

ÇA PREND COMBIEN D'ARGENT POUR ÊTRE HEUREUX ? LES SIGNIFICATIONS PSYCHOLOGIQUES DE L'ARGENT

Jacques FOREST, Ph.D., psychologue, CRHA

RÉSUMÉ

L'argent est omniprésent dans les organisations et dans la vie quotidienne, mais son rôle motivationnel demeure largement mal compris. Contrairement à l'idée répandue selon laquelle « plus on paie, plus on motive », la recherche en théorie de l'autodétermination (TAD) montre que l'argent n'est ni intrinsèquement bon ni mauvais : tout dépend du sens fonctionnel qu'il prend pour la personne qui le reçoit (Gagné & Forest, 2008 ; Moller & Deci, 2014).

Cette formation vise à comprendre quand, comment et pourquoi l'argent (salaire, primes, bonis, incitatifs, dépenses personnelles) peut soutenir ou au contraire miner la motivation, le bien-être, la performance et l'éthique. En s'appuyant sur plus de 30 ans de recherches empiriques, elle démystifie les effets réels de la rémunération et propose des principes concrets d'intervention pour utiliser l'argent d'une manière psychologiquement soutenante (Manganelli et al., 2018 ; Ryan & DeHaan, 2023).

PROBLÉMATIQUE

Pourquoi l'argent, censé motiver et récompenser, est-il si souvent associé à des effets pervers tels que :

- La baisse de la motivation intrinsèque (Cerasoli et al., 2014) ;
- L'augmentation des comportements déviants ou non éthiques (Gagné et al., 2025 ; Parker et al., 2019) ;
- La détérioration du bien-être psychologique (Thibault Landry et al., 2016 ; Kasser & Ryan, 1993) ;
- Des gains de performance à court terme mais des coûts humains à long terme (Kuvaas et al., 2016).

La littérature scientifique montre que ces effets ne proviennent pas de l'argent en soi, mais de la façon dont il est utilisé, communiqué et interprété. Les systèmes de rémunération peuvent activer soit des formes de motivation autonomes (alignées avec les valeurs, le sens et le développement), soit des formes contrôlées (pression, comparaison sociale, peur de perdre) (Thibault Landry et al., 2017 ; Thibault Landry et al., 2020).

La formation s'attaque à plusieurs mythes persistants (Gagné et al., 2023 ; Gagné et al., 2025) :

- « L'argent est le principal moteur de la motivation »
- « Les bonis augmentent toujours la performance »
- « Les gens travaillent uniquement pour l'argent »
- « Motivation et rémunération sont incompatibles »

Elle propose une lecture intégrative fondée sur la TAD pour réconcilier rémunération, bien-être et performance durable.

BESOINS

Les gestionnaires, professionnel(le)s RH, consultant(e)s, psychologues et intervenant(e)s sont régulièrement appelés à :

- Concevoir ou évaluer des systèmes de rémunération,
- Intervenir auprès de personnes dont la relation à l'argent est conflictuelle,
- Comprendre les effets motivationnels des primes, bonis ou incitatifs,
- Soutenir le bien-être sans nuire à la performance.

Or, peu de modèles offrent un cadre scientifique, nuancé et opérationnalisable pour comprendre l'impact psychologique de l'argent.

Le besoin ciblé par cette formation est donc de fournir :

- Un modèle explicatif robuste (TAD),
- Des données empiriques récentes,
- Et des repères cliniques et organisationnels pour utiliser l'argent comme levier de soutien — et non de contrôle.

CLIENTÈLES

- Psychologues et psychothérapeutes
- Conseiller(ère)s en ressources humaines
- Gestionnaires et dirigeant(e)s
- Consultant(e)s en organisation et rémunération
- Intervenant(e)s en santé, travail et développement professionnel

Bien que plusieurs exemples proviennent du monde du travail et de la performance, les principes abordés s'appliquent également :

- À la relation personnelle à l'argent,
- Aux décisions de consommation,
- Aux interventions cliniques liées au bien-être et à la motivation.

OBJECTIFS

À la fin de la formation, les participant(e)s seront en mesure de :

- Comprendre le rôle motivationnel de l'argent selon la TAD (Van den Broeck et al., 2022).
- Distinguer l'effet de l'argent de l'effet du sens attribué à l'argent (Thibault Landry et al., 2017).
- Identifier les différents sens fonctionnels des récompenses monétaires (contrôle, reconnaissance, soutien), notamment à l'aide de la Functional Meaning of Cash Rewards Scale (Thibault Landry et al., 2022).
- Comprendre les mécanismes par lesquels :
 - les bonis peuvent favoriser des comportements déviants (Gagné et al., 2025),
 - le salaire de base peut soutenir ou miner le bien-être (Olafsen et al., 2015 ; Olafsen et al., 2024),
 - les motifs de gagner et de dépenser de l'argent influencent la santé psychologique (Thibault Landry et al., 2016 ; Manganelli & Forest, 2020).
- Reconnaître l'impact de la rémunération sur :
 - la motivation autonome et contrôlée (Thibault Landry et al., 2017),
 - la performance durable (Park & Kim, 2022),
 - l'éthique et les comportements déviants (Gagné et al., 2025),
 - le bien-être psychologique (Martela et al., 2023).
- Appliquer des principes concrets pour concevoir ou recommander des pratiques de rémunération psychologiquement soutenantes (Forest et al., 2021 ; Forest et al., 2023).

ÉLÉMENTS DE CONTENU

Cette formation s'appuie explicitement sur les travaux empiriques et conceptuels de la TAD appliquée à l'économie et à la rémunération, notamment :

Argent et motivation : fondements théoriques

- Les types de motivation selon la TAD
- Motivation autonome vs contrôlée
- Le rôle médiateur des besoins psychologiques :
 - autonomie
 - compétence
 - appartenance sociale

Les types de motivation (autonome vs contrôlée) et le rôle médiateur des besoins psychologiques fondamentaux — autonomie, compétence, appartenance — constituent le cœur explicatif des effets de la rémunération (Ryan & DeHaan, 2023). Lorsque les pratiques financières soutiennent ces besoins, elles favorisent la motivation autonome et le bien-être; lorsqu'elles les frustrant, elles activent des formes contrôlées associées à davantage de stress et de comportements défensifs (Weinstein & Stone, 2018).

Le sens fonctionnel de l'argent

- Pourquoi **ce que l'argent signifie** importe plus que le montant
- Présentation de l'échelle du sens fonctionnel des récompenses monétaires
- Argent comme :
 - outil de contrôle,
 - symbole de reconnaissance,
 - signal de valeur et de confiance

Les recherches montrent que ce que l'argent signifie importe souvent davantage que son montant. Une récompense peut être vécue comme un outil de contrôle ou comme un symbole de reconnaissance, avec des effets motivationnels distincts (Thibault Landry et al., 2017 ; Thibault Landry et al., 2022 ; Thibault Landry et al., 2020).

Salaire, primes et bonis : ce que dit la science

- Effets différenciés du salaire de base et des incitatifs variables
- Bonis et comportements déviants (ex. tricherie, sabotage, court-termisme)
- Conditions sous lesquelles l'argent soutient la motivation et le bien-être
- Justice, soutien des besoins et rôle du gestionnaire

Les effets du salaire de base diffèrent de ceux des incitatifs variables. Les bonis liés à la performance peuvent, sous certaines conditions, accroître la pression et favoriser la tricherie ou le court-termisme (Gagné et al., 2025 ; Parker et al., 2019). À l'inverse, un salaire perçu comme juste et administré dans un contexte de soutien des besoins psychologiques peut nourrir la motivation intrinsèque et le bien-être (Olafsen et al., 2015 ; Olafsen et al., 2024).

Argent, bien-être et santé psychologique

- Motifs de gagner de l'argent et santé psychologique
- Motifs de dépenser et bien-être subjectif
- Quand et comment « l'argent achète du bonheur »

Les motifs de gagner et de dépenser de l'argent jouent un rôle central. Lorsque l'argent est poursuivi pour des raisons intrinsèques (sécurité, contribution, croissance), il est davantage associé au bien-être que lorsqu'il est recherché pour le statut ou la comparaison sociale (Thibault Landry et al., 2016 ; Kasser & Ryan, 1993). Les données suggèrent également que l'argent « achète du bonheur » lorsqu'il soutient l'autonomie et la satisfaction des besoins psychologiques (Manganello & Forest, 2020).

Implications pratiques et leviers d'intervention

- Comment parler d'argent sans activer la motivation contrôlée
- Concevoir des systèmes de rémunération alignés avec la TAD
- Bonnes pratiques pour :
 - salaires,
 - primes,
 - reconnaissance financière,
 - communication managériale

La manière de communiquer et d'implanter les pratiques de rémunération peut transformer une incitation contrôlante en reconnaissance soutenante (Olafsen et al., 2015 ; Thibault Landry et al., 2020). La performance durable ne « s'achète » pas : elle se construit par l'alignement entre rémunération, conception du travail et soutien des besoins psychologiques fondamentaux (Gagné et al., 2025).

Mythes à déboulonner

- « Plus on paie, plus on motive »
- « L'argent détruit toujours la motivation intrinsèque »
- « La performance durable s'achète »

DURÉE DE L'ACTIVITÉ

Cette formation est d'une durée de **2 heures**.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

L'exposé théorique sera complété avec des exemples théoriques et aussi réels.

ATTESTATION

Une attestation de participation (2 heures) sera remise aux participants ayant complété de la formation.

FORMATEUR



Jacques Forest, psychologue et CRHA (Distinction Fellow), est professeur titulaire à l'ESG UQAM. Depuis 18 ans, il a publié 73 articles scientifiques ainsi que 20 chapitres de livre en plus d'avoir réalisé 290 interventions dans les médias et au-delà de 789 conférences et formations en entreprises, dans 12 pays différents. Il est le coauteur du livre à succès « Libérer la motivation. Avec la théorie de l'autodétermination », qui s'est maintenant vendu à plus de 6000 exemplaires.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE

Articles scientifiques où le formateur a contribué

1. Gagné, M., Jauvin, F., Forest, J., Coulombe, P., & Olafsen, A. (2025). Why bonuses promote deviant behaviors: A self-determination theory approach. *Human Resource Management*, 64:1635–1650. <https://doi.org/10.1002/hrm.70004>
2. Olafsen, A. H., Jauvin, F., Cécire, P., & Forest, J. (2024). Money talks? The motivational mechanisms of base pay on well-being and performance. *Scandinavian Journal of Psychology*.
3. Manganelli, L. & Forest, J. (2022). Spending motives matter: Using Self-Determination Theory to explore the effects of motives for spending on psychological health. *Trends in Psychology*, 1-31.
4. Thibault Landry, A., Papachristopoulos, K., Gradito Dubord, M.-A., & Forest, J. (2022). "Here's some money, because your work is so worthy?": A brief report on the validation of the Functional Meaning of Cash Rewards Scale. *Frontiers in Psychology*, 13, 821501.
5. Gagné, M., & Forest, J. (2020). Financial incentives to promote optimal work motivation: Mission impossible? *Journal of Total Rewards*, Q4, 36-47
6. Manganelli, L., & Forest, J. (2020). Using Self-Determination Theory to understand when and how money buys happiness: A cross sectional and intervention study. *Applied Research in Quality of Life*, 17(1), 31-56.
7. Thibault Landry, A., Forest, J., & Zigarmi, D. (2020). Revisiting the use of cash rewards in the workplace: Evidence of their differential impact on employees' experiences in three studies using Self-Determination Theory. *Compensation and Benefits Review*, 51, 92-111. DOI: 10.1177/0886368719881278
8. Thibault Landry, A., Zhang, Y., Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2020). Applying Self-Determination Theory to understand the motivational impact of cash rewards: New evidence from lab experiments. *International Journal of Psychology*, 55, 487-498. DOI: 10.1002/ijop.12612



9. Manganello, L., Thibault Landry, A., Carpentier, J., & Forest, J. (2018). Self-determination Theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
10. Thibault Landry, A. Forest, J., Zigarmi, D., Houson, D., & Boucher, É. (2017). The carrot or the stick? Investigating the subjective meaning of cash rewards and their motivational power according to Self-Determination Theory. *Compensation and Benefits Review*, 49(1), 9-25. <https://doi.org/10.1177/0886368717750904>
11. Thibault Landry, A. Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). An integrative SDT-based investigation of the relation between financial incentives, motivation, and performance. *Journal of Personnel Psychology*, 16(2), 61-76. DOI: 10.1027/1866-5888/a000182
12. Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667-680. DOI 10.1007/s11031-016-9574-6
13. Thibault Landry, A., Kindlein, J., Trépanier, S.-G., Forest, J., Zigarmi, D., Houson, D., & Brodbeck, F. C. (2016). Why individuals want money matters: Using self-determination theory to explain the differential relations between motives for making money and employee psychological health. *Motivation and Emotion*, 40, 226-242. DOI 10.1007/s11031-015-9532-8
14. Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need-support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 447-457.
15. Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of Self-Determination Theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49, 225-232.

Chapitres où le formateur a contribué

Forest, J., Gradito Dubord, M.-A., Olafsen, A. H. & Carpentier, J. (2023). Shaping tomorrow's workplace by integrating self-determination theory: A literature review and recommendations. *Handbook of Self-Determination Theory* (pp. 875-900).

Forest, J., Olafsen, A. H., Thibault Landry, A., & Gagné, M. & (2021). La rémunération (n')est (pas) une question d'argent. Le grand manuel de la Psychologie Positive: Théories et champs d'intervention (pp. 663-281). Paris: Dunod. Prix Louise-Dandurand, du FRQSC, pour la publication francophone de septembre 2022.

Forest, J., & Gagné, M., Fernet, C., Gillet, N., Parenteau, C., Thibault Landry, A., Girouard, S., & Crevier-Braud, L. (2013). L'argent achète-t-il le bonheur et la performance? Une perspective selon la théorie de l'autodétermination. In C. Martin-Krumm, C. Tarquinio, & M.-J. Shaar (Eds.), *Psychologie positive en environnement professionnel* (pp. 329-349). Bruxelles: De Boeck.

Livre du formateur

Van den Broeck, A., Van Coillie, H., Forest, J., & Mueller, M. (2022). *Libérer la motivation. Avec la théorie de l'autodétermination*. Montréal: EDITO. *Best-seller, plus de 6000 copies vendues*

Autres références suggérées

Gagné, M., Olafsen, A. H., Howard, J. L., & Parker, S. (2025). What matters more for work motivation? Compensation or work design? *Motivation Science* (Advance online publication).

Beierlein, J. J., & McCoy, L. (2025). Creating and testing a personal finance motivation scale based on Self-Determination Theory. *Financial Planning Review*, 8, e70009.



- Pheasant, B., & Lynn, C. (2025). *Harnessing client motivation: The power of autonomy support*. *Journal of Financial Planning*.
- Enete, S., & Chin, E. G. (2025). *Personal worldview conviction is a missing piece in financial well-being*. *Financial Planning Review*, 8, e70001.
- Jin, S., Pei, J., Nian, P., & Lu, W. (2025). *Pay for individual performance and knowledge sharing: A new explanation based on the nonlinear effect*. *Journal of Business Research*, 189, 115161.
- Schmidt, C. V. H., Gaßmann, P. S., McElvany, N., & Flatten, T. C. (2025). *Angel funding and entrepreneurs' well-being: The mediating role of autonomy, competence, and relatedness*. *Journal of Business Venturing*, 40, 106468.
- Saini, M., Uppal, N., & Howard, J. L. (2025). *Perceived financial incentive salience and its undermining effect: A moderated-mediation model*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 98(1), e70000.
- Ferguson, R. J., Schattke, K., Paulin, M., & Dong, W. (2024). *Integrated self-determined motivation and charitable causes: The link to eudaimonia in humanistic management*. *Humanistic Management Journal*, 1-11.
- Shahrasbi, N., Rohani, M., Purmehdi, M., & Ghatari, A. R. (2024). *Self-determination theory and customer revenge behavior: Explaining how customers regulate their anger and revenge behavior*. *The Journal of Consumer Marketing*, 41(2), 129-147.
- King, R. B., Haw, J. Y., & Wang, Y. (2024). *Need-support facilitates well-being across cultural, economic, and political contexts: A self-determination theory perspective*. *Learning and Instruction*, 93, 101978.
- Sun, X., & Zhao, L. (2024). *Conspicuous or inconspicuous consumption? Consumer's goal-framing perspective on purchase intentions of fashion-branded NFTs in the virtual world*. *International Textile & Apparel Association*, 81(1).
- Labelle, L., Robichaud, J.-M., Kil, H., & Roy, M. (2024). *Associations between socioeconomic status, child risk factors, and parenting during guided learning*. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 91, 101633.
- Rahi, S., Alghizzawi, M., & Ngah, A. H. (2023). *Factors influence user's intention to continue use of e-banking during COVID-19 pandemic: The nexus between self-determination and expectation confirmation model*. *EuroMed Journal of Business*, 18(3), 380-396.
- Martela, F., Lehmus-Sun, A., Parker, P. D., & Pessi, A. B. (2023). *Needs and well-being across Europe: Basic psychological needs are closely connected with well-being, meaning, and symptoms of depression in 27 European countries*. *Social Psychological and Personality Science*, 4(5), 501-514.
- Ryan, R. M., & DeHaan, C. R. (2023). *The social conditions for human flourishing: Economic and political influences on basic psychological needs*. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of self-determination theory* (pp. 1149-1170). Oxford University Press.
- Zhang, F., Jin, X., Fan, L., & Zhao, Y. (2023). *Does subjective socioeconomic status moderate the effect of basic psychological need satisfaction on undergraduates' affective forecasting?* *Frontiers in Psychology*, 14.
- Gagné, M., Nordgren Selar, A., & Sverke, M. (2023). *How important is money to motivate people to work?* In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of self-determination theory* (pp. 901-919). Oxford University Press.
- Gong, Y., Tang, X., & Chang, E.-C. (2023). *Group norms and policy norms trigger different autonomous motivations for Chinese investors in cryptocurrency investment*. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10, 521.
- Park, R., & Kim, J. (2022). *Differential effects of autonomy on employee satisfaction and organizational performance depending on the type of financial incentives: Evidence from a four-wave panel of Korean companies*. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(19), 3656-3686.
- Di Domenico, S. I., Ryan, R. M., Bradshaw, E. L., & Duineveld, J. J. (2022). *Motivations for personal financial management: A Self-Determination Theory perspective*. *Frontiers in Psychology*, 13, 977818.
- St-Onge, S., & Legault, M.-E. (2022). *What can motivate me to keep working? Analysis of older finance professionals' discourse using Self-Determination Theory*. *Sustainability*, 14, 484.
- Khan, S. U., Wang, M., Khan, I. U., & Liu, X. (2022). *Evaluating stock trading behaviour: Information sources nexus through intrinsic and extrinsic motivation*. *International Journal of Finance and Economics*, 27(3), 2965-2976.



- Inan, D. I., Hidayanto, A. N., Juita, R., & Soemawilga, F. F. (2021). Service quality and Self-Determination Theory towards continuance usage intention of mobile banking. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 14(2), 303-328.
- Zajack, M. (2021). Work as a choice: Autonomous motivation and the basic income. *Industrial and Organizational Psychology*, 14, 597-599.
- Park, H. (2021). Financial behavior among young adult consumers: The influence of self-determination and financial psychology. *Young Consumers*, 22(4), 597-613.
- Bitrián, P., Buil, I., & Catalán, S. (2021). Making finance fun: The gamification of personal financial management apps. *International Journal of Bank Marketing*, 39(7), 1310-1332.
- Parker, S. L., Bell, K., Gagné, M., & Carey, K. (2019). Collateral damage associated with performance-based pay: The role of stress appraisals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 691-707.
- Weinstein, N., & Stone, D. (2018). Need depriving effects of financial insecurity: Implications for well-being and financial behaviors. *Journal of Experimental Psychology: General*, 147(10), 1503-1520.
- Kumar, R. R., Israel, D., & Malik, G. (2018). Explaining customer's continuance intention to use mobile banking apps with an integrative perspective of ECT and Self-determination theory. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 10(2), 79-112.
- Shannon, S., Brennan, D., Hanna, D., & Younger, A. (2018). The effect of a school-based intervention on physical activity and well-being: A non-randomised controlled trial... *Sports Medicine*, 4(16).
- Park, L. E., Ward, D. E., & Naragon-Gainey, K. (2017). It's all about the money (for some): Consequences of financially contingent self-worth. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 1-12.
- Thibault-Landry, A., Gagné, M., Forest, J., & Guerrero, S. (2017). The relation between financial incentives, motivation, and performance... *Journal of Personnel Psychology*, 16, 61-76.
- Breslin, G., Shannon, S., Fitzpatrick, B., & Hanna, D. (2017). Physical activity, well-being and needs satisfaction... *Child Care in Practice*, 23(3), 275-291.
- Gonzalez, M. G., Swanson, D. P., Lynch, M. F., & Williams, G. C. (2016). Testing satisfaction of basic psychological needs... *Journal of Health Psychology*, 21, 972-982.
- Guillen-Royo, M., & Kasser, T. (2015). Personal goals, socio-economic context and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 405-425.
- Ferguson, R., Gutberg, J., Scattke, K., & Paulin, M. (2015). Self-determination theory, social media and charitable causes... *European Journal of Social Psychology*, 45(3), 298-307.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? ... *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 447-457.
- Chen, B., Van Assche, J., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2015). Does psychological need satisfaction matter when environmental or financial safety are at risk? *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 745-766.
- Jackson, B., Richman, L. S., LaBelle, O., & Lempereur, M. S. (2015). Experimental evidence that low social status is most toxic to well-being... *Self and Identity*, 14(2), 157-172.
- Di Domenico, S., & Fournier, M. (2014). Socioeconomic status, income inequality, and health complaints... *Social Indicators Research*, 119, 1679-1696.
- Forest, J., Gilbert, M.-H., Beaulieu, G., & Le Brock, P. (2014). Translating research results in economic terms... In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (pp. 335-346). Oxford University Press.
- Hagger, M. S., Keatley, D. A., Chan, D. C. K., & Chatzisarantis, N. L. (2014). The goose is (half) cooked: ... *International Journal of Behavioral Medicine*.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance... *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Moller, A. C., & Deci, E. L. (2014). The psychology of getting paid: An integrated perspective. In E. Bijleveld & H. Aarts (Eds.), *The Psychological Science of Money* (pp. 189-211). Springer.
- Martos, T., & Kopp, M. S. (2012). Life goals and well-being: Does financial status matter? *Social Indicators Research*, 105, 561-568.



perfectionnement.com

FORMATION EN LIGNE

- National Research Council. (2011). *Incentives and test-based accountability in education*. In M. Hout & S. W. Elliott (Eds.). National Academy Press.
- Stone, D., Bryant, S. M., & Wier, B. (2010). *Why are financial incentive effects unreliable? An extension of self-determination theory*. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 105-132.
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., & Linley, P. A. (2009). *When what one has is enough...* *Journal of Research in Personality*, 43, 727-736.
- Stone, D., Bryant, S., & Wier, B. (2008). *Reducing materialism through financial literacy*. *The CPA Journal*, 78.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). *The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate*. *Canadian Psychology*, 49(3), 225-232.
- Stone, D., Wier, B., & Bryant, S. (2007). *Does financial literacy contribute to happiness?* *The CPA Journal*, 77.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., & De Witte, H. (2004). *The "why" and "why not" of job search behavior...* *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363.
- Dion, S., Pelletier, L. G., & Green-Demers, I. (1996). *Statut socio-économique et santé physique: le rôle modérateur de l'autodétermination*. *Science et Comportement*, 25, 183-206.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). *A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 410-422.