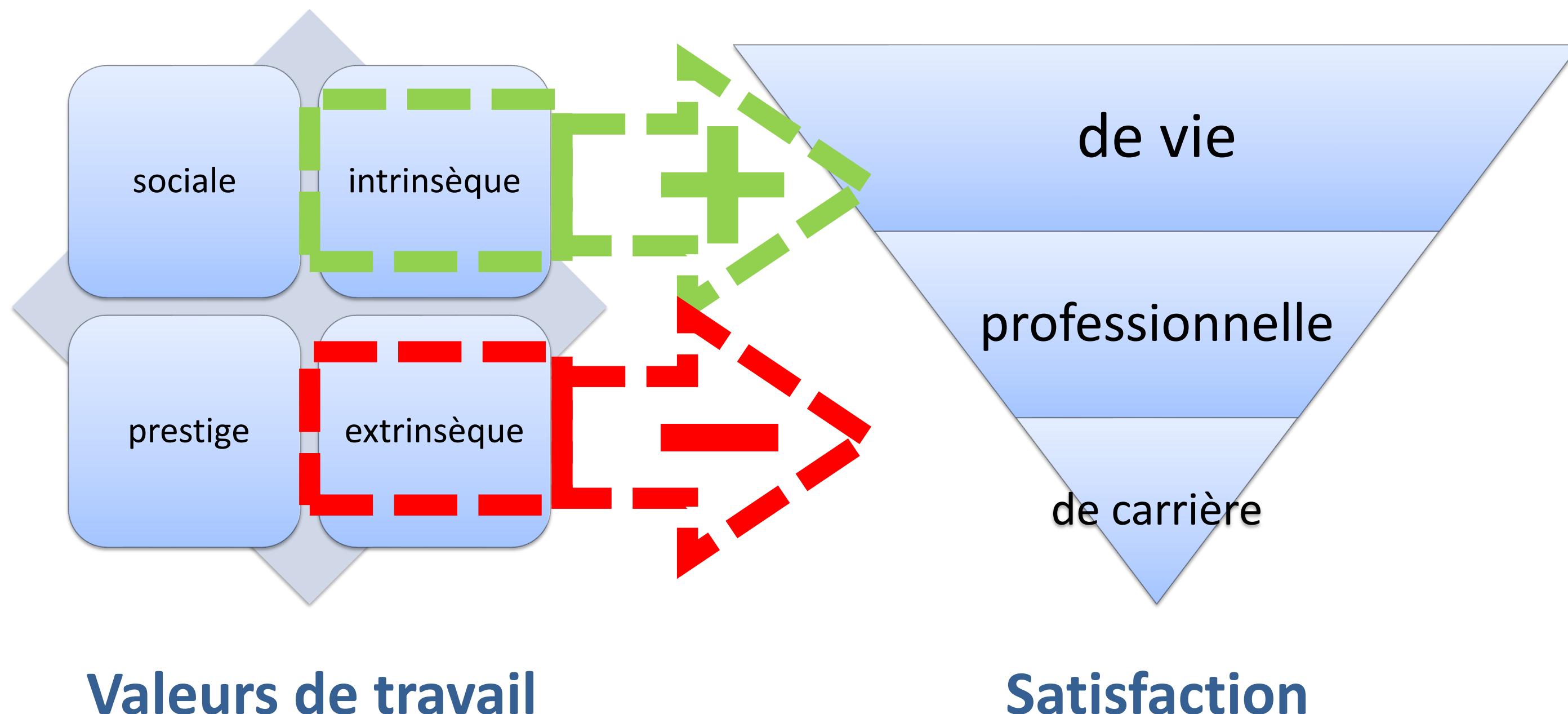
H1c : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail intrinsèques prédisent positivement le niveau de la satisfaction de carrière.

H2
H2a : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction de vie.

H2b : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques sont négativement corrélés avec le niveau et le taux de croissance de la satisfaction professionnelle.

H2c : le niveau et le taux de croissance des valeurs de travail extrinsèques prédisent négativement le niveau de satisfaction de carrière.

Théorie de l'autodétermination



Valeurs de travail

Satisfaction

Résultats

Modèles de courbe de croissance latente				Résultats			
Hypothèses	Variable X	Variable Y	Variable Z	Echantillon	Corrélations	Poids Béta	
					Pente X ↔ Pente Y Intercept X ↔ Intercept Y	Intercept X → Z	Intercept Y → Z
H1a	VI	SV		E1	r = .20***	r = .28***	
H1b	VI	SP		E2	ns	r = .15*	
H1c	VI		SC	E1		β = .16***	β = 14***
H1c	VI		SC	E2		β = .27***	β = .24***
H2a	VE	SV		E1	r = .09*	r = .19***	
H2b	VE	SP		E2	ns	ns	
H2c	VE		SC	E1		β = .14***	β = .09*
H2c	VE		SC	E2		β = .14***	β = .16*

VI = valeurs intrinsèques ; VE = valeurs extrinsèques ; SV = satisfaction de vie ; SP = satisfaction professionnelle ; SC = satisfaction de carrière ; ns = non significatif ; ↔ = corrélations ; → = poids bêta des régressions standardisées

Contact

Fernand Morend

Université de Lausanne

Email: fernand.morend@outlook.com

Téléphone: +41 79 626 34 78

Références

- Curran, P. J., Obeidat, K., & Losardo, D. (2010). Twelve Frequently Asked Questions About Growth Curve Modeling. *Journal of cognition and development* : official journal of the Cognitive Development Society, 11(2), 121-136. doi:10.1080/1524837100369969
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(2011), 416-433.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Enders, C. K., & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling*, 8(3), 430-457. doi:10.1207/S15328007SEM0803_5
- McArdle, J. J. (2009). Latent variable modeling of differences and changes with longitudinal data. *Annual Review of Psychology*, 60, 577-605. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163612
- Selig, J. P., & Little, T. D. (2012). Autoregressive and cross-lagged panel analysis for longitudinal data. In B. Laursen, T. D. Little, & N. A. Card (Eds.), *Handbook of developmental research methods* (pp. 265-278). New York, NY, US: Guilford Press.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482-497. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- TREE (2016). Documentation de la 1ère cohorte de TREE (TREE1). 2000-2016. Berne : TREE.