

# Débordement du bien-être psychologique de la vie personnelle vers le travail : le rôle médiateur de la performance au travail

Yanick Provost Savard, Annabelle Beauvais-St-Pierre and Véronique Dagenais-Desmarais

Volume 7, Number 2, Fall 2023

Santé psychologique au travail

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1107906ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1107906ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Provost Savard, Y., Beauvais-St-Pierre, A. & Dagenais-Desmarais, V. (2023). Débordement du bien-être psychologique de la vie personnelle vers le travail : le rôle médiateur de la performance au travail. *Humain et Organisation*, 7(2), 66–87. <https://doi.org/10.7202/1107906ar>

Article abstract

The goal of the present research is to evaluate the mediating role of job performance and its spillover of life satisfaction, a component of nonwork psychological well-being, onto psychological well-being at work. A two-wave study of 436 Canadian workers was conducted. They answered a self-reported questionnaire twice, at an interval of seven and a half months. Analyses support that contextual performance mediates the relationship between life satisfaction and psychological well-being at work. Results enrich work-non-work interface theories by demonstrating that psychological well-being can spill over through contextual performance at work.

# Débordement du bien-être psychologique de la vie personnelle vers le travail : le rôle médiateur de la performance au travail

Yanick PROVOST SAVARD<sup>1</sup>  
Annabelle BEAUVAIS-ST-PIERRE<sup>2</sup>  
Véronique DAGENAI-DESMARAIS<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Université du Québec à Montréal

<sup>2</sup> Université de Montréal

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse suivante:  
provost\_savard.yanick@uqam.ca

---

## Résumé

L'objectif de la présente étude est d'évaluer le rôle médiateur de la performance au travail dans le débordement de la satisfaction dans la vie, un indicateur de bien-être psychologique dans la vie personnelle, vers le bien-être psychologique au travail. Une étude à deux temps de mesure a été menée auprès de 436 travailleurs canadiens. Ceux-ci ont répondu à des questionnaires auto-rapportés à deux reprises avec un intervalle de sept mois et demi. Les analyses soutiennent le rôle médiateur de la performance contextuelle dans la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail. Les résultats permettent d'enrichir les théories de l'interface travail-vie personnelle en démontrant que le bien-être psychologique peut déborder à travers la performance contextuelle au travail.

**Mots-clés :** Satisfaction dans la vie, Bien-être psychologique au travail, Débordement positif, Performance contextuelle.

## Abstract

The goal of the present research is to evaluate the mediating role of job performance and its spillover of life satisfaction, a component of nonwork psychological well-being, onto psychological well-being at work. A two-wave study of 436 Canadian workers was conducted. They answered a self-reported questionnaire twice, at an interval of seven and a half months. Analyses support that contextual performance mediates the relationship between life satisfaction and psychological well-being at work. Results enrich work-non-work interface theories by demonstrating that psychological well-being can spill over through contextual performance at work.

**Keywords :** Life satisfaction, Psychological well-being at work, Positive spillover, Contextual performance

## 1. Introduction

À l'interface entre le travail et la famille émergent fréquemment des conflits, principalement dus au temps limité à accorder à ces deux domaines de vie, à la tension générée par l'implication dans l'un ou l'autre de ces domaines et aux comportements incompatibles à adopter dans ces deux domaines (Allen et al., 2020; Greenhaus et Beutell, 1985). En effet, dans un contexte nord-américain où le dévouement au travail est une valeur pratiquement universelle (Williams et al., 2016), il apparaît particulièrement difficile de s'engager simultanément dans les deux domaines centraux que sont le travail et la famille. Par exemple, l'adoption croissante des technologies de l'information et de la communication rend la déconnexion du travail de plus en plus difficile (Park et al., 2020). Pourtant, déjà en 1974, Sieber mentionnait que combiner l'implication dans le travail et la famille pourrait donner lieu à des synergies positives. Plus récemment, les effets à la fois bénéfiques et délétères sur la conciliation travail-famille de l'adoption du télétravail en contexte pandémique (Elbaz et al., 2022) constituent un exemple révélateur des deux pendants négatifs et positifs qui peuvent émerger à l'interface entre le travail et la famille. Le pendant positif de l'interface travail-vie personnelle constitue un pan de recherche florissant depuis la venue de la psychologie positive (p. ex. Seligman et Csikszentmihalyi, 2000). Toutefois, les mécanismes expliquant l'influence mutuelle de la vie personnelle et du travail sont peu connus. Les études ont, jusqu'à présent, porté principalement sur les antécédents et les résultantes du débordement entre la vie personnelle et le travail sans réellement approfondir les mécanismes sous-jacents (p. ex. Pluut et al., 2022; Rogers et May, 2003). Il est donc essentiel de préciser les processus qui sous-tendent le débordement.

Le bien-être psychologique (BEP) déborde entre la vie personnelle et le travail. Greenhaus et Powell (2006), dans leur cadre théorique, ont positionné la voie affective comme une façon dont les ressources acquises dans le domaine de la famille, comme l'auto-efficacité ou les compétences interpersonnelles, sont transférées vers le travail et vice versa. L'un des principaux mécanismes à travers lequel le débordement se produit pourrait être la performance au travail (Edwards et Rothbard, 2000; Greenhaus et Powell, 2006). Plus précisément, la voie affective de la théorie de l'enrichissement travail-famille (Greenhaus et Powell, 2006) stipule que le bien-être psychologique vécu à l'extérieur du travail peut influencer le bien-être psychologique au travail à travers la performance au travail. Par exemple, vivre des interactions positives avec les membres de sa famille pourrait générer de la bonne humeur chez un individu, ce qui augmenterait sa performance au travail. Cette performance améliorée pourrait par la suite occasionner du bien-être psychologique au travail. Bien que la théorie soutienne ce processus (Edwards et Rothbard, 2000; Greenhaus et Powell, 2006), qu'en est-il de la voie cognitive du bien-être psychologique? L'objectif de cette recherche est donc d'évaluer empiriquement le rôle médiateur de la performance au travail dans la relation entre la satisfaction dans la vie, qui se réfère à la composante cognitive du bien-être psychologique dans la vie personnelle, et le bien-être psychologique au travail.

## 2. Débordement travail-vie personnelle

Trois principaux mécanismes ont été étudiés pour expliquer les relations entre le travail et la famille : le débordement, la compensation et la segmentation (Edwards et Rothbard, 2000; Lambert, 1990). Le mécanisme de débordement se réfère aux influences mutuelles entre les domaines de la vie personnelle et du travail générant des similarités affectives, comportementales ou autres entre les deux domaines. Toujours selon ces auteurs, la compensation renvoie aux efforts pour contrebalancer l'insatisfaction dans un domaine en cherchant la satisfaction dans un autre domaine, tandis que la segmentation s'explique par la séparation des domaines de la vie personnelle et du travail de sorte que les deux domaines ne s'affectent pas mutuellement. Le mécanisme de débordement a été le plus soutenu empiriquement (Staines, 1980; Zhang et al., 2020), et c'est pourquoi la présente étude s'y intéresse plus particulièrement.

Le débordement travail-vie personnelle est défini comme « le transfert des affects positifs, habiletés, comportements et valeurs du domaine d'origine vers le domaine recevant, ayant ainsi des effets bénéfiques sur le domaine recevant » (traduction libre, Hanson et al., 2006, p. 251). Le débordement peut se produire sous une forme positive, c'est-à-dire que l'expérience vécue dans un domaine contribue à une expérience positive dans un deuxième domaine (p. ex. Greenhaus et Powell, 2006), ou sous une forme négative, c'est-à-dire que l'expérience vécue dans un domaine nuit au vécu propre à un autre domaine (p. ex. Kahn et al., 1964). Ces deux formes de débordement sont distinctes tant considérant leurs antécédents que leurs conséquences, et il semblerait qu'un haut niveau de débordement positif puisse coexister avec un haut niveau de débordement négatif (Grzywacz et Butler, 2005; Tiedje et al., 1990). Il apparaît particulièrement important de s'intéresser au débordement positif, puisqu'il s'agit d'un phénomène fréquent qui touche davantage les individus que le débordement négatif. En effet, le score d'enrichissement travail-famille rapporté par les participants de plusieurs études est presque systématiquement supérieur à celui du conflit travail-famille, associé à la facette négative du débordement (Greenhaus et Powell, 2006). Le débordement positif est également moins étudié que le débordement négatif, ce qui fait que ses mécanismes sont moins bien compris.

Le débordement peut se faire tant du travail vers la vie personnelle que réciproquement de la vie personnelle vers le travail (Staines, 1980), direction préconisée dans la présente étude afin de comprendre comment favoriser des conséquences positives, tant sur le plan de la performance que du bien-être, dans l'environnement de travail. Les mécanismes par lesquels le bien-être psychologique peut déborder entre le travail et d'autres domaines de vie ne sont pas complètement compris (Hill et al., 2007). En effet, les études antérieures recourent à des concepts-valises qui englobent l'ensemble du débordement et éludent ainsi les mécanismes internes à celui-ci. Notamment, le concept d'enrichissement travail-famille est défini de manière large : « la mesure dans laquelle des expériences dans un domaine améliorent la qualité de vie dans l'autre domaine » (traduction libre, Greenhaus et Powell, 2006, p. 72). Il est opérationnalisé sur le plan de perceptions d'enrichissement, une approche qui capte seulement le résultat et non pas le processus - exemple d'item : « Mon implication au travail me met de bonne humeur et cela m'aide à être un meilleur membre de famille » (Dumas, 2008). La théorie de l'enrichissement travail-famille (Greenhaus et Powell, 2006) et le processus de débordement

(Edwards et Rothbard, 2000) constituent toutefois des avancées préliminaires dans la compréhension du débordement de BEP. Effectivement, ces théories expliquent le processus liant les affects concernant la famille avec les affects au travail (Edwards et Rothbard, 2000). Dans le présent article, la performance au travail en tant que mécanisme de débordement sera examinée, puisqu'elle est bien ancrée dans les deux théories, mais n'a pas encore été adéquatement évaluée empiriquement. Plus précisément, la façon dont la satisfaction dans la vie peut prédire le bien-être psychologique au travail à travers la performance contextuelle sera étudiée.

### 3. Bien-être psychologique

Le BEP peut être défini comme un état de fonctionnement psychologique optimal (Ryan et Deci, 2001). Il appert que la conceptualisation du bien-être psychologique dans le domaine du travail spécifiquement est importante, puisque celle-ci se distingue théoriquement et empiriquement du bien-être psychologique vécu dans d'autres domaines de vie (Gilbert et al., 2011). Des mesures contextualisées au travail sont notamment davantage associées à la performance dans ce même domaine que des mesures générales (Hunthausen et al., 2003). Ainsi, le bien-être psychologique a été conceptualisé au travail selon des critères externes prédéterminés (Diener, 1984), comme l'épanouissement dans le travail, la croissance personnelle au travail et les relations positives avec les autres au travail (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012). Le BEP dans la vie personnelle peut être conceptualisé par la satisfaction dans la vie, qui représente sa composante cognitive, ainsi que par les affects positifs et les affects négatifs, qui correspondent à sa composante affective (Eid et Diener, 2004). La satisfaction dans la vie consiste en une évaluation subjective personnelle de la qualité de vie basée sur des normes et standards établis par l'individu (Diener et al., 1985). Les affects, pour leur part, sont composés de l'humeur, expérience plus diffuse, et des émotions, qui sont plus transitoires (MacDermid et al., 2002). Afin d'étudier le débordement d'un point de vue cognitif, la présente étude s'intéresse à la composante cognitive du BEP dans la vie personnelle, soit la satisfaction dans la vie (Danna et Griffin, 1999).

### 4. La performance au travail en tant que mécanisme de débordement

Il est proposé que la performance au travail constitue un mécanisme par lequel le BEP dans la vie personnelle influence le BEP au travail. Par exemple, un employé qui aurait une vie personnelle épanouie pourrait être plus enclin à bien collaborer avec ses collègues, ce qui, par la suite le mènerait à les apprécier davantage. Selon Edwards et Rothbard (2000), le débordement des affects peut se produire par l'entremise d'une augmentation de la performance dans le domaine recevant. Leur hypothèse se base sur les travaux précédents de Staw et al. (1994) qui ont proposé que l'affect positif puisse déborder vers la performance dans un autre domaine en améliorant les capacités cognitives, en augmentant l'effort envers la tâche et en facilitant les interactions positives. La performance dans le domaine recevant influence positivement les affects dans ce domaine à travers les récompenses dérivées de cette bonne performance (Edwards et Rothbard, 2000). Cette relation est également soutenue par les approches téléiques du bien-être subjectif, qui proposent que le bien-être soit le résultat de l'atteinte d'un but (Diener, 1984). La présente étude cherche à déterminer si ces théories peuvent être étendues au volet cognitif du bien-être. Effectivement, l'étude qualitative de

Languilaire (2009) rapportait que les aspects de l'interface travail-famille étaient appréhendés de façon non seulement affective, mais également de façon cognitive en se référant aux pensées tant positives que négatives par rapport à un domaine de vie et qui sont par la suite transférées dans l'autre domaine.

Borman et Motowidlo (1997) ont distingué deux types de performance : la performance de tâche et la performance contextuelle. D'une part, la performance de tâche est composée de comportements contribuant directement à la production de biens et services (Rotundo et Sackett, 2002). D'autre part, la performance contextuelle bénéficie à l'organisation indirectement en améliorant le contexte de travail des employés (Borman et Motowidlo, 1997; Rotundo et Sackett, 2002). Il s'agit de comportements interpersonnels et volontaires qui soutiennent le contexte social et motivationnel dans lequel les tâches sont effectuées. La performance contextuelle comporte deux dimensions : la facilitation interpersonnelle et le dévouement au travail. La facilitation interpersonnelle est composée de comportements relationnels contribuant au succès organisationnel (Van Scotter et Motowidlo, 1996). Cette dimension de la performance contextuelle inclut des comportements tels que coopérer avec les collègues et favoriser les bonnes relations (Van Scotter et Motowidlo, 1996). Le dévouement au travail, pour sa part, reflète les intentions du travailleur à contribuer au succès de l'organisation (Van Scotter et Motowidlo, 1996). Il inclut des comportements tels que persister dans une tâche difficile avec enthousiasme et accomplir volontairement des tâches qui ne sont pas formellement requises (Motowidlo et al., 1997). La performance contextuelle est également à proximité du concept de comportement de citoyenneté organisationnelle (Motowidlo et al., 1997). Le comportement de citoyenneté organisationnelle est défini comme un « comportement discrétionnaire hors rôle émis pour aider les autres membres de l'organisation ou pour démontrer du soutien à l'organisation » (traduction libre, Borman et Motowidlo, 1997, p. 100).

Dans la présente étude, la performance contextuelle sera étudiée, puisqu'elle est en adéquation avec les mécanismes de débordement proposés théoriquement. En effet, selon les mécanismes proposés par Staw et ses collaborateurs (1994), les affects positifs peuvent influencer la performance en augmentant l'effort envers la tâche et en facilitant les interactions positives. Une correspondance existe entre ces deux mécanismes, et les dimensions de dévouement au travail et de facilitation interpersonnelle de la performance contextuelle (Borman et Motowidlo, 1997). Bien que les mécanismes découlent de la théorisation sur le débordement de la composante affective du bien-être psychologique, nous proposons qu'un rationnel similaire puisse s'appliquer au débordement de la composante cognitive du bien-être psychologique. Ainsi, la performance contextuelle pourrait être davantage explicative du débordement de bien-être psychologique que la performance de tâche.

Concernant les études empiriques antérieures, la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail semble soutenue. Effectivement, la satisfaction dans la vie a été liée positivement au bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012). D'autres études démontrent également un soutien initial au rôle médiateur joué par la performance contextuelle dans le débordement de la satisfaction dans la vie vers le bien-être psychologique au travail, mais elles le font le plus souvent en recourant à des conceptualisations connexes à la performance contextuelle, comme la performance globale ou les comportements de citoyenneté organisationnelle. Deux relations sont importantes pour que cette médiation

existe : 1) le lien entre la satisfaction dans la vie et la performance contextuelle, et 2) le lien entre la performance contextuelle et le bien-être psychologique au travail. Bien qu'aucune étude n'ait examiné spécifiquement le lien entre la satisfaction dans la vie et la performance contextuelle, la satisfaction dans la vie a été liée aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Lambert, 2010; Meynhardt et al., 2020). La satisfaction dans la vie a également été liée à la performance globale au travail dans une méta-analyse (Erdogan et al., 2012). La revue de la littérature de Lyubomirsky et ses collègues (2005) appuie l'idée voulant que les individus qui sont globalement plus heureux tendent à mieux performer au travail. En ce qui concerne la deuxième partie de l'effet de médiation, soit le lien entre la performance contextuelle et le bien-être psychologique au travail, une étude a démontré que les comportements de citoyenneté organisationnelle étaient significativement corrélés au bien-être psychologique au travail (Bartels et al., 2019). Ainsi, des appuis préliminaires soutiennent l'existence possible du lien médiateur postulé. L'hypothèse suivante sera évaluée longitudinalement.

*Hypothèse* : La relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail ultérieur est médiée par la performance contextuelle.

## 5. Méthode

### 5.1 Devis et participants

Des travailleurs canadiens du milieu de la santé ont rempli deux questionnaires dans un intervalle de six à neuf mois ( $M = 7.56$  mois,  $ÉT = .57$  mois) entre octobre 2011 et juin 2012. Cet intervalle semble suffisant pour diminuer la variance commune due à la méthode (Podsakoff et al., 2003) et pour observer le processus à long terme du débordement (Daniel et Sonnentag, 2014). Les participants, recrutés par l'entremise d'un ordre professionnel, étaient des employés techniques du domaine médical. Les membres ont été contactés par leur ordre professionnel et 3 826 d'entre eux ont été invités à participer à l'étude par l'équipe de recherche. Seuls les participants satisfaisant aux critères suivants ont pu participer à l'étude : 1) être âgé d'au moins 18 ans; 2) être citoyen canadien ou résident permanent; 3) occuper un emploi rémunéré; 4) avoir une compréhension du français écrit suffisante. Un total de 831 personnes a participé au premier temps de mesure. Parmi les participants du premier temps de mesure, 436 ont rempli le deuxième questionnaire. Le taux d'attrition était de 48 % entre le T1 et le T2, mais des tests  $t$  n'ont montré aucune différence significative sur les variables d'intérêt au T1, entre les individus ayant participé seulement au T1 et ceux ayant participé également au T2. Les participants ont fourni leur consentement éclairé, et les données ont été collectées sur une plate-forme web sécurisée, puis traitées de manière confidentielle. Un numéro d'identification personnel a été utilisé pour appairer les données entre les deux temps de mesure. La plupart des participants étaient des femmes (89 %) et l'âge moyen était de 38.8 ans ( $ÉT = 11.2$  ans). Quatre-vingt-deux pour cent des participants occupaient un emploi à temps plein (au moins 35 heures par semaine). En ce qui concerne l'ancienneté, 5.7 % des participants occupaient leur poste depuis moins de 6 mois, 18 % entre 6 mois et 2 ans, 21.5 % entre 2 ans et 5 ans, 16.3 % entre 5 ans et 10 ans, et 38.5 % depuis plus de 10 ans.

## 5.2 Mesures

### 5.2.1 Satisfaction dans la vie

La satisfaction dans la vie a été mesurée par la traduction française (Blais et al., 1989) de la *Satisfaction with Life Scale* (Diener et al., 1985). Cette mesure a été validée de façon soutenue (Erdogan et al., 2012). Elle comprend cinq items (p. ex. « En général, ma vie correspond de près à mes idéaux ») notés sur une échelle allant de 1 (Fortement en désaccord) à 7 (Fortement en accord). L'alpha de Cronbach indique une bonne fiabilité dans l'étude de validation en français ( $\alpha = .79-.84$ ) (Blais et al., 1989).

### 5.2.2 Bien-être psychologique au travail.

L'indice de bien-être psychologique au travail (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012) a été utilisé. Cette mesure comprend cinq dimensions du bien-être psychologique au travail : adéquation interpersonnelle au travail, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence au travail, volonté d'engagement au travail et reconnaissance perçue au travail. Chaque dimension est mesurée par cinq items (p. ex. « J'apprécie les gens avec qui je travaille »), pour un total de 25 items notés sur une échelle de Likert allant de 0 (En désaccord) à 5 (Tout à fait en accord). L'alpha de Cronbach de l'étude de validation originale indique une fiabilité adéquate ( $\alpha = .96$ ) (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012).

### 5.2.3 Performance contextuelle

L'échelle de performance contextuelle de Van Scotter et Motowidlo (1996) a été utilisée et traduite par la méthode de la traduction inversée (Vallerand, 1989). Cette échelle mesure deux dimensions : la facilitation interpersonnelle (sept items; p. ex. « Parler aux autres travailleurs avant de prendre des actions qui pourraient les affecter ») et le dévouement au travail (huit items; p. ex. « Persister à surmonter les obstacles pour terminer une tâche. ») sur une échelle de Likert allant de 1 (Jamais) à 5 (Toujours). L'alpha de Cronbach indique une cohérence interne adéquate de l'échelle originale anglaise ( $\alpha = .89-.94$ ) (Van Scotter et Motowidlo, 1996).

## 5.3 Analyses

À la suite d'analyses préliminaires, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées pour chaque instrument. Aucune covariance entre les résiduels n'a été ajoutée. L'adéquation des modèles a été évaluée selon les critères suivants : un CFI supérieur à 0,95 (Hu et Bentler, 1999); un RMSEA inférieur à 0.08 (acceptable) ou 0.05 (bonne adéquation; Browne et Cudeck, 1993) et une valeur de SRMR sous 0.05 (Byrne, 2013). Ces critères doivent cependant être considérés avec flexibilité (Niemand et Mai, 2018). Des analyses de médiation ont permis d'évaluer l'hypothèse selon laquelle la performance contextuelle médierait la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail avec la macro PROCESS pour SPSS (Hayes, 2013; Hayes et al., 2017). La variable médiatrice de performance contextuelle a été positionnée au T2, puisque l'effet interdomaines prendrait plus de temps à s'articuler que l'effet à l'intérieur du domaine du travail.



## 6. Résultats

Le Tableau 1 présente les résultats descriptifs et les corrélations de Pearson. Les corrélations obtenues démontrent un lien positif et significatif entre la satisfaction dans la vie au T1 et la performance contextuelle au travail au T2 ( $r = .11, p < .05$ ). Il en va de même entre la performance contextuelle au T1 et le bien-être psychologique au travail au T2 ( $r = .32, p < .01$ ). Les liens devant être présents pour poser l'hypothèse de médiation dans la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être au travail ont donc été obtenus.

**Tableau 1**  
**Statistiques descriptives et corrélations de Pearson**

| Variable                       | N   | M    | ÉT   | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7    | 8 |
|--------------------------------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|---|
| 1. Satisfaction dans la vie T1 | 831 | 5.53 | .98  | .88   |       |       |       |       |       |      |   |
| 2. Performance contextuelle T1 | 841 | 3.54 | .70  | .19** | .83   |       |       |       |       |      |   |
| 3. BEP au travail T1           | 878 | 4.00 | .69  | .41** | .31** | .94   |       |       |       |      |   |
| 4. Satisfaction dans la vie T2 | 436 | 5.40 | 1.07 | .73** | .16*  | .31** | .90   |       |       |      |   |
| 5. Performance contextuelle T2 | 470 | 3.49 | .68  | .11*  | .61** | .28** | .05   | .83   |       |      |   |
| 6. BEP au travail T2           | 501 | 4.00 | .70  | .34** | .32** | .68** | .30** | .36** | .95   |      |   |
| 7. Âge                         | 790 | 38.8 | 11.2 | .08*  | .04   | .07   | .14** | -.04  | .12** | -    |   |
| 8. Genre                       | 790 | 1.11 | .31  | -.08* | -.05  | -.05  | -.07  | -.04  | -.09  | -.01 | - |

*Note.* \*\* =  $p < .01$ ; \* =  $p < .05$ ; BEP = bien-être psychologique; les alphas de Cronbach sont présentés sur la diagonale; le genre est codé 1 = femme, 2 = homme.

### 6.1 Analyses factorielles confirmatoires

Dans le but d'évaluer la structure factorielle des trois instruments, des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées sur les données au T1 avec AMOS (Arbuckle, 2010). Le Tableau 2 présente les résultats des analyses factorielles confirmatoires.

**Tableau 2**  
**Indices d'ajustement pour les analyses factorielles confirmatoires**

| Modèle                              | $\chi^2/df$ | CFI | RMSEA | IC RMSEA   | SRMR |
|-------------------------------------|-------------|-----|-------|------------|------|
| Satisfaction dans la vie            | 4.13        | .99 | .061  | [.03; .09] | .02  |
| Performance contextuelle – 15 items | 6.13        | .88 | .078  | [.07; .08] | .05  |
| Performance contextuelle – 8 items  | 4.73        | .97 | .067  | [.05; .08] | .03  |
| BEP au travail                      | 5.52        | .92 | .072  | [.07; .07] | .06  |

*Note.* BEP = bien-être psychologique;  $\chi^2/df$  = Chi carré normé; IC = intervalle de confiance à 95 %.

Un premier modèle a été testé avec la satisfaction dans la vie comme une variable latente régressant sur les cinq items composant sa mesure. Les indices d'ajustement étaient bons. Un deuxième modèle a été testé avec la performance contextuelle. Il était composé des dimensions de la facilitation interpersonnelle et du dévouement au travail comme variables latentes corrélées. Le modèle final contient les quatre items les plus représentatifs de chaque dimension, pour un total de huit items. Bien qu'il présente un bon ajustement, ce modèle diffère du modèle original de 15 items qui, lui, présentait un faible ajustement. Sachant qu'une mauvaise adéquation peut provenir de faibles saturations factorielles (Hermida, 2015), nous avons exclu les items présentant les saturations factorielles les plus faibles (voir Annexe 1) jusqu'à ce que chaque dimension ne contienne que les quatre items les plus représentatifs. Ceci constitue une modification *a posteriori* de l'instrument de mesure, approche qui a également été adoptée dans d'autres études (p. ex. Melton et Hartline, 2010). Les items restants semblent capturer une perspective différente de la performance contextuelle comparativement à la mesure initiale. La première dimension de la performance contextuelle, la facilitation interpersonnelle, semble mesurer le support verbal envers les collègues (p. ex. item inclus : « Soutenir ou encourager un(e) collègue ayant un problème personnel »), mais élude les actions concrètes prises pour les aider à accomplir leurs tâches (p. ex. item exclu : « Aider quelqu'un sans qu'on vous le demande »). La dimension du dévouement au travail est moins sensible aux comportements allant au-delà des demandes formelles contribuant à la performance organisationnelle (p. ex. item exclu : « Consacrer des heures supplémentaires pour que le travail soit fait à temps »). Ceci peut être expliqué par le fait que l'échantillon contient du personnel technique provenant du milieu médical qui diffère des mécaniciens des Forces de l'air provenant de l'étude de validation originale (Van Scotter et Motowidlo, 1996). Étant données les demandes considérables affectant les travailleurs canadiens du domaine de la santé (Kilroy et al., 2016), les participants pouvaient ne pas envisager de dépasser une charge de travail déjà élevée. Toutefois, les items retenus pour la dimension du dévouement au travail semblent maintenir une représentation adéquate des composantes motivationnelles et de la persistance vis-à-vis une tâche difficile (p. ex. item inclus : « Persister à surmonter les obstacles pour terminer une tâche »). Un troisième modèle de second ordre a été testé avec une variable latente du bien-être psychologique global régressant sur ses cinq dimensions, elles-mêmes régressant sur les cinq items composant chaque dimension. La plupart des indices d'ajustement ne suivaient pas les normes prescrites par une faible marge, ce qui pourrait être expliqué par le grand nombre de paramètres dans ce modèle.

## 6.2 Analyses de médiation

Utilisant la macro PROCESS pour SPSS (Hayes, 2013; Hayes et al., 2017), les analyses de médiation ont évalué le rôle médiateur de la performance contextuelle (T2) dans la relation entre la satisfaction dans la vie (T1) et le bien-être psychologique au travail (T2). Ces analyses permettent d'évaluer à quel point la relation entre deux variables peut être expliquée par une autre variable, le médiateur (Hayes, 2009). En d'autres mots, l'effet indirect de la satisfaction dans la vie sur le bien-être psychologique au travail, à travers la performance contextuelle, a été évalué. Parmi les variables contrôles potentielles de l'âge et du genre, centrales dans la littérature sur l'interface travail-famille (Rothbard, 2001; Spieler et al., 2018), seulement l'âge était significativement corrélé à la variable dépendante du bien-être psychologique au travail (*r*

= .12,  $p = .008$ ). Elle a donc été incluse dans le modèle comme une covariable. Ni l'âge ni le genre n'étaient significativement corrélés à la performance contextuelle en tant que médiateur. Seule la variable d'âge a donc été incluse dans le modèle à titre de contrôle. Le modèle de médiation complet explique 22.7 % de la variance du bien-être psychologique ( $p < .001$ ). L'effet indirect est statistiquement significatif ( $\beta = .03$ , IC 95 % [.01, .06]) et représente 14.1 % de l'effet total sur la variable dépendante ( $P_M = .14$ , IC 95 % [.05, .24]). Ceci signifie que 14.1 % de la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail passe par la performance contextuelle. Ainsi, la performance contextuelle des employés explique le processus de débordement de la satisfaction dans la vie vers le bien-être psychologique au travail, confirmant l'hypothèse. La Figure 1 présente le modèle de médiation avec la mesure de la satisfaction dans la vie au T1, la variable médiatrice, la performance contextuelle, au Temps 2, et le bien-être psychologique au travail mesuré au Temps 2 également.

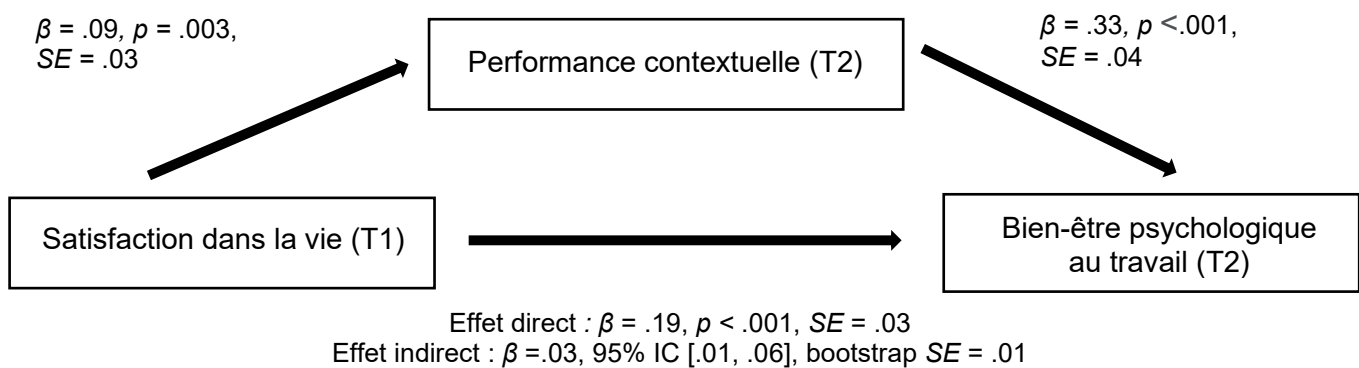


Figure 1. Modèle de médiation

## 7. Discussion

L'hypothèse stipulant que la performance contextuelle médie la relation entre la satisfaction dans la vie et le bien-être psychologique au travail est confirmée. Ainsi, le débordement de BEP semble être expliqué par le rôle médiateur de la performance contextuelle selon un devis à deux temps de mesure séparés de sept mois et demi.

Les résultats de la présente étude s'ajoutent à des résultats empiriques partiels concernant le lien entre la satisfaction dans la vie et la performance contextuelle. En effet, bien qu'aucune étude n'ait porté directement sur le lien entre la satisfaction dans la vie et la performance contextuelle, la satisfaction dans la vie a été liée aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Lambert, 2010; Meynhardt et al., 2020). Les résultats obtenus appuient la prémisse selon laquelle les travailleurs ayant une évaluation plus élevée de leur satisfaction dans la vie tendent à encourager davantage leurs collègues au travail et persistent également davantage lors de tâches plus difficiles au travail. Ce résultat s'ajoute aux preuves empiriques précédentes en plus de renforcer les théories de l'interface travail-vie personnelle (Edwards et Rothbard, 2000; Greenhaus et Powell, 2006) en soutenant qu'une composante du BEP, la satisfaction dans la vie, pourrait influencer la performance contextuelle (Diener et Ryan, 2009; Ryan et Deci, 2001).

Les résultats suggèrent que bien que les théories de l'interface travail-vie personnelle (Edwards et Rothbard, 2000; Greenhaus et Powell, 2006) soient basées sur des concepts transitoires du BEP (affects), les mécanismes de la performance au travail qu'ils proposent expliquent également le débordement de formes cognitives plus stables du BEP (satisfaction et bien-être psychologique; Dagenais-Desmarais et al., 2018; Eid et Diener, 2004). Dans de futurs développements théoriques, il serait donc pertinent de rester sensible à la cohérence entre les conceptualisations du BEP choisies et la période temporelle des mécanismes proposés. Ceci permettrait une compréhension plus affinée du phénomène observé et des indications plus claires pour la validation empirique des propositions théoriques.

La présente étude renforce la compréhension de la relation entre le BEP dans la vie personnelle et la performance au travail. Alors que les états affectifs pourraient ne pas systématiquement persister au-delà de l'activité qui les a engendrés (Lambert et al., 2015), il semble que des composantes plus cognitives du bien-être, comme la satisfaction dans la vie, puissent avoir un effet sur la performance contextuelle et le bien-être psychologique dans un autre contexte. Ainsi, le BEP dans la vie personnelle devrait influencer les comportements au travail. Les résultats obtenus constituent un appui à l'effet que des attitudes à l'extérieur du travail – la satisfaction dans la vie – peuvent influencer les comportements au travail – la performance contextuelle.

## 7.1 Retombées pratiques

Plusieurs implications pratiques découlent de la présente recherche. Premièrement, les résultats soutiennent que le bien-être dans la vie personnelle pourrait constituer une ressource pour l'amélioration de la performance et du bien-être au travail. Les travailleurs pourraient créer des opportunités pour que ce débordement positif se produise. Par exemple, ils peuvent penser à des événements positifs à l'extérieur du travail avant d'entreprendre une tâche importante où ils peuvent introduire des souvenirs d'éléments positifs de leur vie personnelle, comme des photos, sur leur lieu de travail. Les psychologues du travail pourraient également favoriser une culture organisationnelle dans laquelle la vie personnelle est importante en formant les gestionnaires à être sensibles à leur propre bien-être et à celui de leurs employés au-delà du travail. Notamment, les gestionnaires et les organisations gagneraient à promouvoir les comportements de supervision soutenant la famille, comme le soutien émotionnel (Hammer et al., 2009; Yu et al., 2022). Les gestionnaires pourraient discuter avec leurs employés de leur vie personnelle et de leurs engagements à l'extérieur du travail, démontrant ainsi qu'ils sont importants et considérés en tant que personne (Hammer et al., 2009).

Deuxièmement, les résultats suggèrent que de donner l'opportunité d'améliorer et de percevoir sa propre performance au travail favorise le débordement positif. Ceci peut être accompli en donnant l'autonomie de choisir les tâches pour lesquelles les employés se sentent compétents et en fournissant une rétroaction positive sur leur performance. Une rétroaction plus continue devrait compléter la rétroaction annuelle par l'entremise de l'évaluation de la performance (Prayson et Rowe, 2017). Par exemple, la publication des évaluations positives des patients (Wickner et al., 2019) et la rétroaction multisource des collègues (Ferguson et al., 2014) ont été appliquées avec succès dans le milieu de la santé. En résumé, fournir des opportunités pour favoriser et percevoir sa performance au travail pourrait influencer positivement l'état psychologique au travail des employés.

## 7.2 Limites et recherches futures

La présente recherche comporte certaines limites. Premièrement, le médiateur et la variable dépendante ont été mesurés simultanément. La mesure simultanée des deux variables pourrait faire craindre un biais de variance commune dû à la méthode, mais la corrélation obtenue entre ces deux variables ( $r = .36$ ) ne semble pas préoccupante à cet effet (Spector et Brannick, 2009). Néanmoins, les recherches futures devraient contenir au moins trois temps de mesure pour évaluer le processus de médiation. La séparation temporelle entre les variables indépendantes, médiatrices et dépendantes est à privilégier lors de l'application d'un modèle de médiation (Cooper et al., 2020).

L'échantillon de l'étude est aussi principalement féminin. La composition de l'échantillon pourrait empêcher la généralisation des résultats à des travailleurs masculins. L'évaluation du rôle du genre dans le débordement positif a produit des résultats variables (Greenhaus et Powell, 2006). Par exemple, une étude possédant une question de recherche similaire a démontré que le débordement émotionnel positif de la famille vers le travail est observable chez les femmes seulement (Rothbard, 2001). Bien que cette limite soit soulevée, la présente étude reste valide, puisqu'elle répond adéquatement à l'hypothèse de recherche (Michel et al., 2016). Il est recommandé de poursuivre l'étude dans des échantillons à prédominance masculine avant de conclure que les hommes expérimentent le débordement du BEP de la même façon.

Les adaptations appliquées à la mesure de la performance contextuelle incitent à faire preuve de prudence dans l'interprétation des résultats et leur comparaison avec ceux d'autres études. Certains items de la mesure de la performance contextuelle ont dû être retirés pour atteindre un ajustement acceptable du modèle de mesure, puisque les faibles poids de régression de certains items avaient un impact négatif sur l'ajustement du modèle (Hermida, 2015). Les items retenus semblent capter une perspective différente de la performance contextuelle comparativement à celle de la mesure initiale. Spécifiquement, il est impossible de conclure que les aspects exclus de la mesure de performance contextuelle utilisée ont une incidence sur le débordement du BEP. Alors, il n'est pas possible de tirer des conclusions concernant les comportements aidant les collègues à accomplir leur travail ou les comportements démontrant une implication au-delà des requêtes formelles. Les aspects couverts par la mesure finale retenue, comme recevoir l'encouragement des collègues et persister lors de difficultés, semblent cependant suffisants pour expliquer une part significative du débordement de la satisfaction dans la vie sur le bien-être psychologique au travail.

La collecte des données s'étant déroulée avant la pandémie, les résultats doivent être interprétés avec prudence. Effectivement, les frontières entre le travail et la famille sont devenues plus floues depuis le début de la crise sanitaire, s'accompagnant d'une intensification rapide du télétravail (Carvalho et al., 2021; Elbaz et al., 2022; Vaziri et al., 2020). Cet effondrement des frontières pourrait avoir accentué le processus de débordement étudié, faisant en sorte que les résultats obtenus seraient un estimé conservateur du phénomène à l'étude. Il serait tout de même pertinent d'étudier le mécanisme de débordement de la présente étude dans le contexte actuel. Cela permettrait d'évaluer l'effet des transformations du monde du travail sur le phénomène de débordement étudié.

Les recherches futures devraient utiliser une mesure plus précise de la conceptualisation à long terme du BEP dans la vie personnelle. Effectivement, la mesure de la satisfaction dans la vie peut se référer tant à la vie personnelle qu'au travail. Il est recommandé d'utiliser une mesure plus spécifique de la satisfaction dans la vie personnelle qui exclut les expériences au travail. Toutefois, la mesure de la satisfaction dans la vie utilisée présente une proportion importante de variance commune avec les mesures de satisfaction dans la vie personnelle, souvent au-dessus de 36 % (Erdogan et al., 2012), tandis que sa relation avec la satisfaction au travail était caractérisée par un  $R^2$  de 19.4 % dans une méta-analyse (Heller et al., 2004). Ainsi, la mesure utilisée de la satisfaction dans la vie est davantage représentative de la satisfaction dans la vie personnelle que de la satisfaction au travail.

Étudier le débordement du travail vers la vie personnelle serait également une avenue de recherche intéressante (p. ex. Daniel et Sonnentag, 2014). Cette avenue de recherche mettrait en lumière les possibles interventions dans le milieu de travail pouvant améliorer le BEP des travailleurs à l'extérieur du travail. Une telle approche quantifierait également la contribution du domaine du travail dans le maintien d'une bonne santé psychologique générale. Évaluer d'autres mécanismes de débordement est une avenue prometteuse supplémentaire. Par exemple, la description théorique du débordement travail-famille (Edwards et Rothbard, 2000) propose que les affects dans un domaine débordent sur les affects dans un autre domaine à travers l'expérience générale des affects positifs.

## 8. Conclusion

En conclusion, la présente étude décrit un processus s'étalant sur sept mois et demi dans lequel le débordement de la satisfaction dans la vie vers le bien-être psychologique au travail est médié par la performance contextuelle. Cet article contribue à clarifier les théories de l'interface travail-famille en évaluant empiriquement ce mécanisme de débordement et ajoute aux résultats empiriques sommaires concernant le lien entre la satisfaction dans la vie et la performance contextuelle. Considérant les résultats obtenus dans la présente étude, il serait intéressant d'explorer ce rôle médiateur de la performance contextuelle au travail avec d'autres indicateurs de bien-être ou de détresse psychologique lors d'études futures. Il serait également intéressant d'évaluer le phénomène de débordement au sein de diverses modalités de travail actuellement prisées, comme le télétravail, qui permet aux employés de travailler en dehors des frontières d'un bureau physique par l'entremise des technologies. Puisque les organisations tendent maintenant à chercher des moyens d'augmenter le bien-être psychologique de leurs employés, l'obtention de connaissances concernant le débordement positif entre leurs domaines de vie peut contribuer à l'avancement des causes scientifiques, organisationnelles et humaines.

## 9. Références

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. et Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 105*(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Arbuckle, J. L. (2010). *IBM - SPSS Amos*. <http://www-03.ibm.com/software/products/en/spss-amos>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J. et Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE, 14*(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. et Brière, N. M. (1989). The Satisfaction scale: Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale. *Canadian Journal of Behavioural Science, 21*(2), 210-223. <https://doi.org/10.1037/h0079854>
- Borman, W. C. et Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection Research. *Human Performance, 10*(2), 99-109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- 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* (p. 136-162). Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T. et Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: Work–family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers' burnout and flourishing. *Sustainability, 13*(13), 7339-7553. <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Cooper, B., Eva, N., Zarea Fazlelahi, F., Newman, A., Lee, A. et Obschonka, M. (2020). Addressing common method variance and endogeneity in vocational behavior research: A review of the literature and suggestions for future research. *Journal of Vocational Behavior, 121*, Article 103472. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103472>
- Dagenais-Desmarais, V., Leclerc, J.-S. et Londei-Shortall, J. (2018). The relationship between employee motivation and psychological health at work: A chicken-and-egg situation? *Work & Stress, 32*(2), 147-167. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317880>
- Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Danna, K. et Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25*(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Daniel, S. et Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress, 28*(1), 49-66. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872706>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. et Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)

- Diener, E. et Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Dumas, M. (2008). Conflit et enrichissement travail-famille et implication. *Revue de gestion des ressources humaines*, 67(1), 23-37. <https://doi.org/10.3917/gmp.071.0009>
- Elbaz, S., Richards, J. B. et Provost Savard, Y. (2022). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/cap0000330>
- Edwards, J. R. et Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>
- Eid, M. et Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000003801.89195.bc>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. et Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Ferguson, J., Wakeling, J. et Bowie, P. (2014). Factors influencing the effectiveness of multisource feedback in improving the professional practice of medical doctors: A systematic review. *BMC Medical Education*, 14, 1-12. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-76>
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European review of applied psychology*, 61(4), 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H. et Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G. et Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. et Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. et Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.



- Hayes, A. F., Montoya, A. K. et Rockwood, N. J. (2017). The analysis of mechanisms and their contingencies: PROCESS versus structural equation modeling. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 25(1), 76-81. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2017.02.001>
- Heller, D., Watson, D. et Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.574>
- Hermida, R. (2015). The problem of allowing correlated errors in structural equation modeling: Concerns and considerations. *Computational Methods in Social Sciences*, 3(1), 5-17. <https://doi.org/10.1037/e518392013-131>
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Langeveld, A. V., Martinengo, G., Parker, T. T. et Walker, E. (2007). Work-family facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507-526. <https://doi.org/10.1177/1523422307305490>
- Hu, L. et Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunthausen, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N. et Hammer, L. B. (2003). A field study of frame-of-reference effects on personality test validity. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 545-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.545>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Dierick, J. et Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity (xii). Oxford, Angleterre: John Wiley.
- Kilroy, S., Flood, P. C., Bosak, J. et Chênevert, D. (2016). Perceptions of high-involvement work practices and burnout: the mediating role of job demands. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 408-424. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12112>
- Lambert, E. G. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361-380. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2010.516533>
- Lambert, L., Passmore, H.-A. et Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: Mapping well-being orientations. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 56(3), 311-321. <https://doi.org/10.1037/cap0000033>
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Languilaire, J.-C. (2009). Experiencing work/non-work: Theorising individuals' process of integrating and segmenting work, family, social and private [Doctoral dissertation, Jönköping International Business School]. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:278502>
- Lyubomirsky, S., King, L. et Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- MacDermid, S. M., Seery, B. L. et Weiss, H. M. (2002). An emotional examination of the work-family interface. In R. G. Lord, R. J. Klimosky, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (pp. 402-427). San Francisco, États-Unis: Jossey Bass.

- Melton, H. L. et Hartline, M. D. (2010). Customer and frontline employee influence on new service development performance. *Journal of Service Research*, 13(4), 411-425. <https://doi.org/10.1177/1094670510369378>
- Meynhardt, T., Brieger, S. A. et Hermann, C. (2020). Organizational public value and employee life satisfaction: The mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1560-1593. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416653>
- Michel, J. S., Hartman, P., O'Neill, S. K., Lorys, A. et Chen, P. Y. (2016). Sample adequacy and implications for occupational health psychology research. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9(1), 193-197. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.135>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. et Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Niemand, T. et Mai, R. (2018). Flexible cutoff values for fit indices in the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46(6), 1148-1172. <https://doi.org/10.1007/s11747-018-0602-9>
- Park, Y., Liu, Y. et Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 518-534. <https://doi.org/10.1002/job.2461>
- Pluut, H., Ilies, R., Su, R., Weng, Q. et Liang, A. X. (2022). How social stressors at work influence marital behaviors at home: An interpersonal model of work–family spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 74-88. <https://doi.org/10.1037/ocp0000298>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. et Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prayson, R. A. et Rowe, J. J. (2017). Effective feedback in the workplace. *Critical Values*, 10(3), 24-27. <https://doi.org/10.1093/crival/vax017>
- Rogers, S. J. et May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rotundo, M. et Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Seligman, M. E. P. et Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. <https://doi.org/10.2307/2094422>

- Spector, P. E. et Brannick, M. T. (2009). Common method variance or measurement bias? The problem and possible solutions. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The Sage handbook of organizational research methods* (pp. 346-362). Sage Publications Ltd.
- Spieler, I., Scheibe, S. et Roßnagel, C. S. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233-1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Staw, B. M., Sutton, R. I. et Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.51>
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M. et Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and Family*, 52(1), 63-72. <http://dx.doi.org/10.2307/352838>
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. [Towards a methodology for the transcultural validation of psychological questionnaires: Implications for research in the French language.]. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Van Scotter, J. R. et Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H. et Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073-1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Wickner, P. G., Dankers, C., Green, M., Salmasian, H. et Kachalia, A. (2019). Early performance trends after the public posting of ambulatory patient satisfaction reviews. *Journal of Patient Experience*, 6(4), 329-332. <https://doi.org/10.1177/2374373519833649>
- Williams, J. C., Berdahl, J. L. et Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “integration” *Annual Review of Psychology*, 67(1), 515-539. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033710>
- Yu, A., Pichler, S., Russo, M. et Hammer, L. (2022). Family-supportive supervisor behaviors (FSSB) and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and gender role beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 275-304. <https://doi.org/10.1111/joop.12379>
- Zhang, H., Chen, C., Schlegel, R. et Chen, K. (2020). Spillover of authenticity from work to home: The mediating role of affect. *European Journal of Social Psychology*, 50(5), 1065-1072. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2658>

### Annexe 1 – Saturations factorielles des modèles de mesure

#### Modèle de mesure de la satisfaction dans la vie

| Item  | Saturations factorielles<br>standardisées |
|---|---|
| 1. En général, ma vie correspond de près à mes idéaux.                              | .78                                       |
| 2. Mes conditions de vie sont excellentes.  | .74                                       |
| 3. Je suis satisfait(e) de ma vie.  | .91                                       |
| 4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie. | .82                                       |
| 5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.                | .69                                       |

#### Modèle de mesure de la performance contextuelle (instrument original à 15 items)

| Item   | Saturations factorielles<br>standardisées |                          |
|--|---|--------------------------|
|  | Facilitation<br>interpersonnelle          | Dévouement<br>au travail |
| 1. Faire l'éloge de ses collègues lorsqu'ils ont du succès                                 | .61                                       |                          |
| 2. Soutenir ou encourager un(e) collègue ayant un problème personnel                       | .68                                       |                          |
| 3. Parler aux autres travailleurs avant de prendre des actions qui pourraient les affecter | .54                                       |                          |
| 4. Dire des choses pour que les gens se sentent bien avec eux-mêmes ou dans le groupe      | .73                                       |                          |
| 5. Encourager les autres à surmonter leurs différences et à s'entendre                     | .70                                       |                          |
| 6. Traiter les autres équitablement  | .35                                       |                          |

**Modèle de mesure de la performance contextuelle (instrument original à 15 items) (suite)**

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| 7. Aider quelqu'un sans qu'on vous le demande                                 | .60 |     |
| 8. Consacrer des heures supplémentaires pour que le travail soit fait à temps |     | .49 |
| 9. Porter une attention soutenue aux détails importants                       |     | .57 |
| 10. Travailler plus dur que nécessaire  |     | .54 |
| 11. Demander des tâches stimulantes   |     | .54 |
| 12. Faire preuve de discipline personnelle et de contrôle de soi              |     | .46 |
| 13. Prendre l'initiative de résoudre un problème au travail                   |     | .64 |
| 14. Persister à surmonter les obstacles pour terminer une tâche               |     | .72 |
| 15. S'attaquer à une tâche difficile avec enthousiasme                        |     | .68 |

*Note.* La corrélation entre les deux facteurs latents de facilitation interpersonnelle et de dévouement au travail est de .84,  $p < .001$ .

**Modèle de mesure de la performance contextuelle (instrument modifié à 8 items)**

| Item  | Saturations factorielles<br>standardisées |                          |
|---|---|--------------------------|
|   | Facilitation<br>interpersonnelle          | Dévouement<br>au travail |
| 1. Faire l'éloge de ses collègues lorsqu'ils ont du succès                            | .63                                       |                          |
| 2. Soutenir ou encourager un(e) collègue ayant un problème personnel                  | .71                                       |                          |
| 4. Dire des choses pour que les gens se sentent bien avec eux-mêmes ou dans le groupe | .76                                       |                          |
| 5. Encourager les autres à surmonter leurs différences et à s'entendre                | .70                                       |                          |
| 9. Porter une attention soutenue aux détails importants                               |   | .58                      |
| 13. Prendre l'initiative de résoudre un problème au travail                           |   | .64                      |
| 14. Persister à surmonter les obstacles pour terminer une tâche                       |   | .76                      |
| 15. S'attaquer à une tâche difficile avec enthousiasme                                |   | .71                      |

*Note.* La corrélation entre les deux facteurs latents de facilitation interpersonnelle et de dévouement au travail est de .70,  $p < .001$ .

### Modèle de mesure du bien-être psychologique au travail

| Item  | Saturations factorielles standardisées |                |                               |                          |                         |
|---|--|----------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|
|   | Adéquation<br>interpersonnelle         | Épanouissement | Sentiment<br>de<br>compétence | Reconnaissance<br>perçue | Volonté<br>d'engagement |
|   | (.69)                                  | (.89)          | (.54)                         | (.89)                    | (.82)                   |
| 1. J'apprécie les gens avec qui je travaille.                           | .88                                    |                |                               |                          |                         |
| 2. Je trouve agréable de travailler avec les gens de mon travail.       | .90                                    |                |                               |                          |                         |
| 3. Je m'entends bien avec les gens à mon travail.                       | .83                                    |                |                               |                          |                         |
| 4. J'ai une relation de confiance avec les gens de mon travail.         | .80                                    |                |                               |                          |                         |
| 5. Je me sens accepté comme je suis par les gens avec qui je travaille. | .77                                    |                |                               |                          |                         |
| 6. Je trouve mon travail excitant.                                      |  | .77            |                               |                          |                         |
| 7. J'aime mon travail.  |  | .80            |                               |                          |                         |
| 8. Je suis fier de l'emploi que j'occupe.                               |  | .81            |                               |                          |                         |
| 9. Je trouve un sens à mon travail.                                     |  | .81            |                               |                          |                         |
| 10. J'ai un grand sentiment d'accomplissement au travail.               |  | .81            |                               |                          |                         |
| 11. Je sais que je suis capable de faire mon travail.                   |  |                | .66                           |                          |                         |
| 12. J'ai confiance en moi au travail.                                   |  |                | .78                           |                          |                         |
| 13. Je me sens efficace et compétent dans mon travail.                  |  |                | .82                           |                          |                         |
| 14. J'ai le sentiment de savoir quoi faire dans mon travail.            |  |                | .76                           |                          |                         |
| 15. Je connais ma valeur comme travailleur.                             |  |                | .66                           |                          |                         |

**Modèle de mesure du bien-être psychologique au travail (suite)**

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| 16. Je sens que mon travail est reconnu.  | .80 |     |
| 17. Je sens que mes efforts au travail sont appréciés.                                | .84 |     |
| 18. Je sais que les gens croient aux projets sur lesquels je travaille.               | .78 |     |
| 19. J'ai l'impression que les gens avec qui je travaille reconnaissent ma compétence. | .77 |     |
| 20. Je sens que je suis un membre à part entière de mon organisation.                 | .75 |     |
| 21. J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail.                           |     | .75 |
| 22. Je me soucie du bon fonctionnement de mon organisation.                           |     | .66 |
| 23. J'aime relever des défis dans mon travail.  |     | .77 |
| <hr/>   |     |     |
| 24. Je désire contribuer à l'atteinte des objectifs de mon organisation.              |     | .83 |
| 25. J'ai envie de m'impliquer dans mon organisation au-delà de ma charge de travail.  |     | .70 |
| <hr/>   |     |     |

*Note.* Les saturations factorielles standardisées du facteur de second ordre sur les facteurs de premier ordre sont présentées entre parenthèses.