

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Passion envers le travail et vocation : le paradoxe de la passion obsessive

THÈSE DE SPÉCIALISATION

PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU BACCALAURÉAT EN PSYCHOLOGIE

PROFIL HONOURS

PAR

Annabelle Fortin

SOUS LA SUPERVISION DE

Nathalie Houlfort

22 avril 2020

Résumé

La présente étude a examiné le rôle médiateur de l'intégration du soi entre la passion envers le travail (harmonieuse et obsessive) et la recherche ainsi que la présence de raison d'être au travail. Les participants (n = 401) ont complété l'Échelle de la passion, l'Échelle d'authenticité ainsi que le *Calling and Vocation Questionnaire*. Les résultats de l'analyse acheminatoire effectuée révèlent que l'intégration du soi est un médiateur partiel de la relation entre la passion obsessive et la recherche de raison d'être. Les analyses n'ont pas révélé une médiation du lien entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être via l'intégration du soi. Cette étude permet de faire un pont entre la littérature sur le modèle dualiste de la passion et la littérature sur la vocation (*sense of calling*). Elle permet aussi de mieux comprendre la recherche de raison d'être chez les passionnés obsessifs.

Mots-clés : passion, modèle dualiste de la passion, passion harmonieuse, passion obsessive, intégration du soi, authenticité, vocation

Table des matières

Résumé	2
Liste des tableaux et figures	4
Remerciements	5
Introduction	6
Méthodologie	12
Résultats	14
Discussion	16
Conclusion.....	20
Références	21
Liste des annexes.....	28

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 Moyennes, écarts-types et corrélations entre les variables.....	26
Figure 1 Modèle final des relations entre le type de passion, l'authenticité ainsi que la recherche et la présence de raison d'être.....	27

Remerciements

Je tiens à remercier ma directrice de thèse de spécialisation, la professeure Nathalie Houlfort, pour son support exceptionnel durant la réalisation de ce projet. Je n'aurais pas pu souhaiter un meilleur mentor. Ses compétences en tant que chercheuse et pédagogue, sa disponibilité et sa chaleur ont fait toute la différence. Merci Nathalie pour tous les savoirs que tu m'as transmis et pour ton support, qui va bien au-delà de ta supervision pour la thèse d'honneur. Tu es vraiment un modèle pour moi, en tant que professeure et chercheuse mais aussi en tant que personne.

Je tiens également à remercier Charles-Étienne et Flavie pour leur précieuse aide et leur bienveillance durant la réalisation de ce projet. Sans vous, les analyses statistiques m'auraient donné des cheveux blancs!

Finalement, je tiens à remercier le professeur Frédérick L. Philippe qui m'a offert l'opportunité d'analyser les données qui ont mené à la formulation des hypothèses de ma thèse de spécialisation. Je le remercie également pour toutes les belles opportunités qui m'ont été proposées au sein du ELABORER. Les compétences et les connaissances que j'ai acquises ont certainement contribué au succès de ma thèse de spécialisation.

Introduction

Problématique

Imaginez un médecin qui s'investit corps et âme dans son emploi. Il travaille soixante heures par semaine et répète souvent à quel point il aime ce qu'il fait et trouve que la médecine donne un sens à sa vie en lui permettant de sauver des vies. Il dit avoir le sentiment qu'il était destiné à être médecin. Pourtant, lors des soirées entre amis, après quelques verres, il semble mélancolique. Il fait des remarques cyniques sur sa profession et dit qu'il a besoin de changer d'air, qu'il a envie de changer de métier ou alors de partir à l'étranger avec Médecin sans frontières. Selon le modèle dualiste de la passion, cet individu a probablement une passion pour son travail puisqu'il y consacre beaucoup de temps, l'aime, y accorde de la valeur et l'a probablement intégré à son identité (Vallerand et al., 2003). Il est aussi plausible qu'il ait une vocation (*sense of calling*), c'est-à-dire qu'il a sûrement l'impression d'avoir été appelé vers la médecine et que celle-ci lui donne une raison d'être puisqu'elle lui permet d'aider les autres. Pourtant, malgré sa passion et sa vocation, le médecin est toujours à la recherche de sens dans son travail. Comment cela peut-il être expliqué? Ce type de questionnement a récemment été soulevé par une étude de Fortin, Houlfort et Philippe (en préparation) qui a examiné les liens entre la passion pour le travail et l'une des dimensions de la vocation, soit la raison d'être (*purpose* - Dik et Duffy, 2009). Les résultats suggèrent que la passion envers le travail (harmonieuse et obsessive) est liée positivement à la perception que le travail procure une raison d'être. Or, la passion obsessive prédit également la recherche de raison d'être. Ainsi, il semble que malgré le fait d'avoir une passion pour leur emploi, la raison d'être « trouvée » par les passionnés obsessifs ne soit pas suffisante; ils seraient toujours en quête de celle-ci. La présente étude vise à expliquer ce paradoxe. L'hypothèse proposée est que la passion obsessive, du fait de son intériorisation contrôlée dans le soi (Vallerand et al., 2003), sera associée à une faible intégration du soi, laquelle en retour sera positivement associée à une quête de raison d'être au travail; la passion harmonieuse sera associée à une intégration du soi élevée, laquelle en retour sera positivement associée à la présence du sentiment de raison d'être au travail. Afin de tester cette hypothèse, une étude corrélationnelle transversale a été réalisée auprès de travailleurs nord-américains recrutés sur la plateforme en ligne *Mechanical Turk*.

Contexte théorique

Passion au travail

Selon le modèle dualiste de la passion, un individu passionné par une activité l'aime, y accorde beaucoup de temps et d'énergie, lui attribue une grande valeur et l'a intégrée à son identité (Vallerand, 2015). Selon le modèle de Vallerand et ses collègues (2003), il y a deux types de passion, soit la passion obsessionnelle et la passion harmonieuse. Une passion harmonieuse prend place lorsque l'individu a intériorisé de façon autonome l'activité à son identité et s'y engage librement. À l'opposé, une passion obsessionnelle prend place lorsque l'individu a intériorisé de façon contrôlée l'activité à son identité, ce qui le mène à ressentir une pression à s'engager dans son activité. La passion harmonieuse permet l'accès aux processus adaptatifs du soi, ce qui fait en sorte que l'individu peut s'engager dans son activité avec flexibilité et conscience de soi (Vallerand, 2015). Au contraire, la passion obsessionnelle ne permet pas à l'individu d'avoir accès aux processus adaptatifs du soi, ce qui fait en sorte que l'individu va s'engager dans son activité avec rigidité et de manière défensive afin de protéger l'estime de soi, qui est contingente à la réussite de l'activité (Vallerand, 2015). La passion harmonieuse est liée à des conséquences généralement positives pour l'individu alors que la passion obsessionnelle peut mener à des conséquences néfastes pour la santé physique et psychologique de l'individu (Vallerand, 2015).

De nombreuses recherches ont appliqué le modèle dualiste de la passion au monde du travail et ont mis en lien la passion avec plusieurs conséquences pertinentes telles que la performance, la créativité, les comportements d'aide, la conciliation travail-vie personnelle, etc. (pour une synthèse, voir Vallerand et Houliort, 2019). En 2010, deux études ont permis de tester un modèle du rôle de la passion dans la prédiction de l'épuisement professionnel (Vallerand et al., 2010). La première étude, de nature transversale, a été réalisée auprès de 97 infirmières et infirmiers français. La seconde a été réalisée auprès de 258 infirmières et infirmiers québécois. La population infirmière a été choisie puisqu'elle est particulièrement sujette à l'épuisement professionnel. La première étude a permis de démontrer que la passion harmonieuse était liée positivement à la satisfaction au travail, qui elle était liée négativement à l'épuisement professionnel. Pour sa part, la passion obsessionnelle était liée positivement au conflit entre le travail et les autres sphères de vie, conflit qui était lié positivement à l'épuisement professionnel. La

deuxième étude, de nature prospective, a de plus révélé une relation négative entre la passion harmonieuse et le conflit travail-famille deux mois plus tard. La relation positive entre la passion harmonieuse envers le travail et la satisfaction au travail ainsi que la relation positive entre la passion obsessionnelle et l'épuisement professionnel ont été démontrées dans plusieurs autres études auprès de populations variées (voir notamment Carbonneau et al., 2008).

Par ailleurs, plusieurs études ont mis en évidence des liens entre le type de passion envers le travail et la satisfaction de vie. La passion harmonieuse serait liée positivement à la satisfaction de vie alors que la passion obsessionnelle n'y serait pas liée significativement (voir notamment Birkeland et Buch, 2015; Yukhymenko-Lescroart et Sharma, 2019). Lafrenière et ses collègues (2012) ont émis une hypothèse qui pourrait expliquer pourquoi les résultats des études indiquent une relation non significative entre la passion obsessionnelle et la satisfaction de vie. La passion obsessionnelle, en raison de sa place disproportionnée dans l'identité de l'individu, ferait en sorte que la satisfaction de vie serait dépendante de ses succès et échecs. Tel ne serait pas le cas pour les passionnés harmonieux, car leur passion ne représenterait pas une part démesurée de leur identité. Ainsi, lors d'un échec dans leur travail, les passionnés obsessionnels devraient vivre une baisse de leur satisfaction de vie, ce qui ne serait pas le cas chez les passionnés harmonieux. À l'inverse, lors d'un succès, la satisfaction de vie des passionnés obsessionnels augmenterait alors qu'il n'y aurait pas d'effet sur la satisfaction de vie des passionnés harmonieux. Afin de tester cette hypothèse, Lafrenière et ses collègues (2012) ont conduit une étude auprès de 63 peintres professionnels québécois. Ceux-ci ont été aléatoirement assignés à la condition de succès (rappel d'une période créative de leur carrière) ou à la condition d'échec (rappel d'une période non créative de leur carrière). On leur a ensuite demandé de rapporter leur satisfaction de vie durant cette période de succès ou d'échec en répondant à l'Échelle de satisfaction de vie (Diener et al., 1985). Les résultats de l'étude ont confirmé les hypothèses de Lafrenière et ses collègues (2012).

Vocation

Dik et Duffy (2009) ont élaboré une définition de la vocation qui comprend trois sous-dimensions, soit la transcendance, la raison d'être et l'orientation prosociale. La vocation serait donc, selon cette définition, une sorte d'appel, perçu comme ayant son origine à l'extérieur de soi (transcendance), à adopter un rôle de vie en particulier (raison d'être), lequel aurait pour but de

contribuer au bien commun (orientation prosociale). Cependant, la dimension de la transcendance est quelque peu controversée. En effet, les études qualitatives sur la vocation révèlent que, lorsqu'on demande aux participants ce qu'est une vocation pour eux, les thèmes qui reviennent le plus souvent sont le fait d'avoir un travail qui a un sens ou qui procure une raison d'être ainsi que le fait d'avoir un travail qui aide les autres ou contribue au bien commun (Duffy et al., 2014). Cela correspond donc bien aux sous-dimensions de la raison d'être et de l'orientation prosociale définies par Dik et Duffy (2009). Pour ce qui est de la source de la vocation, les avis divergent. Certains auteurs conceptualisent la source de la vocation comme étant externe (Dieu, les besoins de la société, un héritage familial, etc.; Dik et Duffy, 2009), d'autres comme étant un sentiment de destinée (Bunderson & Thompson, 2009) et d'autres comme étant une correspondance parfaite entre un emploi et les habiletés, intérêts et valeurs de l'individu (Dobrow et Tosti-Kharas, 2011). Duffy et ses collègues (2014) ont donc réalisé une étude dans laquelle ils ont demandé aux participants d'identifier ce qui décrit le mieux la source de leur vocation. Parmi les 228 participants, 20% ont identifié une source externe, 19% ont identifié la destinée, 49% ont identifié la correspondance parfaite et 12% ont choisi « autre ». Les trois sources théoriques de la vocation sont donc appuyées par les résultats de l'étude. Fait intéressant, peu importe la source de la vocation rapportée, il n'y avait pas de différence significative dans la satisfaction au travail et la satisfaction de vie rapportées. Ainsi, la dimension de la transcendance, qui implique que la vocation a une origine hors de soi, semble ne pas être présente chez tous les individus rapportant avoir une vocation. La vocation serait donc, plus généralement, un emploi qui donne un sens ou une raison d'être et qui contribue au bien commun. Dans la présente étude, nous nous intéresserons surtout à la sous-dimension de la raison d'être de la vocation.

L'individu peut être en présence ou en recherche d'une vocation (Dik et Duffy, 2009). En 2007, Duffy et Sedlacek ont conduit une étude corrélacionnelle qui s'est intéressée à la recherche ainsi qu'à la présence d'une vocation chez 3091 étudiants américains débutant leur première année au collège. Chez ces étudiants, la présence d'une vocation était liée positivement à la détermination, au confort et à la clarté quant à son choix de carrière, ainsi qu'à la saillance de l'importance de faire un choix de carrière. La présence d'une vocation était aussi liée négativement à l'indécision quant au choix de carrière et au manque d'information sur les

programmes d'étude. Au contraire, la recherche d'une vocation était liée négativement à la détermination, à la clarté et au confort quant à son choix de carrière, ainsi qu'à la saillance de l'importance de faire un choix de carrière. La recherche d'une vocation était aussi liée positivement à l'indécision quant au choix de carrière et au manque d'information sur les programmes d'étude.

Par ailleurs, une fois la vocation trouvée, il est possible que l'individu ne soit pas en mesure de la vivre (Duffy et al., 2012). Par exemple, un individu pourrait avoir la perception que sa vocation est d'être médecin, mais ne pas être en mesure d'être médecin, faute de moyens financiers pour suivre la formation nécessaire. Ainsi, percevoir une vocation, mais surtout avoir la perception de vivre sa vocation, a été positivement associé à la satisfaction au travail, à l'engagement envers le travail, à la présence d'un sens à la vie et à la satisfaction face à la vie (Duffy & Dik, 2013) ainsi que négativement associé au stress et à la dépression (Treadgold, 1999).

Passion envers le travail et vocation

Une étude corrélacionnelle à deux temps de mesure (deux mois d'intervalle) a mis en lien la passion envers le travail et la raison d'être (Fortin, Houlfort et Philippe, en préparation). Les participants ont été recrutés dans la population générale et 211 d'entre eux ont complété les deux temps de mesure. Les résultats d'une analyse acheminatoire suggèrent que les deux types de passion pour le travail sont liés positivement à la présence d'une raison d'être. Cependant, la passion obsessionnelle est également liée positivement à la recherche d'une raison d'être, qui elle-même est liée positivement à l'intention de quitter son emploi et négativement au bien-être eudémonique deux mois plus tard. Pour sa part, la passion harmonieuse est liée positivement à la présence d'une raison d'être, qui est elle-même liée positivement au bien-être eudémonique deux mois plus tard.

Les résultats de cette étude ont apporté un questionnement quant à ce qui explique la recherche d'une raison d'être chez les passionnés obsessionnels, malgré le fait qu'ils rapportent être passionnés et avoir une raison d'être. Sturges et ses collègues (2019) ont conduit une étude qui fournit potentiellement une piste de réponse. Ils ont réalisé une étude qualitative auprès de ministres religieux afin d'explorer le processus par lequel une vocation émerge (Sturges et al.,

2019). L'analyse du discours des ministres religieux a révélé que la conscience de soi et l'auto-exploration avaient été des éléments clés dans le développement de leur vocation (Sturges et al., 2019).

J'é mets l'hypothèse que les passionnés obsessifs ne sont pas en mesure de procéder à l'auto-exploration décrite par les ministres religieux et ne pourraient donc pas passer de la recherche à la présence d'une vocation. Les passionnés obsessifs n'auraient pas un accès total aux informations qui leur permettrait d'avoir accès à *leur* raison d'être authentique. En effet, la passion obsessive serait issue d'une internalisation contrôlée (Vallerand, 2015), ce qui mènerait au développement d'un « faux soi » (*ego-invested self* - Hodgins et Knee, 2002). Par conséquent, ces individus n'auraient pas accès au soi intégré, capable d'accueillir avec ouverture les expériences de la vie quotidienne. Ils auraient plutôt accès à un faux soi défensif qui nie ou ignore les informations qui pourraient remettre en question le fragile sentiment de valeur de l'individu (Hodgins et Knee, 2002) et qui contraint celui-ci à agir d'une certaine manière, à vouloir se faire voir par les autres d'une certaine façon et à se percevoir soi-même d'une certaine façon (Ryan et Deci, 2017). Au contraire, l'internalisation autonome de la passion harmonieuse (Vallerand, 2015) permettrait aux passionnés harmonieux d'avoir accès au soi intégré (le *vrai soi*), lequel peut accueillir les différentes expériences sans que le sentiment de valeur de l'individu soit en jeu (Hodgins et Knee, 2002). Cela rendrait possible, pour les passionnés harmonieux, la découverte et la poursuite d'une raison d'être authentique.

Objectifs

L'objectif de la présente étude est d'examiner le rôle médiateur de l'intégration du soi dans les relations entre la passion au travail et la présence ainsi que la recherche de raison d'être au travail. Plus spécifiquement, un devis corrélationnel transversal permettra de tester les hypothèses suivantes :

H1 : La passion harmonieuse sera liée positivement à la présence de raison d'être au travail.

H2 : La passion harmonieuse sera liée négativement à la recherche de raison d'être au travail.

H3 : La passion obsessionnelle sera liée positivement à la présence de raison d'être au travail.

H4 : La passion obsessionnelle sera liée positivement à la recherche de raison d'être au travail.

H5 : La passion harmonieuse sera liée positivement à l'intégration du soi.

H6 : La passion obsessionnelle sera liée négativement à l'intégration du soi.

H7 : L'intégration du soi sera liée positivement à la présence de raison d'être au travail.

H8 : L'intégration du soi sera liée négativement à la recherche de raison d'être au travail.

H9 : L'intégration du soi agira comme variable médiatrice entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être.

H10 : L'intégration du soi agira comme variable médiatrice entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être.

Méthodologie

Participants et procédures

Les participants de l'étude sont 401 travailleurs nord-américains qui ont été recrutés sur la plateforme en ligne *Mechanical Turk*. Pour participer à l'étude, les participants devaient être majeurs et avoir un emploi. Les volontaires étaient invités à suivre un hyperlien vers le questionnaire, disponible sur la plateforme de sondage en ligne *Qualtrics*. Après la lecture du formulaire de consentement, les participants devaient apposer une signature électronique pour confirmer leur consentement à participer à l'étude. Les participants ont reçu une compensation de 1\$ (US) pour leur participation.

Mesures

Caractéristiques de l'échantillon

Afin de définir les caractéristiques de l'échantillon, les participants étaient d'abord invités à répondre à des questions sociodémographiques (âge, sexe, emploi et secteur d'activité, durée d'occupation de l'emploi, statut à temps plein ou à temps partiel, nombre d'heures par semaine et salaire annuel).

Échelle de passion au travail

Les participants ont été invités à répondre à l'Échelle de passion au travail (Vallerand et Houliort, 2003). Cette échelle de 12 énoncés mesure les types de passion présents, soit la passion harmonieuse (six énoncés; *C'est une activité qui me permet de vivre des expériences variées*) et la passion obsessionnelle (six énoncés; *Si je le pouvais je ferais seulement mon activité*). Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (*très fortement en désaccord*) à 7 (*très fortement en accord*). Les alphas de Cronbach obtenus pour les sous-échelles de la passion harmonieuse et de la passion obsessionnelle étaient de 0,92 et 0,91, respectivement.

Échelle d'authenticité

Une mesure d'authenticité fut choisie comme proxy pour l'intégration du soi, soit l'Échelle d'authenticité (Wood, et al., 2008; traduit par Grégoire et al., 2014). Cette échelle a été choisie puisque la définition de l'authenticité sur laquelle elle se base présente plusieurs similitudes avec l'intégration du soi telle que définie par Hodgins et Knee (2002). D'abord, les deux concepts soulignent l'importance de la cohérence entre ce qui est ressenti profondément (expérience primaire), les cognitions et les émotions disponibles à la conscience ainsi que le comportement (Hodgins et Knee, 2002; Woods et al., 2008). Ensuite, le manque d'authenticité décrit par Woods et ses collègues (2008) et le faux soi décrit par Hodgins et Knee (2002) réfèrent tous deux à un individu qui n'a pas un accès total à ses émotions et cognitions et qui se laisse influencer par les pressions extérieures. L'Échelle d'authenticité est composée de 12 énoncés permettant de mesurer les trois sous-dimensions suivantes : l'auto-aliénation (quatre énoncés; *J'ai l'impression que je ne me connais pas très bien*), le vécu authentique (quatre énoncés; *Je défends toujours ce en quoi je crois*) et l'acceptation des influences extérieures (quatre énoncés; *Les autres m'influencent énormément*). Les travailleurs devaient répondre sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (*ne me décrit pas du tout*) à 7 (*me décrit très bien*). Les scores aux sous-échelles d'auto-aliénation et d'acceptation des influences extérieures ont été inversés afin de créer un score global moyen d'authenticité ($\alpha = 0,90$). Un score global élevé correspond à une grande authenticité.

Calling and Vocation Questionnaire

Le *Calling and Vocation Questionnaire* (Dik et al., 2012) a été utilisé pour mesurer la vocation. Cet outil de mesure composé de 24 énoncés comporte six sous-échelles : la présence de transcendance (*Je crois que j'ai été appelé(e) vers mon domaine de travail actuel*), la recherche de transcendance (*Je cherche un travail qui m'aidera à réaliser le but de mon existence*), la présence d'une raison d'être (*Mon travail m'aide à réaliser le but de mon existence*), la recherche d'une raison d'être (*Je cherche un travail qui m'aidera à réaliser le but de mon existence*), la présence d'une orientation prosociale (*L'aspect le plus important de ma carrière est qu'elle me permet de contribuer à répondre aux besoins des autres*) et la recherche d'une orientation prosociale (*Je veux trouver un travail qui répond à certains besoins de la société*). Les participants devaient répondre sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (*fortement en désaccord*) à 7 (*fortement en accord*). Seules les sous-échelles de la présence de raison d'être ($\alpha = 0,87$) ainsi que de la recherche de raison d'être ($\alpha = 0,83$) et le score combiné des trois échelles de présence (présence de raison d'être, présence de transcendance et présence d'une orientation prosociale; $\alpha = 0,93$) ont été utilisés dans le cadre de l'étude.

Résultats

Les analyses préliminaires ont été réalisées avec la version 25 de SPSS (IBM Corporation, 2017). L'aplatissement ainsi que l'asymétrie variaient entre -1 et +1, indiquant une distribution normale des données. Une analyse descriptive des données grâce à la boîte à moustache, ainsi qu'une inspection visuelle de la distribution des données n'ont révélé aucune valeur aberrante univariée. L'inspection des graphiques des valeurs résiduelles, quant à elle, a révélé 10 scores extrêmes multivariés. Ces derniers furent conservés dans l'échantillon puisque leur exclusion ne changeait pas les résultats des analyses. Le Tableau 1 présente les moyennes, les écarts-types et les corrélations entre les variables. Tel qu'attendu, la passion harmonieuse était corrélée positivement à la présence de raison d'être. Contrairement à ce qui était attendu, il n'y avait pas de corrélation significative entre la passion harmonieuse et la recherche de raison d'être ni entre la passion harmonieuse et l'authenticité. Comme prévu, la passion obsessive était corrélée positivement à la présence et à la recherche de raison d'être. Par ailleurs, la passion obsessive

était corrélée négativement à l'authenticité et à l'âge. La présence de raison d'être était corrélée positivement avec la recherche de raison d'être. Étonnamment, la présence de raison d'être était corrélée négativement à l'authenticité.

Puisque l'âge était lié significativement à la passion obsessionnelle, à la recherche de raison d'être et à l'authenticité, il a été inclus comme variable contrôle dans l'analyse principale.

Afin de tester le modèle proposé, une analyse acheminatoire a été effectuée à l'aide du logiciel MPlus 8 (Muthén et al., 2017). Le modèle hypothétique comprenait deux variables exogènes, soit la passion obsessionnelle et la passion harmonieuse, ainsi que trois variables endogènes, soit l'authenticité, la présence d'une raison d'être et la recherche d'une raison d'être. La covariance entre la passion obsessionnelle et la passion harmonieuse ainsi que la covariance entre la présence de raison d'être et la recherche de raison d'être étaient permises. De plus, des liens directs entre les passions ainsi que la recherche et la présence de raison d'être ont été spécifiés dans le modèle. Le modèle a été testé à l'aide de la méthode de vraisemblance maximum robuste (*robust maximum likelihood*). Les indices d'adéquation du modèle étaient excellents : CFI = 1,00; RMSEA = ,00 [,00 - ,12]; SRMR = ,01. À titre indicatif, un CFI ayant une valeur supérieure à 0,95 est considéré comme excellent (Hoyle, 1995). Un RMSEA ou un SRMR ayant une valeur sous ,08 est considéré comme satisfaisant (Browne et Cudeck, 1993). Les résultats principaux sont présentés dans la Figure 1. Les résultats indiquent que la passion harmonieuse a un lien positif significatif avec l'authenticité ($\beta = ,241$, $ET = ,045$, $p < ,001$), alors que la passion obsessionnelle a un lien négatif significatif avec l'authenticité ($\beta = -,675$, $ET = ,040$, $p < ,001$). L'authenticité n'est pas liée significativement à la présence de raison d'être ($\beta = -,073$, $ET = ,044$, $p = ,098$), mais elle a un lien négatif significatif avec la recherche de raison d'être ($\beta = -,132$, $ET = ,064$, $p = ,040$). La passion harmonieuse a un lien significatif et positif direct avec la présence de raison d'être ($\beta = ,692$, $ET = ,036$, $p < ,001$), alors que la passion obsessionnelle a un lien significatif et positif direct avec la recherche de raison d'être ($\beta = ,197$, $ET = ,072$, $p = ,006$).

Pour vérifier si l'authenticité agissait comme variable médiatrice dans la relation entre la passion (harmonieuse et obsessionnelle) et la raison d'être (présence et recherche), nous avons utilisé la méthode du *bootstrapping*. Des estimations de bootstrap, en fonction d'un intervalle de confiance de 95% corrigées pour les biais, furent calculées à partir de 5000 simulations

d'échantillon. Les résultats indiquent une relation indirecte significative entre la passion obsessive (estimé de bootstrap = ,089, $ET = ,044$, $p = ,042$) et la recherche de raison d'être via l'authenticité. L'effet indirect de la relation entre la passion harmonieuse (estimé de bootstrap = -,032, $ET = ,017$, $p = ,06$) et la présence de raison via l'authenticité n'est pas significative.

Discussion

Ce projet de recherche visait à examiner le rôle médiateur de l'intégration du soi dans les relations entre la passion au travail et la présence ainsi que la recherche de raison d'être au travail. Les résultats supportent certaines des hypothèses émises. Tel que prévu, les analyses ont révélé un lien positif significatif entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être, ce qui supporte l'hypothèse 1. Contrairement à ce qui était prévu, les résultats n'ont pas révélé de lien significatif entre la passion harmonieuse et la recherche de raison d'être. L'hypothèse 2 n'est donc pas supportée. L'hypothèse 3 est supportée puisque la passion obsessive est liée positivement à la présence de raison d'être. Aussi, les résultats révèlent un lien positif significatif entre la passion obsessive et la recherche de raison d'être, ce qui supporte l'hypothèse 4. De plus, les résultats révèlent que la passion harmonieuse est liée positivement à l'authenticité et que la passion obsessive est liée négativement à l'authenticité, ce qui supporte les hypothèses 5 et 6, respectivement. L'hypothèse 7 n'est pas supportée puisque l'authenticité n'est pas liée significativement à la présence de raison d'être. Cependant, les résultats révèlent que l'authenticité est liée négativement à la recherche de raison d'être au travail, ce qui supporte l'hypothèse 8. Les analyses n'ont pas révélé une médiation du lien entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être via l'authenticité. L'hypothèse 9 n'est donc pas supportée. En revanche, une médiation partielle de la relation entre la passion obsessive et la recherche de raison d'être via l'authenticité a été obtenue, ce qui supporte l'hypothèse 10. Les résultats de la présente étude contribuent de façon importante au développement du modèle dualiste de la passion (Vallerand 2015; Vallerand & Houliort, 2019) ainsi qu'à la littérature scientifique portant sur la vocation. De plus, les résultats obtenus permettent de suggérer certaines actions que peuvent entreprendre les travailleurs et les employeurs afin de favoriser la présence d'une vocation. Ces éléments seront discutés plus en détail dans les sections suivantes.

Passion et vocation : deux concepts distincts

Il est intéressant de noter que, bien que la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle sont toutes deux reliées positivement à la présence d'une vocation, les corrélations obtenues suggèrent que la passion et la vocation sont des concepts empiriquement distincts, la corrélation entre la présence d'une vocation et la passion obsessionnelle étant de 0,45 seulement (0,70 pour la passion harmonieuse). Depuis l'introduction du concept de passion en 2003 par Vallerand et ses collègues, plusieurs recherches ont permis de distinguer la passion de d'autres concepts similaires. Par exemple, les travaux de Forest et al. (2010) ont déterminé que la passion au travail était empiriquement distincte du flow et de l'engagement au travail (voir aussi Birkeland et Buch, 2015). D'autres études ont permis de montrer que la passion au travail se distinguait du workaholisme (Birkeland et Buch, 2015; Houliort et al., 2013) et de la motivation intrinsèque (Vallerand, 2015). Les concepts de passion et de vocation peuvent, à première vue, revêtir certaines similitudes. En effet, la passion envers le travail et la vocation impliquent toutes deux que le travail fasse partie de l'identité de l'individu (Vallerand, 2015; Bunderson et Thompson, 2009). Par ailleurs, les individus passionnés, tout autant que les individus ayant une vocation, investissent un temps considérable dans leur travail (Vallerand, 2015; Bunderson et Thompson, 2009). Or, les présents résultats confirment que passion et vocation sont deux concepts distincts et ne doivent pas être utilisés de façon interchangeable. Ceci constitue une contribution empirique importante au modèle dualiste de la passion. Ces résultats apportent également un éclairage nouveau au débat quant à la définition de ce qu'est une vocation. En effet, plusieurs chercheurs s'intéressant à la vocation (*sense of calling*) ont noté qu'une des faiblesses de la littérature sur ce sujet est le manque de consensus quant à la définition de ce qu'est une vocation (voir notamment Dik & Shimizu, 2019 et Hirschi, 2011). Dik et Shimizu (2019) ont répertorié les six articles offrant une définition de la vocation les plus cités sur *Google Scholar*. La conceptualisation de Dobrow et Tosti-Kharas (2011) faisait partie des plus citées (Dik et Shimizu, 2019). Dobrow et Tosti-Kharas (2011) définissent la vocation comme « une passion dévorante et significative envers un domaine » (traduction libre). Or, les corrélations obtenues dans la présente étude entre la passion et la vocation laissent croire que ce sont deux construits distincts. Ainsi, les présents résultats suggèrent qu'il existe encore du travail à faire pour définir adéquatement la vocation

afin de ne pas y référer comme une passion, mais tout en admettant que les deux concepts sont reliés.

Les liens entre la passion et la vocation

La présente étude a permis de faire un pont entre la littérature sur le modèle dualiste de la passion et la littérature sur la vocation (*sense of calling*). D'abord, elle a répliqué les résultats de l'étude de Fortin, Houlfort et Philippe (en préparation) en ce qui concerne la relation positive entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être, la passion obsessionnelle et la présence de raison d'être et la recherche de raison d'être. Il semble donc vraiment y avoir une relation paradoxale entre la passion obsessionnelle et la vocation puisque les passionnés obsessionnels, même s'ils rapportent avoir une raison d'être, continuent de chercher un sens à leur travail. Contrairement aux passionnés harmonieux, qui semblent parvenir à trouver une raison d'être suffisante pour arrêter leur recherche, les passionnés obsessionnels semblent prisonniers d'une quête de sens qui reste inachevée.

Ensuite, cette étude a permis de démontrer le rôle médiateur de l'authenticité entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être. Les résultats de notre analyse médiateur apportent un soutien aux résultats de l'étude qualitative de Sturges et ses collègues (2019), qui a révélé l'importance de la conscience de soi et de l'auto-exploration pour le développement d'une vocation chez les ministres religieux. Il semble que les passionnés obsessionnels, incapables d'avoir accès à leur soi authentique, ne peuvent pas développer pleinement leur raison d'être et continuent d'être à la recherche de celle-ci. Cela est cohérent avec le postulat du modèle dualiste de la passion selon lequel la passion obsessionnelle naît d'une internalisation contrôlée, qui ne permettrait pas l'accès aux processus du soi intégré (Vallerand, 2015). Par ailleurs, contrairement aux hypothèses émises, l'intégration du soi n'a pas de rôle médiateur entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être. Il serait intéressant d'explorer davantage la relation entre la passion harmonieuse et la présence de raison d'être en testant d'autres médiateurs.

Cependant, la relation entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être ne peut pas être entièrement expliquée par l'authenticité puisque seule une médiation partielle a été obtenue. Il semble donc que d'autres facteurs jouent un rôle dans la relation entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être. Une étude de St-Louis et ses collègues (2016) fournit

une piste de recherche intéressante. En 2016, St-Louis et ses collègues se sont intéressés à l'engagement envers une cause en adoptant comme cadre théorique le modèle dualiste de la passion. Leurs résultats ont révélé que la passion obsessive pour une cause n'était pas liée à la satisfaction quant à l'engagement envers la cause (St-Louis et al., 2016). Leurs résultats ont également révélé que la passion obsessive était liée à des blessures reliées à l'engagement envers la cause et à des symptômes physiques comme des maux de tête et des maux d'estomac (St-Louis et al., 2016). La négligence de soi avait un rôle médiateur entre la passion obsessive et les blessures ainsi que les maux physiques (St-Louis et al., 2016). Il est possible de faire un parallèle entre l'engagement envers une cause et la poursuite d'une vocation puisque ces deux activités impliquent une orientation prosociale. Il est possible que, tout comme les passionnés obsessifs qui sont engagés envers une cause, les passionnés obsessifs engagés envers leur vocation négligent leur santé physique. Il est même possible qu'ils négligent d'autres aspects de leur vie, comme les loisirs, les relations et la satisfaction de leurs besoins psychologiques. Il est également possible que, tout comme les passionnés obsessifs engagés envers une cause, les passionnés obsessifs engagés envers leur vocation ne vivent pas nécessairement de satisfaction par rapport à leur engagement. Alors, il serait logique que les passionnés obsessifs se questionnent sur leur vocation. Si leur vocation les amène à faire autant de sacrifices et ne leur apporte pas de satisfaction, cela vaut-il la peine de continuer de s'engager envers cette vocation? Ne serait-ce pas mieux de poursuivre *leur recherche de vocation*?

Cependant, ces individus ne seraient pas nécessairement en mesure de se réorienter vers une nouvelle vocation puisque la passion obsessive se caractérise par une perte de contrôle sur l'engagement dans l'activité passionnante et une certaine forme de rigidité qui se traduit par la poursuite de l'activité passionnante malgré les conséquences néfastes encourues (Vallerand, 2015). Afin de tester l'hypothèse que les sacrifices jouent un rôle de médiation entre la passion obsessive et la recherche de raison d'être, il serait intéressant de reproduire la présente étude en ajoutant une mesure des sacrifices effectués au travail, telle que celle utilisée par Holding et ses collègues (2020) dans leur étude des sacrifices effectués par les jeunes adultes dans la poursuite de leurs objectifs de carrière. Il serait ainsi possible d'évaluer si les sacrifices permettent

d'expliquer le lien entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être au-delà de ce qui est expliqué par le manque d'authenticité.

Limites

Cette étude présente plusieurs limites dont il faut tenir compte dans l'interprétation des résultats. D'abord, il s'agit d'une étude corrélative à un seul temps de mesure. Par conséquent, la direction des liens établis entre les variables repose sur des hypothèses conceptuelles. Bien que le modèle proposé ait de bien meilleurs indices d'adéquation que les modèles alternatifs, la direction des liens entre les variables devrait être vérifiée en utilisant un devis longitudinal ou expérimental. Ensuite, les participants de cette étude ont été recrutés sur la plateforme en ligne *Mechanical Turk*. Il semble que les participants qui complètent une étude sans supervision soient moins attentifs que les participants qui complètent une étude sous la supervision d'un expérimentateur (Oppenheimer et al., 2009). Il aurait donc été bien d'ajouter des questions pièges pour cibler les participants qui ne sont pas attentifs, comme le suggèrent Paolacci et ses collègues (2010).

Conclusion

Cette étude est la première à examiner le rôle médiateur de l'authenticité entre le type de passion (harmonieuse ou obsessionnelle) et la présence ainsi que la recherche de raison d'être, des sous-dimensions de la vocation. Elle révèle que l'authenticité semble jouer un rôle dans la relation entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être. Cependant, puisque l'authenticité n'est qu'un médiateur partiel de la relation entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être, il semble que la faible authenticité des passionnés obsessionnels ne soit pas le seul facteur explicatif de la relation entre la passion obsessionnelle et la recherche de sens. Des études supplémentaires seront nécessaires pour comprendre quels autres facteurs expliquent la relation positive entre la passion obsessionnelle et la recherche de raison d'être.

Références

- Birkeland, I. K. et Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Browne, M. W. et Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136–162). Sage.
- Bunderson, J. S. et Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. et Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. K. et Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dik, B. J. et Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J. et Shimizu, A. B. (2019). Multiple Meanings of Calling: Next Steps for Studying an Evolving Construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- Dik, B. J., Eldridge, M., Steger, M. F. et Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>

- Dobrow, S. R. et Tosti-Kharas, J. (2011). Calling : The Development of a Scale Measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M. et Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 562-574. <https://doi.org/10.1177/1069072713514812>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. et Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50–59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, R. D. et Dik, B. J. (2013). Research on calling : What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D. et Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. et Morin, E. M. (2010). "Work is my passion: The Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Grégoire, S., Baron, L., Ménard, J. et Lachance, L. (2013). The authenticity scale: Psychometric properties of a French translation and exploration of its relationships with personality and well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 46 (3), 346-355. <https://doi.org/10.1037/a0030962>
- Hirschi, A., Shockley, K. M. et Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>

- Hodgins, H. S. et Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. Dans E. L. Deci & R. M. Ryan (dir.), *Handbook of self-determination research* (p. 87–100). University of Rochester Press.
- Holding, A., St-Jacques, A., Verner-Filion, J., Kachanoff, F. et Koestner, R. (2020). Sacrifice - but at what price? A longitudinal study of young adults' sacrifice of basic psychological needs in pursuit of career goals. *Motivation and Emotion*, 44, 99-115.
<https://doi.org/10.1007/s11031-019-09777-7>
- Houliort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J. et Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Hoyle, R. H. (Ed.). (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage Publications.
- International Business Machines Corporation. (2019). *IBM SPSS Statistics* (version 25) [logiciel]. IBM Support. <https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-25>
- Lafrenière, M.-A. K., St-Louis, A. C., Vallerand, R. J. et Donahue, E. G. (2012). On the Relation between Performance and Life Satisfaction: The Moderating Role of Passion. *Self and Identity*, 11(4), 516-530. <https://doi.org/10.1080/15298868.2011.616000>
- Muthén, L.K., Muthén, B.O., Asparouhov, T et Nguyen, T. (2017). *Mplus* (version 8) [logiciel]. Mplus. <https://www.statmodel.com/>
- Oppenheimer, D. M., Meyvis, T. et Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 867–872. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.009>
- Paolacci, G., Chandler, J. et Ipeirotis, P. G. (2010). Running Experiments on Amazon Mechanical Turk. *Judgment and Decision Making*, 5(5), 411-419.
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Press.

- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. J. (2016). Passion for a Cause : How It Affects Health and Subjective Well-Being: Passion for a Cause. *Journal of Personality*, 84(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>
- Sturges, J. Clinton, M., Conway, W. et Budjanovcanin, A. (2019). I know where I'm going: Sensemaking and the emergence of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 57-68. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.006>
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and quality of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81-105. <https://doi.org/10.1177/0022167899391010>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion*. Oxford University Press.
- Vallerand, R.J., Blanchard, C.M., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C.F. and Léonard, M. (2003). “Les passions de l’âme: on obsessive and harmonious passion”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (dir.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J. et Houliort, N. (dir.). (2019). *Passion for work: Theory, research and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. et Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M. et Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55 (3), 385–399. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.55.3.385>

Yukhymenko-Lescroart, M. A. et Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20, 863-881.

<https://doi.org/10.1007/s10902-018-9977-z>

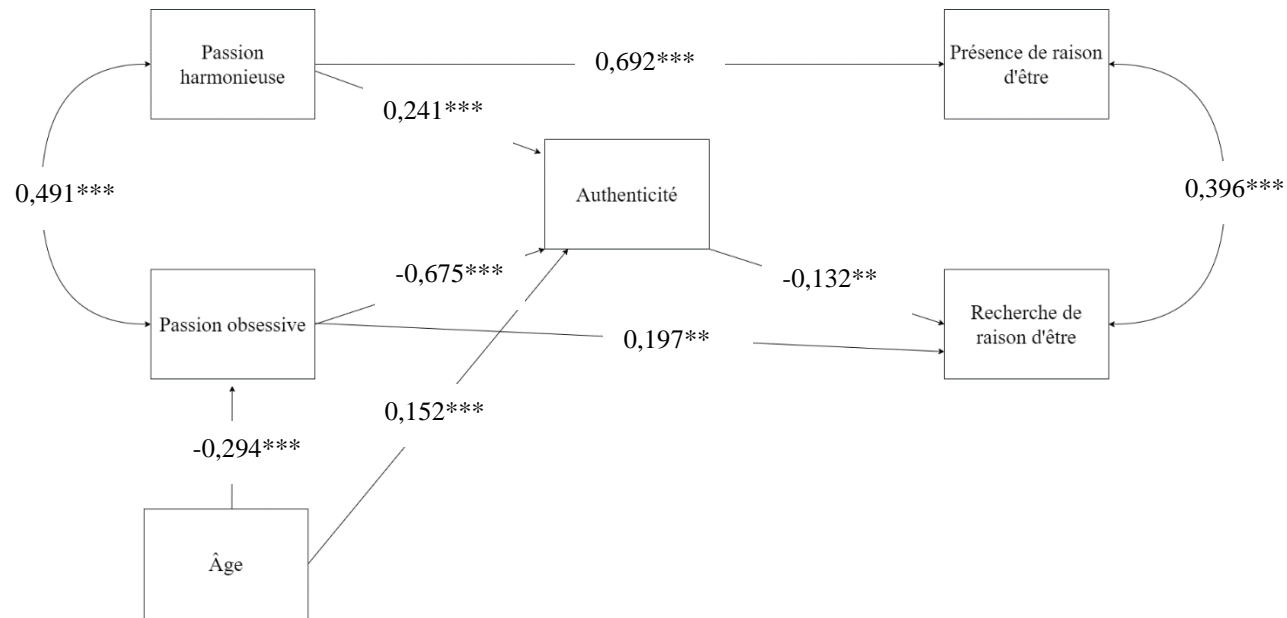
Tableau 1 Moyennes, écarts-types et corrélations entre les variables

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Passion harmonieuse	4,67	1,60	1										
(1)													
Passion obsessionnelle (2)	2,81	1,72	0,46***	1									
Présence de raison d'être (3)	4,84	1,54	0,74***	0,43***	1								
Recherche de raison d'être (4)	4,77	1,48	0,06	0,289***	0,32***	1							
Présence d'une vocation (5)	4,63	1,40	0,70***	0,45***	0,93***	0,31***	1						
Authenticité (6)	5,35	1,11	-0,06	-0,60***	-0,15**	-0,29	-0,18***	1					
Âge (7)	39,02	11,29	0,04	-0,28***	0,03	-0,21***	0,00	0,35***	1				
Sexe (8)	1,53	0,50	-0,08	-0,13**	0,08	-0,00	0,06	0,06	0,01	1			
Statut de l'emploi (9)	1,97	0,17	0,01	-0,03	-0,06	-0,07	-0,04	-0,04	-0,06	-0,05	1		
Nombre d'heures par semaine (10)	42,74	20,00	-0,04	0,00	-0,00	0,01	-0,01	-0,03	0,04	-0,06	-0,05	1	
Ancienneté (11)	8,00	9,66	0,08	0,01	0,11*	-0,10*	0,12*	0,06	0,25***	-0,04	0,02	-0,03	1

Note. $n = 401$; statut de l'emploi = temps partiel (1) ou temps plein (2); sexe = homme (1) ou femme (2)

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Figure 1 *Modèle final des relations entre le type de passion, l'authenticité ainsi que la recherche et la présence de raison d'être*



Note. Seuls les liens significatifs sont présentés afin d'alléger la présentation.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Liste des annexes

Questionnaire.....	29
Approbation éthique.....	34

Questionnaire

Note. Le questionnaire a été administré en anglais.

Formulaire d'information et de consentement

Preamble. Thank you for choosing to participate in our research project! Before accepting to participate and sign this form, it is important to take the time to read and understand the information below. If some words or sections do not seem clear to you, do not hesitate to communicate with Annabelle Fortin (fortin.annabelle@courrier.uqam.ca).

Project goals. The goal of this project is to better understand positive and negative experiences lived at work in relation to motivation.

Nature of participation. Your participation involves answering an online questionnaire via the online platform Qualtrics. Completion time is approximately 30 minutes. The questionnaire is about the positive and negative experiences at work in relation to motivation. You will be contacted again in two months - a HIT through the MTurk platform will be available to workers who have completed the first questionnaire - to answer a second questionnaire. In order to match your responses from both questionnaires, we will ask for your Worker ID. If you accept to answer the first questionnaire, it does not compel you to answer the second questionnaire.

Advantages. In participating to this research project, you will contribute to the training of an undergraduate student, in addition to contributing to the advancement of knowledge on positive and negative experiences lived at work.

Risks and disadvantages. In participating to this research, you are not at risk of any particular disadvantage.

Compensation. For the completion of this first questionnaire, you will receive 1\$ US (as stated on the MTurk platform).

Confidentiality. It is understood that all information will remain confidential. Only members of the research team will have access to it. In order to protect your identity and the confidentiality of your information, you will be identified by an alphanumeric code. This code, linked to your

name, will only be known by the responsible of the project and the student participating to the project. No publication or communication on the research (including the honor thesis of the student involved in the project) will contain any information that might identify you.

Voluntary participation and right of withdrawal. Your participation to this project is voluntary. This means that you accept to participate without any external pressure or constraint. This also means that you can end your participation at any time during the research, without any penalty, and without justification. In this case, unless you write or tell us otherwise, all information that concerns you will be destroyed.

The project leader can end your participation, without your consent, if she thinks that your well-being or the well-being of other participants is compromised or if you do not respect the instructions of the project.

Participant's consent. I hereby confirm that I read this consent and information form. I understand the goals of the project and what my participation implies. I confirm that I had the time to think of my decision to participate. I confirm that I had the opportunity to contact the project leader (or her delegate) to ask all my questions regarding my participation and that I received satisfying answers. I understand that I can withdraw from the project at any time, without any penalty, and without any justification. I voluntarily consent to participate to this research project.

Mesures sociodémographiques

1. What is your age?
2. What is your biological sex?
3. What is your job?
4. What is your line of business? (ex. health, education, finance, etc.)
5. For how many years have you been employed at your current job?
6. Do you have a full-time or a part-time job?
7. Usually, how many hours do you work a week?
8. What is your annual salary?

Échelle de passion au travail (1 = do not agree at all, 7 = very strongly agree)

While thinking of your work, please indicate your level of agreement with each item.

1. My work is in harmony with the other activities in my life.
2. I have difficulties controlling my urge to do my work.
3. The new things that I discover with my work allow me to appreciate it even more.
4. I have almost an obsessive feeling for my work.
5. My work reflects the qualities I like about myself.
6. My work allows me to live a variety of experiences.
7. My work is the only thing that really turns me on.
8. My work is well integrated in my life.
9. If I could, I would only do my work.
10. My work is in harmony with other things that are part of me.
11. My work is so exciting that I sometimes lose control over it.
12. I have the impression that my work controls me.

Échelle d'authenticité (1 = does not describe me at all, 7 = describes me very well)

For each of the 12 statements below, indicate how much they describe you.

1. I think it is better to be yourself, than to be popular.
2. I don't know how I really feel inside.
3. I am strongly influenced by the opinions of others.
4. I usually do what other people tell me to do.
5. I always feel I need to do what others expect me to do.
6. Other people influence me greatly.
7. I feel as if I don't know myself very well.
8. I always stand by what I believe in.
9. I am true to myself in most situations.
10. I feel out of touch with the "real me".
11. I live in accordance with my values and beliefs.
12. I feel alienated from myself.

Calling and Vocation Questionnaire (1 = strongly disagree, 7 = strongly agree)

Please indicate the degree to which you believe the following statements describe you, using the following scale. Please respond with your career as a whole in mind. For example, if you are currently working part time in a job that you don't consider part of your career, focus on your career as a whole and not your current job. Try not to respond merely as you think you "should" respond; rather, try to be as accurate and as objective as possible in evaluating yourself.

1. I believe that I have been called to my current line of work.
2. I'm searching for my calling in my career.
3. My work helps me live out my life's purpose.
4. I am looking for work that will help me live out my life's purpose.
5. I am trying to find a career that ultimately makes the world a better place.
6. I intend to construct a career that will give my life meaning.
7. I want to find a job that meets some of society's needs.
8. I do not believe that a force beyond myself has helped guide me to my career.
9. The most important aspect of my career is its role in helping to meet the needs of others.
10. I am trying to build a career that benefits society.
11. I was drawn by something beyond myself to pursue my current line of work.
12. Making a difference for others is the primary motivation in my career.
13. I yearn for a sense of calling in my career.
14. Eventually, I hope my career will align with my purpose in life.
15. I see my career as a path to purpose in life.
16. I am looking to find a job where my career clearly benefits others.
17. My work contributes to the common good.
18. I am trying to figure out what my calling is in the context of my career.
19. I'm trying to identify the area of work I was meant to pursue.
20. My career is an important part of my life's meaning.
21. I want to pursue a career that is a good fit with the reason for my existence.
22. I am always trying to evaluate how beneficial my work is to others.
23. I am pursuing my current line of work because I believe I have been called to do so.

24. I try to live out my life purpose when I am at work.

Le 21 octobre 2019 Nathalie
Houffort Professeure
Département de psychologie

Objet : Modification apportées au projet

Titre du projet : *A 360-degree analysis of the passionate worker*

No : 2872_e_2019 rapport 912

Source de financement : CRSH

Madame,

La présente vise à confirmer l'approbation, au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains, de l'ensemble des modifications apportées au projet mentionné en objet. Le présent rapport implique l'ajout des personnes suivantes au sein de l'équipe de travail : Annabelle Fortin (Étudiante, UQAM); Émilie Rodier (Étudiante, UQAM).

L'approbation de ces modifications est valide jusqu'au **1 octobre 2020**.

Le comité vous remercie d'avoir porté à son attention ces modifications et vous prie de recevoir l'expression de ses sentiments les meilleurs.

Le président,



Yanick Farmer, Ph. D.
Professeur