

Université de Montréal

Vers un modèle explicatif des conflits entre
le travail et la vie familiale selon le sexe,
le stade de carrière et le cycle de vie

par

Lise Lachance

Département de psychologie

Faculté des Arts et des Sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiæ Doctor (Ph.D.)
en psychologie

Avril 1998

© Lise Lachance, 1998



BF
22
U54
1998
V.015

Université de Montréal

Vous en êtes le titulaire et vous en êtes responsable. Vous en êtes le titulaire et vous en êtes responsable. Vous en êtes le titulaire et vous en êtes responsable.

Faculté des Arts et des Sciences
Département de Psychologie
Laurie Lachance

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophie (Doctorat Ph.D.)
en psychologie



2000
© Université de Montréal, 1998

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Vers un modèle explicatif des conflits entre
le travail et la vie familiale selon le sexe,
le stade de carrière et le cycle de vie

Présentée par :

Lise Lachance

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

André Duquette

Jean-Yves Frigon

Yves Lamontagne

Guilhème Pérodeau

Bernard Tétreau

Thèse acceptée le : 28 avril 1998

Sommaire

Ce projet de thèse s'inscrit dans un programme de recherche visant à élaborer et valider un modèle explicatif des conflits entre le travail et la vie familiale en tenant compte du sexe, du stade de carrière et du cycle de vie. Des variables telles que les préoccupations de carrière, l'importance accordée à divers rôles (travailleur, conjoint, parent, responsable de la maison), la compatibilité entre l'individu et son emploi, le stress vécu au travail et plusieurs sources de stress issues de la vie familiale sont intégrées dans le modèle. Les conséquences de ces conflits sur la satisfaction (au travail, maritale et dans la vie en général) de même que sur la santé physique et mentale sont également envisagées. Puisque la vie familiale consiste en un nombre distinct de rôles, ceux-ci sont examinés de façon spécifique. Trois critères de sélection ont été appliqués dans le recrutement des participants : (1) avoir plus de 18 ans, (2) travailler un minimum de 17,5 heures par semaine et (3) vivre en couple depuis au moins 6 mois. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire, d'une durée approximative de 60 minutes. Un total de 486 participants (310 femmes et 176 hommes) ont retourné leur questionnaire complété par la poste. Les articles présentés dans la thèse constituent les premières étapes vers la validation de ce modèle explicatif. Avant de procéder à l'élaboration et à la vérification d'un modèle, il importe de s'assurer des qualités psychométriques des instruments utilisés. Les premiers articles traitent des principales propriétés de deux instruments traduits aux fins de la thèse. Par l'examen des différences entre les sexes, les deux articles suivants vérifient la pertinence de procéder à l'étude séparée des hommes et des femmes. Plus spécifiquement, le premier compare, après avoir apparié les sujets sur l'âge et

l'emploi, les données d'un échantillon féminin à celles provenant d'un échantillon masculin en regard d'une série de variables personnelles, organisationnelles et familiales. Le second vérifie l'application d'un modèle de développement de carrière conçu à partir de sujets masculins, auprès d'un échantillon féminin. Malgré le peu de différences de sexe notées du point de vue des scores moyens, les résultats soulignent la pertinence de procéder à l'étude séparée des hommes et des femmes vu les différences décelées dans la matrice de corrélations et en matière de développement de carrière. Les quelques différences observées renforcent le modèle traditionnel des rôles féminin et masculin. Ce projet est original à plusieurs égards. Il s'intéresse aux conflits entre le travail et la famille tant chez les hommes que chez les femmes. Grâce à la procédure d'appariement, il contrôle l'effet de deux variables pertinentes. En outre, il possède l'avantage d'envisager les effets du travail sur les divers rôles familiaux en plus de considérer des indicateurs positif et négatif du bien-être. Ses principales limites viennent du nombre élevé de tests effectués auprès des mêmes sujets, du devis transversal et de la composition de l'échantillon. En conclusion, quelques retombées du projet pour la pratique sont énoncées.

Table des matières

Sommaire	iv
Liste des figures et des tableaux	vii
Remerciements	viii
Introduction	1
Contexte théorique	4
Article 1. Validation canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970)	31
Article 2. Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française du <i>Life Role Salience Scale</i>	45
Article 3. Vers un modèle explicatif des conflits travail-famille	66
Article 4. Super's model of career development: An empirical test for working women	77
Conclusion	97
Références	125
Appendice A: Instruments	162
Appendice B: Questionnaire	171

Liste des figures et des tableaux

Figure 1	Hypothèses générale et spécifiques	30
----------	--	----

ARTICLE 1

Tableau 1	Saturation des items, moyennes, écarts types et coefficients alpha de chaque facteur	44
-----------	--	----

ARTICLE 2

Tableau 1	Coefficient alpha, intercorrélations entre les échelles pour les versions française (triangle inférieur) et anglaise (triangle supérieur) et lien avec la désirabilité sociale	61
Tableau 2	Résultats des analyses factorielles en composantes principales	62

ARTICLE 3

Tableau 1	Coefficients alpha et comparaison de moyennes entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des mesures	72
Tableau 2	Corrélations pour les femmes et les hommes entre plusieurs variables et les différents types de conflits travail-famille	73

ARTICLE 4

Tableau 1	Life Role Salience Scale: means and standard deviations by career stage	95
Tableau 2	Univariate analysis of variance results by career stage	96

Remerciements

Je désire, tout d'abord, adresser un merci tout spécial à mon directeur de thèse, M. Bernard Tétreau, pour son soutien constant, sa très grande disponibilité, son efficacité ainsi que ses conseils avisés tout au long de la thèse.

Je tiens également à remercier le Centre de recherche sur l'éducation et le travail (CRET) de l'Université de Sherbrooke pour son soutien financier, sans lequel ce projet n'aurait pu avoir cette envergure.

Je ne peux passer sous silence la participation de M. Gaston Croisetière, M. Gilles Gaudette, Mme Marielle Cournoyer et Mme Diane Pépin dans le recrutement. Je les remercie du fond du cœur pour leur enthousiasme vis-à-vis du projet et leur dynamisme.

Je suis également très reconnaissante envers les directeurs et directrices des ressources humaines des hôpitaux, des centres d'accueil et des centres jeunesse pour avoir appuyé le projet et fourni leur aide dans le recrutement. L'appui de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères en relations industrielles fut aussi grandement apprécié.

Je désire également témoigner ma gratitude à M. Marc Dalpé, pour son aide soutenue dans la recherche de documentation et les photocopies.

Ma reconnaissance s'adresse aussi à toutes les personnes qui ont accepté en toute générosité de consacrer de leur temps pour répondre au questionnaire.

INTRODUCTION

Ce projet de thèse s'inscrit dans un programme de recherche visant à éprouver la validité d'un modèle explicatif des conflits entre le travail et la vie familiale en tenant compte du sexe, du stade de carrière et du cycle de vie. Des variables telles que la valorisation et l'engagement dans les rôles de travailleur¹, conjoint, parent et responsable de l'entretien de la maison, la compatibilité entre l'individu et son emploi, les stressseurs de rôle au travail et plusieurs stressseurs de la vie familiale sont intégrées dans le modèle. Les conséquences de ces conflits sur la satisfaction (au travail, maritale et dans la vie en général) de même que sur la santé physique et mentale sont également envisagées. Puisque la vie familiale consiste en un nombre distinct de rôles, ceux-ci sont être examinés de façon spécifique.

Cette thèse prend le format d'une thèse par articles. Suivant la fin de la cueillette des données par questionnaire (voir Appendices A et B) en avril 1996, quatre communications ont porté sur la vérification des qualités psychométriques des instruments traduits aux fins de la thèse. Il s'agit plus particulièrement du *Role Conflict and Ambiguity Scale* (Rizzo, House et Lirtzman, 1970), du *Life Role Salience Scale* (Amatea, Cross, Clark et Bobby, 1986), du *Vocational Preference Inventory - Form C* (Lowman et Schurman, 1982) et du *Work Spillover Scale* (Small et Riley, 1990). Depuis, deux articles sont complétés et font l'objet de la thèse.

Deux autres articles, traitant des différences entre les sexes, sont aussi présentés. Plus spécifiquement, le premier compare, après avoir apparié les sujets sur l'âge et l'emploi, les données d'un échantillon féminin à celles provenant d'un

¹ Le genre masculin est utilisé afin d'alléger le texte, mais réfère sans discrimination à chacun des deux sexes.

échantillon masculin en regard d'une série de variables personnelles, organisationnelles et familiales associées aux conflits travail-famille. Le second vérifie l'application du modèle de développement de carrière de Super (1957, 1980; Super, Savickas et Super, 1996), élaboré à partir de sujets masculins, auprès d'un échantillon féminin. En somme, voici les quatre articles retenus aux fins de la thèse. Ces articles constituent des étapes préliminaires essentielles à l'élaboration et la validation d'un modèle explicatif des conflits travail-famille :

- Lachance, L., Tétreau, B. et Pépin, D. (1997). Validation d'une version canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle. Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 29(4), 283-287.
- Lachance, L. et Tétreau, B. (accepté). Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française du *Life Role Salience Scale*. Revue Canadienne de Counseling.
- Lachance, L. et Tétreau, B. (1997). Vers un modèle explicatif des conflits travail-famille. NATCON Papers (pp. 275-285). Ottawa: Université de Toronto.
- Lachance, L. et Tétreau, B. (soumis). Super's model of career development: An empirical test for working women. Journal of Vocational Behavior.

CONTEXTE THÉORIQUE

Dans notre société contemporaine, les rôles associés au travail et à la vie familiale figurent parmi les plus importants pour la majorité des gens. D'ailleurs, c'est dans ces deux sphères de vie que les gens passent le plus de temps. Étant donné l'importance de ces rôles, il n'est guère surprenant de constater qu'un bon nombre de recherches aient porté sur les aspects comportemental, sociologique et organisationnel de ces domaines ainsi que sur leurs implications pour l'individu. La compréhension de la dynamique familiale et du comportement organisationnel a suscité énormément d'intérêt chez les chercheurs. Et même s'il existe beaucoup d'informations sur chacun de ces domaines, peu d'études se sont penchées sur la compréhension des relations existant entre le travail et la vie familiale (Burke et Greenglass, 1987).

Cette situation a tendance à se modifier graduellement en raison de plusieurs changements démographiques, économiques et sociaux qui convergent vers la mise en évidence du lien entre le travail et la famille : (a) l'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail; (b) la recrudescence des couples à double carrière ou à double revenu; (c) la baisse du taux de natalité; (d) l'augmentation des familles monoparentales; (e) les styles de vie qui tentent d'intégrer le travail, la famille et les loisirs, puis (f) le concept du système ouvert c'est-à-dire la prise de conscience que les événements vécus dans une sphère de vie influencent probablement et sont vraisemblablement influencés par les événements vécus dans une autre sphère (Burke et Greenglass, 1987; Van Der Klaauw, 1996).

L'étude de l'interdépendance du travail et de la famille permet d'intégrer les expériences de vie d'une personne et par conséquent, de tracer un portrait plus représentatif de sa réalité (Burke et Greenglass, 1987). Il est à noter que, dans cette

recension, le travail fait référence à un emploi rémunéré et la famille se limite à la famille nucléaire.

Types de relations entre le travail et la vie familiale

Plusieurs types de relations ont été proposés ou observés pour expliquer l'influence du travail sur la vie familiale et l'inverse (p. ex., Burke et Bradshaw, 1981; Evans et Bartolomé, 1984; Lambert, 1990; Zedeck et Mosier, 1990). Les principales conceptions ayant caractérisé le processus par lequel le travail et la vie familiale étaient reliés sont la segmentation, l'instrumentalisme, la compensation, l'accommodation, le débordement et le conflit.

La segmentation soutient que le travail et la vie familiale ne sont pas reliés (Evans et Bartolomé, 1984; George et Brief, 1990; Lambert, 1990; Zedeck et Mosier, 1990). Des recherches suggèrent cependant que si la segmentation se produit, ce n'est pas de façon naturelle. C'est en voulant s'adapter aux stressors vécus au travail que les employés tentent activement de séparer le travail de la vie familiale (Parasuraman, Greenhaus et Granrose, 1992). Les résultats d'une analyse qualitative (Hall, Stevens et Meleis, 1992) montrent que la segmentation peut être souhaitée par les gens lorsqu'ils vivent de la contrariété provenant des interférences d'un rôle sur un autre.

L'instrumentalisme considère que le travail ou la vie familiale est un moyen pour l'individu d'obtenir les choses qu'il désire dans l'autre sphère. Par exemple, les bénéfices retirés du travail peuvent servir à développer ou à maintenir une vie familiale satisfaisante ou vice versa (Evans et Bartolomé, 1984).

La compensation voit les travailleurs recherchant activement une plus grande satisfaction au travail ou dans leur vie familiale comme la conséquence d'être

insatisfaits dans l'autre sphère (Champoux, 1978; Evans et Bartolomé, 1984; Lambert, 1990; Zedeck et Mosier, 1990). La compensation a servi principalement à comprendre le manque d'engagement et l'insatisfaction au travail en expliquant pourquoi les travailleurs deviennent plus engagés dans leur travail lorsqu'ils vivent des problèmes familiaux (Lambert, 1990).. Aussi, les individus qui occupent des emplois routiniers et isolés socialement pourraient compenser par des activités à l'extérieur du travail comportant beaucoup d'interactions sociales (Rousseau, 1978).

L'accommodation est également caractérisée par une implication limitée au niveau du travail ou de la vie familiale. Cependant, le processus d'accommodation suggère un ordre causal inverse à celui de la compensation. Une grande implication dans une sphère entraîne une faible implication dans l'autre afin de répondre aux demandes de la première (Lambert, 1990). En fait, ce sont les moyens qui différencient ces deux processus et non la fin.

Une des conceptions les plus populaires et les plus soutenues empiriquement est celle du débordement où la relation entre le travail et la famille déborde l'une sur l'autre (Champoux, 1978; Lambert, 1990; Staines, 1980). Plusieurs chercheurs ont suggéré que les travailleurs ramenaient à la maison les émotions, les attitudes, les habiletés et les comportements établis au travail ou vice versa (p. ex., Belsky, Perry-Jenkins et Crouter, 1985). Ce débordement peut être positif ou négatif (Lambert, 1990). Cependant, la majorité des recherches illustrent les effets, la plupart négatifs, du travail sur la famille (Burke et Greenglass, 1987; Evans et Bartolomé, 1984). Ces effets sont examinés dans la perspective du travailleur, de son conjoint et de ses enfants (Lambert, 1990).

L'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail et le maintien de leur rôle traditionnel a suscité un bon nombre d'études. La plupart des études sur l'interface travail-famille ont porté sur le conflit entre ces deux sphères de vie, un concept sous-jacent à l'hypothèse de déficit (Aryee, 1992). Cette hypothèse stipule que les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie et que chaque rôle occupé par un individu en requiert une partie (Goode, 1960). Ainsi, quand les individus sont impliqués dans des rôles multiples, ces derniers tendent à drainer leur énergie et inévitablement à causer du stress ou des conflits interrôles (Marks, 1977). Un conflit interrôle survient lorsque les pressions d'un rôle deviennent incompatibles avec celles des autres rôles. L'incompatibilité existe quand la participation à un rôle est rendue plus difficile en raison de la participation à un autre (Greenhaus et Beutell, 1985).

Greenhaus et Beutell (1985) proposent un modèle théorique du conflit de rôle dans lequel ils identifient trois sources de conflit travail-famille où les pressions des rôles sont incompatibles : (a) le temps passé à une activité dans un rôle ne peut généralement pas être consacré aux activités reliées à un autre; (b) la tension vécue dans un rôle interfère dans la participation à un autre rôle et (c) les comportements appropriés dans un rôle sont inadéquats dans un autre. Par exemple, au travail, un vendeur doit être compétitif et agressif lorsqu'il négocie des contrats alors qu'en tant que parent, cette même personne doit faire preuve d'affection (O'Driscoll, Ilgen et Hildreth, 1992). Greenhaus et Beutell (1985) soulignent les nombreux appuis empiriques à l'égard des conflits basés sur le temps et la tension, mais signalent que les conflits basés sur le comportement sont moins bien documentés.

Quoique le modèle de Greenhaus et Beutell (1985) constitue une amélioration de la conception du conflit travail-famille, il ne permet pas de départager les sources de conflit. Par exemple, le conflit basé sur le temps et celui basé sur la tension partagent plusieurs sources communes. Ainsi, beaucoup de temps passé au travail peut produire un conflit basé sur la tension (Burke et Greenglass, 1987). De plus, ce modèle ne permet pas l'examen spécifique des rôles familiaux. Comme chaque rôle exercé par une personne diffère quant à la perception, aux attentes et aux comportements, un conflit travail-parent devrait avoir des antécédents et des conséquences distincts d'un conflit travail-ménage. Parmi les rares études à s'être penchées sur cette question, Aryee (1992) fait ressortir certaines similitudes et différences dans les antécédents et conséquences des conflits travail-conjoint, travail-parent et travail-ménage. Les résultats d'autres recherches (Frone et Rice, 1987; Holahan et Gilbert, 1979a; 1979b; Thompson et Blau, 1993) abondent également dans ce sens.

En contraste avec la vision traditionnelle, l'expérience de rôles multiples ne produit pas nécessairement des conséquences psychologiques négatives (Burke et Greenglass, 1987). Une seconde hypothèse, celle d'accroissement, propose que l'accumulation de rôles mène à l'épanouissement et au développement personnel (Carrier et Roskies, 1993). Pour plusieurs auteurs (p. ex., Marks, 1977; Sieber, 1974; Thoits, 1983), plus une personne exerce de rôles, plus elle dispose de sources potentielles d'estime de soi, de stimulation, de privilèges, de statut social et d'identité sociale. D'ailleurs, au plan empirique, c'est l'hypothèse d'accroissement qui a recueilli le plus d'appuis. D'après Froberg, Gjerdingen et Preston (1986), plusieurs recherches

peuvent servir à soutenir cette hypothèse : (1) celles qui indiquent que les femmes occupant un emploi sont en meilleure santé que les femmes au foyer (p. ex, Coleman et Antonucci, 1983; Elstad, 1995; Gove et Geerkens, 1977; Nathanson, 1980; Repetti, Matthews et Waldron, 1989; Schwartzberg et Dytell, 1988; Waldron et Herold, 1986; Waldron et Jacobs, 1989) et (2) celles qui observent des effets bénéfiques liés à l'accomplissement de plusieurs rôles (p. ex, Barnett et Baruch, 1985; Burke et Weir, 1976; Dompierre, 1993; Ferree, 1976; Forgays et Forgays, 1993; Hong et Seltzer, 1995 ; Kandel, Davies et Raveis, 1985; Pietromonaco, Manis et Frohardt-Lane, 1986; Thoits, 1983; 1986; Verbrugge, 1983; Verbrugge et Madans, 1985; Weatherall, Joshi et Macran, 1994). Des auteurs (Jackson, 1992) observent également que les mères qui préfèrent travailler et qui le font rapportent moins de tension dans les rôles que celles qui désireraient demeurer à la maison. Ces mères sont également plus satisfaites de leur vie mais ne manifestent pas moins de symptômes dépressifs.

Cependant, en raison des multiples failles méthodologiques et théoriques, ces résultats sont loin d'être concluants (Baruch, Biener et Barnett, 1987; McBride, 1990). La principale critique vient du fait que ces deux hypothèses ne considèrent que le nombre de rôles occupés et non les caractéristiques de ces derniers (Baruch et al., 1987). Aussi, selon certains auteurs (Adelmann, Antonucci, Crohan et Coleman, 1990; Elstad, 1995; Verbrugge, 1983; Verbrugge et Madans, 1985), deux hypothèses peuvent expliquer la relation positive entre l'implication dans des rôles multiples et la santé : l'hypothèse de cause sociale (comment les rôles influencent la santé) et celle de sélection (comment la santé influence les rôles). D'après l'hypothèse de cause sociale, les personnes occupant plusieurs rôles ont l'occasion d'exprimer leurs

habiletés, de développer leurs aptitudes, d'avoir accès à un réseau de soutien et à des ressources pouvant les aider à maintenir leur santé physique. Selon l'hypothèse de sélection, les personnes ayant des problèmes de santé réduisent vraisemblablement leurs activités et sont incapables de maintenir plusieurs rôles sociaux à la fois. Selon Jennings, Mazaik et McKinlay (1984), cette hypothèse pourrait servir à expliquer pourquoi certaines femmes quittent ou n'entrent pas sur le marché du travail.

Souvent, les différentes conceptions expliquant la relation entre le travail et la vie familiale sont considérées comme des théories en compétition. Par exemple, Staines (1980) fait une recension afin de déterminer si les recherches appuient davantage la conception du débordement ou celle de la compensation. D'après plusieurs chercheurs (p. ex., Kabanoff, 1980; Lambert, 1990; Near, Rice et Hunt, 1980), les tentatives pour résoudre le débat et définir un modèle unique seraient futiles puisque des données empiriques soulèvent la possibilité que ces processus se produisent de façon simultanée. En ce sens, Evans et Bartolomé (1984), à l'aide d'entrevues semi-structurées, trouvent que chaque type de relation est rapporté par au moins une personne et précisent que la relation entre le travail et la famille peut varier dans le temps et selon les circonstances. En somme, il ne semblerait pas y avoir de façon unique de décrire la relation entre le travail et la vie familiale.

Selon Burke et Greenglass (1987) ainsi que Loscocco et Roschelle (1991), le but des recherches devrait être d'identifier les caractéristiques du travail et de la famille qui opèrent sous ces divers processus. L'accent devrait être mis sur la compréhension des facteurs sociaux et psychologiques (p. ex., statut marital, stade dans la vie ou dans la carrière) associés aux différentes relations entre le travail et la

famille (Burke et Grennlass, 1987). Froberg et al. (1986) soutiennent que les chercheurs intéressés par les effets des rôles multiples sur la santé devraient tenir compte du cycle familial puisque les demandes provenant de la famille fluctuent en fonction de l'âge des enfants et du stade de carrière. Pour sa part, Lambert (1990) suggère d'identifier l'effet de ces processus sur le bien-être de l'individu au plan physique, familial et organisationnel dans le but de déterminer si certains d'entre eux sont plus débilissants que d'autres. Plusieurs auteurs (Duxbury et Higgins, 1991; Gutek, Searle et Klepa, 1991; Lambert, 1990; Macewen et Barling, 1994; O'Driscoll et al., 1992) soulignent l'importance de considérer les différences entre les hommes et les femmes dans l'étude des conflits interrôles. Lambert (1990) précise que la relation entre le travail et la vie familiale nécessite aussi de tenir compte des différences entre les sexes en raison du processus de socialisation. Pour plusieurs raisons dont les différences en regard de la socialisation, les hommes et les femmes se retrouvent dans des emplois différents. Il reste à examiner si les hommes et les femmes répondent de la même façon lorsqu'ils sont devant des bénéfiques et des stresseurs similaires. Généralement, on postule que les hommes et les femmes réagissent différemment au travail et dans la vie familiale et qu'ils devraient être étudiés de façon séparée (Lambert, 1990). Feldberg et Glenn (1979) précisent que les réactions de l'homme vis-à-vis de son travail sont habituellement expliquées par des caractéristiques reliées au travail (job model) alors que celles de la femme le sont principalement par des caractéristiques personnelles ou de la vie familiale (gender model). Un modèle combinant ces deux visions pourrait s'avérer efficace dans la prédiction de la santé

mentale (Amaro, Russo et Johnson, 1987). Des études plus récentes (p. ex., Duxbury et Higgins, 1991; Frone, Yardley et Markel, 1997) sont effectuées en ce sens.

Antécédents des conflits travail-famille

L'ampleur des conflits travail-famille ressenti par les employés dépend essentiellement de trois facteurs : les caractéristiques de l'individu, celles du travail et de l'environnement de travail ainsi que les caractéristiques de la famille et du climat familial (St-Onge, Guérin, Trottier, Haines et Simard, 1994). Les sections qui suivent traitent principalement des variables à l'étude et résument brièvement, sans avoir la prétention d'être exhaustives, les résultats des recherches antérieures.

Caractéristiques de l'individu

Sexe

Des études révèlent que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur famille car elles assument la responsabilité première de la vie familiale (Schwartz, 1989; Wiersma, 1990). En dépit du nombre de femmes sur le marché du travail, maintes études ont démontré que les femmes accomplissent toujours la plupart des travaux domestiques (p. ex., Biernat et Wortman, 1991; Demo et Acock, 1993; Hardesty et Bokemeier, 1989; Rexroat et Shehan, 1987; South et Spitze, 1994; Van Der Lippe et Siegers, 1994). Cependant, quand les hommes endossent les mêmes responsabilités familiales que leur conjointe, ils semblent vivre les mêmes difficultés (Crouter, 1984; Thoits, 1986). Les conflits travail-famille ne seraient donc pas un problème féminin, mais un problème auquel est confrontée toute personne qui travaille et qui assume un certain nombre de responsabilités familiales (St-Onge et al., 1994). D'ailleurs, plusieurs études ont

observé des conflits de rôles chez les hommes (p. ex., Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz et Beutell, 1989; Loerch, Russell et Rush, 1989). Selon certains, cependant, les femmes seraient plus susceptibles de vivre ce type de conflits en raison de la simultanéité de leurs rôles (Aryee, 1992). À cet égard, Hall suggérait en 1972 que les rôles multiples des femmes tendaient à être saillants en même temps alors que ceux des hommes opéraient plutôt de façon séquentielle. Pour leur part, dans leur étude sur l'engagement au travail et l'identité familiale, Bielby et Bielby (1989) ont observé que les femmes donnent priorité à la famille dans leurs tentatives pour équilibrer les demandes provenant du travail et de la vie familiale alors que les hommes ont plus de flexibilité pour développer des identités indépendantes dans ces deux sphères. Ces résultats convergent avec ceux de DiBenedetto et Tittle (1990) lesquels renseignent sur le fait que les rôles au travail et dans la famille sont vus comme un équilibre pour les femmes et comme des dimensions séparées pour les hommes. Les recherches sur les couples à double carrière indiquent que les conflits entre les rôles professionnel et parentaux sont particulièrement stressants pour la femme (Heckman, Bryson et Bryson, 1977; Holahan et Gilbert, 1979a). L'étude récente de Moore (1995), qui confirme la tendance des années '70, montre que les hommes vivent moins de conflits travail-enfant que les femmes mais sont comparables au plan des autres types de conflits travail-famille.

Holahan et Gilbert (1979a) ont démontré que les aspirations de carrière sont positivement reliées au conflit de rôle pour les femmes alors qu'elles sont négativement corrélées chez les hommes. Une explication normative de ces résultats suggère que les hommes avec de hautes aspirations de carrière se comportent en

conformité avec les normes sociales du rôle masculin. Ainsi, un homme engagé au plan professionnel vivra peu de conflits de rôle. Par ailleurs, la femme, dans un couple à double carrière, hautement engagée au niveau professionnel, va à l'encontre des normes sociales pour la femme. En s'ajoutant ainsi un rôle non traditionnel, elle risque de vivre des conflits de rôle (Burke et Greenglass, 1987). Enfin, Pleck (1977) a suggéré que la nature du débordement pour les hommes et les femmes est asymétrique. Bien souvent pour les hommes, le travail fait intrusion dans l'environnement familial en le privant de temps et d'énergie à consacrer à sa famille. Pour les femmes, le recouplement va habituellement dans la direction opposée c'est-à-dire de la famille vers le travail. Comme les rôles exercés par les hommes et les femmes tendent à devenir de plus en plus similaires, il s'agit maintenant de déterminer si les différences trouvées entre les sexes par le passé n'étaient que le reflet des divers contextes de rôles sociaux dans lesquels les hommes et les femmes évoluaient (Barnett, Brennan et Marshall, 1994).

Âge

L'âge est sûrement l'une des caractéristiques individuelles les plus étudiées en ce qui a trait à son influence sur les attitudes au travail (Loscocco et Roschelle, 1991). Des recherches réalisées auprès d'échantillons différents ont trouvé des résultats consistants. Les employés les plus âgés sont les plus satisfaits, les plus impliqués et les plus engagés envers leur travail (Dewar et Werbel, 1979; Hall et Mansfield, 1975; Janson et Martin, 1982; Lorence, 1987; McKelvey et Sekaran, 1977; Rhodes, 1983; Saal, 1978; Warr, 1992). Cette relation positive entre l'âge et les attitudes au travail a été interprétée de plusieurs façons (Clark, Oswald et Warr, 1996; Kalleberg et

Loscocco, 1983). La première soutient que les gens révisent leurs attentes et leurs désirs afin de correspondre à la réalité de leur travail à mesure qu'ils progressent dans les stades de vie. La seconde considère que les structures d'âge au travail sont telles que les employés les plus âgés occupent les meilleurs emplois et, par conséquent, sont plus satisfaits et impliqués dans leur travail (p. ex., Kallenberg et Loscocco, 1983; Wright et Hamilton, 1978). Troisièmement, cette relation a été interprétée comme un effet de cohorte, c'est-à-dire que les groupes d'âge auraient reçu des messages différents relativement aux attentes à l'égard de leur travail ou auraient eu des opportunités différentes à l'égard de l'emploi (Kallenberg et Loscocco, 1983). Quatrièmement, il est possible que les personnes plus âgées aient des valeurs différentes au plan des caractéristiques du travail et que ces caractéristiques soient moins désirables pour les plus jeunes. Entre autres, le revenu et les opportunités de promotion préoccupent moins les travailleurs âgés (Clark et al., 1996). Enfin, les différences entre les groupes d'âge pourraient être attribuables à la variation observée dans les taux de participation sur le marché du travail; les travailleurs âgés étant moins représentatifs de leur groupe (Clark et al., 1996). Même s'il est généralement reconnu que le lien entre l'âge et la satisfaction au travail est linéaire, Clark et ses collaborateurs (1996) fournissent des arguments et un appui empirique à l'effet que la relation entre ces deux variables serait plutôt curvilinéaire.

Importance des rôles dans la vie

Selon Amatea et al. (1986), les attentes personnelles devraient être considérées dans le but d'expliquer le stress associé aux rôles et de prédire le degré d'implication dans les rôles particuliers. En effet, pour plusieurs auteurs (p. ex.,

Johnson et Johnson, 1977), une source clé de stress pour l'individu gérant des engagements dans des rôles multiples est la nature de ses attentes personnelles vis-à-vis des rôles de travailleur et de parent. Celles-ci sont déterminées par ses croyances et ses attitudes concernant (a) la pertinence d'un rôle; (b) les standards de performance pour le rôle et (c) la façon dont les ressources personnelles (c'est-à-dire temps, argent et énergie) sont engagées dans l'accomplissement du rôle. Plusieurs études (Duxbury et Higgins, 1991; Frone et Rice, 1987; Greenhaus et al., 1989; Hammer, Allen et Grigsby, 1997; Wiley, 1987) ont démontré que l'engagement ou l'importance accordée à un rôle de vie, en l'occurrence le rôle de travailleur, exacerbe les conflits travail-famille. En effet, l'importance d'un rôle et le désir de réussir dans celui-ci peut amener l'individu à lui consacrer plus de temps et d'énergie et à négliger les autres rôles ce qui, par conséquent, rend l'individu susceptible au stress (Aryee, 1992; Greenhaus et Beutell, 1985). Selon Aryee (1992), la susceptibilité au stress est amplifiée quand un individu accorde une grande importance à plusieurs rôles. Thoits (1991; 1992) mentionne que les stressseurs provenant des rôles sociaux importants pour l'identité devraient avoir plus d'impact sur le bien-être. Les résultats de Simon (1992) appuient cette proposition alors que ceux trouvés récemment par Thoits (1995) vont à l'encontre de celle-ci. Enfin, selon Evans et Bartolomé (1984), l'importance du travail influence la façon dont les individus perçoivent la relation entre le travail et la famille. Les résultats de leur étude, réalisée auprès d'administrateurs, font ressortir les points suivants : (a) ceux pour qui le travail est important ont tendance à percevoir leur travail et leur vie familiale en conflit ou que leur travail déborde dans leur vie familiale; (b) ceux qui accordent une importance modérée au travail perçoivent leur

vie professionnelle et privée de façon indépendante et enfin, (c) ceux qui attachent peu d'importance à leur travail le perçoivent de façon instrumentale (p. ex., moyen de gagner de l'argent pour payer les factures) ou considèrent que leur famille compense pour les désappointements vécus au travail. L'importance du travail dépend du stade de vie de l'individu. Le travail apparaît un environnement plus significatif au début des stades adultes, alors que la famille et la vie privée deviennent des environnements saillants plus tard dans la vie (Evans et Bartolomé, 1984). Bujold, Fournier, Drolet, Monette (1996) insistent sur la nécessité de saisir le sens psychologique du travail et sur la pertinence d'étudier son caractère relatif par rapport à d'autres réalités de la vie. Des auteurs (Boyd, 1989; Broman, 1991; Burton, Rushing, Ritter et Rakocy, 1993; Lai, 1995; Orbuch et Custer, 1995; Reskins et Coverman, 1985; Rushing, Ritter et Burton, 1992; Waldron et Jacobs, 1989) font également remarquer que les rôles sociaux peuvent revêtir une importance différente selon l'ethnie et que la force de la relation entre les rôles et le bien-être peut varier selon celle-ci.

Compatibilité entre la personne et son emploi

Evans et Bartolomé (1984) soulignent l'importance de considérer la compatibilité entre l'individu et son travail dans l'explication de la relation entre le travail et la famille. Il y a compatibilité lorsqu'un individu occupe un emploi qui correspond à ses habiletés, ses besoins, ses motivations, ses attitudes et ses valeurs. Quand une telle compatibilité existe, le travail est susceptible de créer des émotions positives. Les résultats de leur étude auprès d'administrateurs révèlent que : (a) ceux qui vivent des émotions positives au travail ont tendance à percevoir leur vie professionnelle et privée en conflit ou indépendante l'une de l'autre; (b) ceux dont les

émotions envers leur travail sont partagées ont tendance à percevoir que leur travail déborde sur leur vie familiale et enfin, (c) ceux qui vivent des émotions négatives au travail le perçoivent davantage de façon instrumentale.

Stade de carrière

Les théories ayant porté l'attention sur le développement de carrière à travers la vie ont en commun le postulat que le concept de soi devient plus clairement défini avec l'âge et que le choix de carrière est un processus visant à faire correspondre l'image de soi avec celle du monde occupationnel (Osipow, 1983: cité dans Swanson, 1992). De plus, Osipow (1990) note que les approches développementales peuvent être distinguées des autres théories sur la carrière de deux façons : (a) l'effet des stades de vie sur le développement humain à travers l'étendue de la vie et (b) comment ces stades interagissent avec la personnalité. Pour sa part, Levinson (1986) a proposé une série de stades de vie liés à l'âge, lesquels comportent des activités et des ajustements qui leur sont propres. Il discute de quatre ères de vie qui se recouvrent partiellement : l'enfance (0-22 ans), le début de l'âge adulte (17-45 ans), l'âge moyen (40-65 ans) et la fin de l'âge adulte (plus de 60 ans) comportant chacune des sous-stades. Comme Levinson, Super (1957) propose quatre stades dans son modèle de développement de carrière : l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement. Cependant, contrairement à Levinson, il spécifie que ces stades ne sont pas uniquement déterminés par l'âge, mais aussi par les circonstances et les perceptions individuelles. Ainsi, les individus peuvent être à un stade à différents points dans leur vie ou carrière et peuvent se recycler à travers les stades quand une transition ou un changement majeur se produit (Swanson, 1992). L'étude de Ornstein,

Cron et Slocum (1989) constitue un appui empirique pour ces deux théories auprès des hommes. D'après leurs résultats, le modèle de Levinson est davantage associé aux décisions de carrière des individus (p. ex., désir d'avancement ou de quitter la compagnie) alors que celui de Super est plus relié aux attitudes des individus à l'égard de leur travail (p. ex., implication, satisfaction). Enfin, dans une étude récente, Ornstein et Isabella (1990) observent que les stades développementaux de Levinson (1986) et ceux de Super (1957) ne s'appliquent pas à la carrière des femmes professionnelles au même titre qu'à celle des hommes. En fait, dans l'échantillon féminin, aucun résultat n'est significatif et appuie ces modèles. En conséquence, ces auteurs suggèrent souligner l'importance d'examiner la complexité du développement de carrière chez la femme plutôt que d'assumer que la structure caractérisant la carrière des hommes s'applique également aux femmes.

Caractéristiques du travail et de l'environnement de travail

Horaire

Parmi les caractéristiques du travail, l'horaire est une source importante de conflits travail-famille. Le nombre d'heures de travail par semaine (Aryee, 1992; Burke, Weir et Duwors, 1980; Campbell et Moen, 1992; Greenhaus et Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Katz et Piotrkowski, 1982; Keith et Schafer, 1980; Pleck, Staines et Lang, 1980) aussi bien que le nombre d'heures de travail et de transport par semaine (Bohen et Viveros-Long, 1981) et l'inflexibilité dans l'horaire de travail (Greenhaus et Beutell, 1985; Hammer et al., 1997; Herman et Gyllstrom, 1977; Pleck et al., 1980) affectent le temps disponible pour répondre aux demandes familiales et peuvent être associés des conflits travail-famille. Cependant, on ne peut postuler

qu'un horaire de travail flexible réduira inévitablement les conflits travail-famille de tous les employés (Bohen et Viveros-Long, 1981; Greenhaus et Beutell, 1985; Wharton, 1994). Les conflits travail-famille sont également associés au nombre et à la fréquence d'heures supplémentaires ainsi qu'à la présence d'irrégularités dans l'horaire de travail (Burke, 1988; Pleck et al., 1980).

Ambiguïté de rôle, conflit de rôle et surcharge

Des recherches antérieures (p. ex., Aryee, 1992; Bacharach, Bamberger et Conley, 1991; Burke et al., 1980; Greenhaus, Bedeian et Mossholder, 1987; Greenhaus, Collins, Singh et Parasuraman, 1997; Jones et Butler, 1980; Parasuraman, Purohit, Godshalk et Beutell, 1996) ont trouvé un lien entre les conflits travail-famille et les stresseurs de rôle tels que l'ambiguïté, le conflit et la surcharge quantitative de travail. Aussi, dans plusieurs études, ces stresseurs ont été identifiés comme des sources importantes de tension au travail (voir Aryee, 1992; Dompierre, Lavoie et Pérusse, 1993). Enfin, il y a des appuis à l'effet que l'ambiguïté (p. ex., Keller, 1975; Peiro, Gonzalez-Roma et Lloret, 1994; Terry, Nielsen et Perchard, 1993) et le conflit de rôle (p. ex., Netemeyer, Johnston et Burton, 1990) soient liés à la satisfaction au travail (voir recension de Jackson et Schuler, 1985; Bedeian et Armenakis, 1981; Billingsley et Cross, 1992; Jones et Butler, 1980; Terry et al., 1993) ainsi qu'à la santé mentale (p. ex., Bedeian et Armenakis, 1981; Beehr et Newman, 1978; Dompierre et al., 1993; Terry et al., 1993). Selon Westman (1992), l'effet de variables modératrices (p. ex., traits de personnalité) reste à déterminer.

Caractéristiques de la famille et du climat familial

Répartition des tâches

La répartition des tâches au sein des couples est clairement inéquitable pour la femme (DeMaris et Longmore, 1996). Peu importe le statut d'emploi, les femmes assument toujours plus de tâches domestiques que leur conjoint (Shelton, 1990; Thompson et Walker, 1989). Paradoxalement, seulement près du tiers des conjoints et conjointes perçoivent cette situation comme injuste vis-à-vis de la femme (Lennon et Rosenfield, 1994). Les raisons de ce paradoxe ont été investiguées dans plusieurs travaux récents (p. ex., Lennon et Rosenfield, 1994). Trois d'entre elles ont dominé les écrits (DeMaris et Longmore, 1996). La première est idéologique : les normes sociales définissent la plupart des tâches domestiques comme des activités féminines. La seconde concerne le pouvoir : la femme peut être dépendante dans la relation, particulièrement du point de vue financier. Ainsi, elle a peu d'influence pour effectuer des changements. La troisième touche l'équité : les femmes perçoivent que leur mari contribue moins aux travaux domestiques, mais davantage dans d'autres domaines (p. ex., revenu, soins apportés aux enfants). Des auteurs (Wright, Shire, Hwang, Dolan et Baxter, 1992) se sont intéressés à la vérification d'un stéréotype véhiculé par les médias à savoir que les hommes dans la classe ouvrière font proportionnellement moins de ménage que ceux de la classe moyenne. Leurs résultats indiquent que la position dans la structure des classes sociales n'est pas un déterminant important ou systématique de la répartition des tâches domestiques.

Situation familiale

Herman et Gyllstrom (1977) et Burke (1988) ont observé que les personnes mariées vivent plus de conflits travail-famille que les personnes célibataires. De même, il serait attendu que les parents vivent plus de conflits que les couples sans enfant. Quoique l'appui à cette affirmation soit mitigé (Holahan et Gilbert, 1979a; Pleck et al., 1980), plusieurs auteurs ont démontré que les responsabilités concernant l'éducation des enfants peuvent contribuer aux conflits travail-famille (Bohen et Viveros-Long, 1981). Les demandes parentales ou le nombre et l'âge des enfants sont également associés à ce type de conflits (p. ex., Campbell et Moen, 1992; Cartwright, 1978; Gove et Geerken, 1977; Keith et Schafer, 1980; Parasuraman et al., 1996; Pleck, 1979; Voydanoff, 1988). Être parent engendre de nouvelles demandes de temps et d'énergie et les parents avec des enfants d'âge préscolaire ont plus de difficultés à concilier les demandes venant du travail et de la famille (Aryee, 1993). Il faut noter toutefois que certaines études ne trouvent pas de lien entre la présence de jeunes enfants à la maison et les conflits travail-famille (p. ex., Goff, Mount et Jamison, 1990) ou le bien-être psychologique (p. ex., Parry, 1986).

Implication du conjoint dans son travail

Dans le domaine familial, l'implication du conjoint dans son travail a également été identifiée comme une source de conflits travail-famille (Beutell et Greenhaus, 1982; Burke et al., 1980; Frone et Rice, 1987; Greenhaus et Beutell, 1985). Comme le nombre d'heures que le conjoint passe au travail par semaine est le reflet de son engagement dans le rôle de travailleur, il est aussi positivement associé à ce type de conflit (Keith et Schafer, 1980; Pleck et al., 1980). Les conjoints qui font

de longues heures de travail ne sont physiquement pas disponibles pour aider à la maison ce qui peut occasionner du stress chez le partenaire dans la gestion de l'équilibre travail-famille. D'ailleurs, le manque de soutien du conjoint a été identifié comme un facteur lié aux conflits travail-famille (Burke et al., 1980; Holahan et Gilbert, 1979a; Houseknecht et Macke, 1981; Suchet et Barling, 1986).

Beutell et Greenhaus (1983) soulignent qu'il est possible qu'un mari avec des attitudes pro-féministes ou des comportements de même nature puisse protéger sa femme des conflits associés à une grande implication à l'extérieur. Dans leur étude, Holahan et Gilbert (1979a) ont observé que les femmes travaillant à l'extérieur qui ont des enfants vivent davantage de conflits interrôles lorsque le conjoint accorde une grande importance à sa carrière. De plus, les conflits sont moindres chez les couples où les deux conjoints accordent une forte importance à leur travail que chez ceux pour qui l'importance du travail diffère. Ces auteurs suggèrent que les couples hautement engagés sur le plan professionnel travaillent dans un système de compréhension mutuelle et d'accommodation.

L'impact de la carrière des femmes sur le conflit de leur conjoint est moins bien défini. En effet, le niveau de conflits travail-famille de l'époux ne semble pas affecté par le fait que sa femme travaille à l'extérieur (Greenhaus et Kopelman, 1981; Locksley, 1980; Pleck et al., 1980). Les résultats de Wiersma et Van Der Berg (1991) ont démontré que les hommes dont la conjointe travaille ont plus de responsabilités familiales, mais ne diffèrent pas dans le nombre de conflits interrôles ni en matière de satisfaction au travail. Toutefois, l'étude de Greenhaus et Kopelman (1981) a démontré que les maris de femmes professionnelles vivent les conflits travail-famille

de façon plus intense que les maris de femmes non professionnelles. Il est possible de supposer que les femmes professionnelles travaillent de longues heures ce qui produit des pressions énormes pour que le mari participe aux activités familiales lequel, en retour, peut vivre des conflits avec ses responsabilités au travail (Greenhaus et Beutell, 1985). Par conséquent, il importe de distinguer le couple à double carrière et le couple à double revenu (p. ex., Gilbert et Rachlin, 1987).

Enfin, des auteurs (Burke et Weir, 1976; Keith et Schafer, 1980; Kessler et McRae, 1981) observent que les hommes dont la femme travaille, comparativement à ceux dont la femme ne travaille pas, rapportent une plus faible satisfaction maritale, de plus grandes pressions au travail et dans la vie familiale ainsi qu'une moins bonne santé physique et mentale. En raison de leurs propres pressions, les femmes qui travaillent (particulièrement celles qui sont impliquées dans des carrières exigeantes) pourraient être incapables de fournir le même niveau de soutien émotionnel à leur conjoint que les femmes à la maison (Burke et Weir, 1977). Staines, Pottick et Fudge (1986) croient également que les hommes dont la femme travaille peuvent se sentir moins adéquats dans leur rôle de soutien de famille que les maris de femmes au foyer.

Conflit familial

Le conflit dans la famille est relié à des hauts niveaux de conflits travail-famille (Kopelman, Greenhaus et Connolly, 1983; Loerch et al., 1989). Pour les hommes, un meilleur climat familial est associé à moins de temps libre passé à faire des activités liées à leur carrière. Pour les femmes, un meilleur climat familial est corrélé à un moindre temps libre passé à faire des travaux domestiques et à davantage de temps consacré à socialiser avec des amis (Wiersma et Van Der Berg, 1991). De

plus, Beutell et Greenhaus (1982) ont trouvé que les femmes dont l'orientation de carrière diffère de celle de leur conjoint vivent des conflits relativement plus intenses entre la maison et l'extérieur. Les désaccords entre les conjoints concernant les rôles familiaux (Chadwick, Albrecht et Kunz, 1976) et leurs divergences quant aux attitudes à l'égard du statut d'emploi de la femme peuvent également contribuer à la tension familiale (Eiswirth-Neems et Handal, 1978). Probablement, la dissimilitude dans les croyances fondamentales peut affaiblir le système mutuel de soutien et produire du stress (Greenhaus et Beutell, 1985). Enfin, notons que plusieurs auteurs (p. ex., Kopelman et al., 1983; Pleck et al., 1980) ont observé que le conflit familial était associé négativement à la satisfaction maritale.

Conséquences des conflits travail-famille

De nombreuses études ont démontré les effets négatifs des conflits travail-famille sur le bien-être de l'individu. Plus spécifiquement, des liens ont été observés entre les conflits travail-famille et plusieurs composantes de la qualité de vie telles que la satisfaction au travail (p. ex., Ahmad, 1996; Burke, 1988; Campbell et Moen, 1992; Coverman, 1989; Keith et Schafer, 1980; Rice, Frone et McFarlin, 1992; Pleck et al., 1980; Sekaran, 1985; Thomas et Ganster, 1995), la satisfaction maritale (p. ex., Greenglass, Pantony et Burke, 1988; Jones et Butler, 1980; Pleck et al., 1980), le conflit conjugal (p. ex., Belsky et al., 1985), l'ajustement marital (p. ex., Greenhaus et al., 1987; Suchet et Barling, 1986), la cohésion familiale (p. ex., Mertensmeyer et Coleman, 1987), la satisfaction familiale (p. ex., Rice et al., 1992), le soutien familial (p. ex., Macewen et Barling, 1988), l'efficacité du réseau de soutien social (p. ex., Holtzman et Gilbert, 1987), la satisfaction de vie (p. ex., Ahmad, 1996; Bedeian,

Burke et Moffet, 1988), les plaintes somatiques (Thomas et Ganster, 1995), la santé physique (p. ex., Burke, 1988; Cooke et Rousseau, 1984; Frone, Russell et Cooper, 1991) et mentale (p. ex, Burke, 1988; Frone et al., 1991; Keith et Schafer, 1980; Macewen et Barling, 1994; Matthews, Conger et Wickrama, 1996; Nelson, Quick, Hitt et Moesel, 1990; Thomas et Ganster, 1995). D'autres auteurs ont également trouvé une relation positive entre la satisfaction maritale et la satisfaction de vie (p. ex., Bedeian et al., 1988; Thériault et Cyr, 1996) de même qu'entre la satisfaction maritale et la santé physique et mentale (p. ex., Coverman, 1989).

Malgré les controverses existant au sein de la littérature, plusieurs études ont démontré une relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction de vie, le bien-être ou la détresse des individus (p. ex., Ahmad, 1996; Bedeian et al., 1988; Burke et Bradshaw, 1981; Cooper, Kirkcaldy et Brown, 1994; Coverman, 1989; Crohan, Antonucci, Adelman et Coleman, 1989; Judge et Watanabe, 1993; O'Driscoll et al., 1992; Pottick, 1989; Sekaran, 1983; 1985). Tait, Padgett et Baldwin (1989) ont recensé 34 études rapportant des corrélations entre la satisfaction au travail et la satisfaction dans la vie. Les résultats de leur méta-analyse suggèrent une relation positive ($r=.44$) entre ces deux variables. De plus, ils observent que les différences entre les hommes et les femmes sont reliées à la date de publication. En effet, la corrélation pour les hommes était plus élevée que celle des femmes dans les études précédant 1974 alors qu'elles sont équivalentes pour les études suivant cette date. Alors que cette étude fournit des informations générales et cumulatives concernant la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction de vie, peu de recherches ont considéré que la nature de cette relation pouvait différer selon les individus (Rain,

Lane et Steiner, 1991). Les résultats d'une étude récente menée par Judge et Watanabe (1994) soutiennent que la relation entre la satisfaction au travail et la satisfaction de vie est positive pour la plupart des individus. Selon Cramer (1995), la relation positive entre ces deux variables pourrait être due à la variance commune liée à la méthode ou à d'autres variables confondantes. De plus, il fait remarquer que la plupart des recherches réalisées à ce jour ont utilisé un devis transversal pour vérifier la nature de cette relation. Dans son étude longitudinale, Cramer (1995) n'observe pas de relation entre ces deux variables après un intervalle de 13 mois.

Même si la conception de débordement semble appropriée pour caractériser la majorité des individus, il n'en demeure pas moins que les conceptions de compensation (relation négative) et de segmentation (aucune relation) en caractérisent plusieurs autres. Suivant les recommandations de Judge et Watanabe (1994), il ne s'agit plus de confirmer ou de réfuter ces différents modèles, mais plutôt d'identifier les conditions (p. ex., l'importance du travail) qui influencent leur applicabilité aux individus.

Dans leur étude, Frone, Russell et Cooper (1994) font la distinction entre l'hypothèse du débordement et celle de la congruence. Selon l'hypothèse de congruence, la relation entre ces deux variables proviendrait du fait que celles-ci partagent une ou plusieurs causes. Au plan statistique, cette étude démontre l'importance d'estimer la corrélation entre les termes d'erreur lorsqu'il s'agit d'examiner le lien réciproque entre les variables liées au travail et à la famille.

À la lumière du contexte théorique présenté, il est possible de formuler l'hypothèse générale suivante. Les caractéristiques individuelles sont reliées à la

perception des stresseurs. Les stresseurs vécus au travail (incluant ceux liés à l'horaire) ainsi que les stresseurs provenant de la vie familiale peuvent expliquer l'émergence de conflits entre le travail et la vie familiale. Ces conflits devraient être associés au bien-être de l'individu. Cette hypothèse générale est reproduite graphiquement à la figure 1. De celle-ci, découle un nombre important d'hypothèses secondaires.

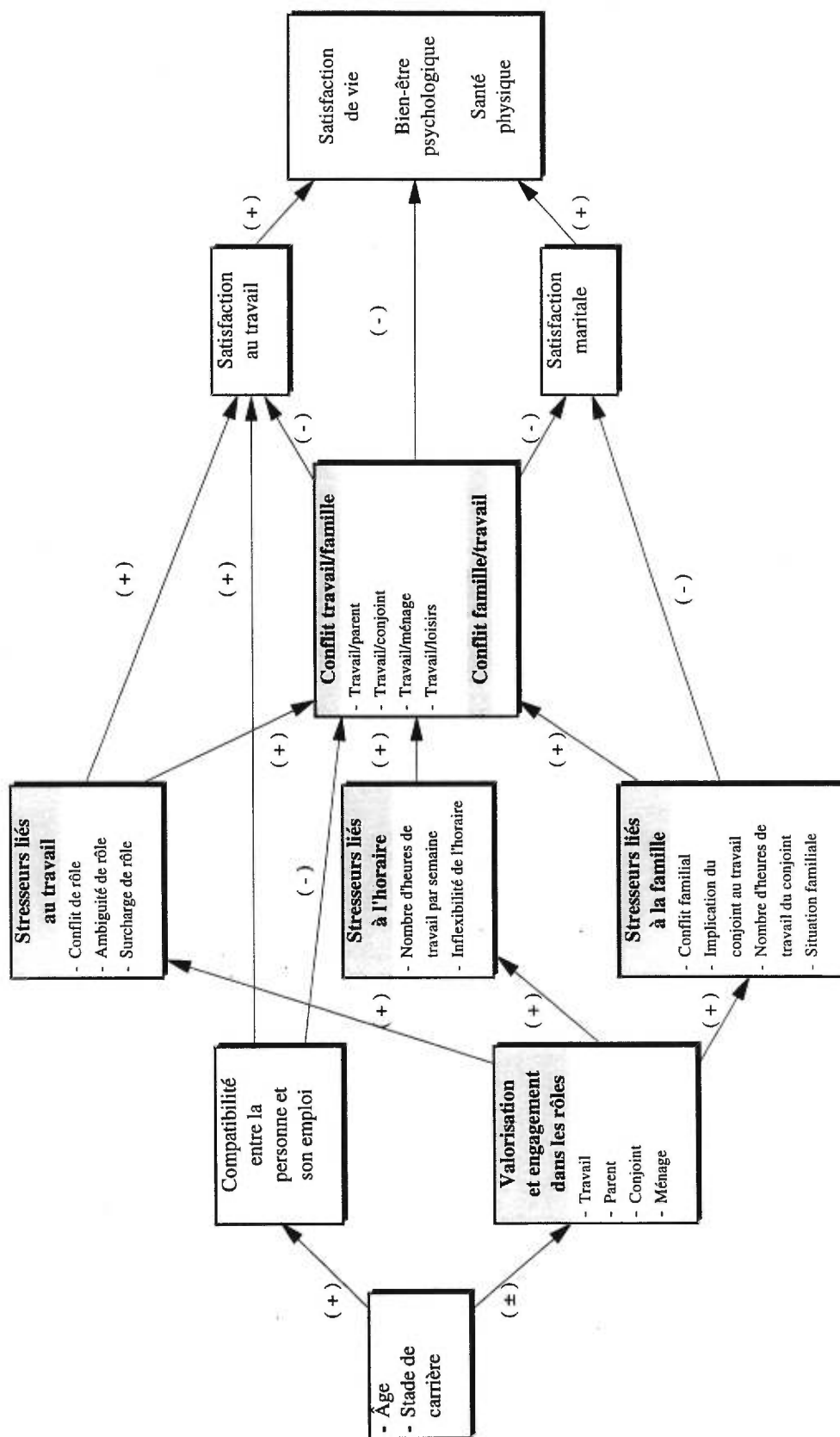


Figure 1. Hypothèses générale et spécifiques

ARTICLE 1

Lachance, L., Tétreau, B. et Pépin, D. (1997). Validation canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970). Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 29(4), 283-287.

Résumé

Le but de cette étude était de valider une version canadienne-française des échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970). Un échantillon de 470 sujets (297 femmes et 173 hommes) a servi à vérifier les propriétés psychométriques de la version canadienne-française. Les coefficients de cohérence interne pour les échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle sont respectivement de .77 et .79. Une analyse factorielle confirmatoire corrobore la structure factorielle de l'instrument original. Des corrélations entre les échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle et d'autres mesures telles la satisfaction et la surcharge au travail ainsi que la détresse psychologique appuient sa validité de construit. Ces deux échelles sont faiblement associées à la désirabilité sociale. Des recherches sont nécessaires afin de poursuivre l'étude de la validité de construit.

Abstract

The aim of this study was to validate a French-Canadian version of the Role Conflict and Ambiguity Scales (Rizzo et al., 1970). A sample of 470 subjects (297 females and 173 males) was used to establish the psychometric properties of the instrument. The internal consistency coefficients were found to be .77 and .79 for the conflict and ambiguity scales, respectively. A confirmatory factor analysis supports the factor structure of the original version. Correlations between the role conflict and ambiguity scales with work satisfaction, role overload, and psychological distress provided some indication of construct validity. The two scales were weakly associated with social desirability. Future studies are needed to further investigate their construct validity.

La mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo, House et Lirtzman (1970) est utilisée fréquemment dans les recherches en psychologie industrielle et organisationnelle. Plusieurs modèles théoriques incluant ces concepts ont été développés et vérifiés empiriquement (Bedeian & Armenakis, 1981; Jackson, 1983). De même, trois recensions dont deux méta-analyses ont été répertoriées (Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985; Van Sell, Brief & Schuler, 1981).

Malgré son utilisation répandue et les nombreux écrits appuyant ses qualités psychométriques (ex., Rosenkrantz, Luthans & Hennessey, 1983; Schuler, Aldag & Brief, 1977), un débat concernant la validité de construit de cet instrument persiste et a fait l'objet récemment de plusieurs études. Tracy et Johnson (1981) ont soulevé la possibilité que les deux échelles réfèrent à un concept unitaire, soit le stress associé au rôle. Comme les six items de l'échelle d'ambiguïté de rôle traduisent l'absence d'ambiguïté et que les huit items de l'échelle de conflit de rôle reflètent la présence de conflit, il est possible de croire que l'interprétation de ces deux échelles puisse être confondue avec la formulation des items.

Plusieurs approches ont été employées afin d'examiner l'effet particulier de la formulation des items sur cette mesure. Jusqu'à maintenant, les recherches abordant cet aspect ont produit des résultats contradictoires (Harris & Bladen, 1994). Alors que plusieurs études (Harris, 1991; McGee, Ferguson & Seers, 1989; Tracy & Johnson, 1981) concluent à l'effet significatif de la formulation des items, d'autres (House, Schuler & Levanoni, 1983; Kelloway & Barling, 1990; Smith, Tisak & Shmieder, 1993) appuient la validité de construit des échelles et indiquent que la formulation des items joue peu. Récemment, Harris et Bladen (1994) observent que plusieurs

relations impliquant les échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle et d'autres concepts (p. ex., la tension au travail) demeurent significatives même si l'on tient compte du facteur «formulation des items». En conséquence, ces auteurs concluent qu'il ne faudrait pas écarter les échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle parce que ces concepts proviendraient d'un artéfact de mesure.

Considérant l'intérêt actuel suscité par les recherches sur les conflits de rôles et l'utilisation répandue de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970) dans les études américaines, il est apparu nécessaire et opportun que cette mesure puisse être employée auprès d'échantillons francophones. Le but de la présente étude concerne donc la validation d'une version canadienne-française de cet instrument.

Méthode

Procédure

Les sujets ont été recrutés dans le cadre d'un projet portant sur les conflits entre le travail et la vie familiale, lequel avait pour but de développer un modèle explicatif des conflits travail-famille selon le genre, le stade de carrière et le cycle de vie. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire d'une durée approximative de 60 minutes envoyé par la poste. Celui-ci abordait les préoccupations de carrière, les préférences professionnelles, l'importance accordée à divers rôles, les stressors familiaux et organisationnels, les conflits travail-famille, la satisfaction (maritale, au travail, de vie) ainsi que la santé physique et mentale. Trois critères de sélection ont été appliqués: 1) avoir plus de 18 ans, 2) travailler un minimum de 17.5 heures par semaine et 3) vivre en couple depuis au moins 6 mois.

Sujets

L'échantillon se compose de 470 sujets (297 femmes et 173 hommes) dont l'âge moyen se situe à 39.4 ($s=8.4$). Ils oeuvrent pour la plupart dans le réseau de la santé en tant que professionnels (16%), membre du personnel de bureau (21%), du personnel de direction (18%), du personnel des soins infirmiers (14%) ainsi que du personnel de métier et des services techniques (9%). Seulement 22% des participants travaillent dans d'autres domaines. Plus de la moitié (55%) ont complété un diplôme universitaire, près du tiers (27%) détiennent un diplôme de niveau collégial et 17% ont terminé leurs études secondaires.

Instruments

Conflit et ambiguïté de rôle (RCA). La mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970) comprend 14 items répartis en deux dimensions: 1) le conflit de rôle (8 items) référant au degré de compatibilité-incompatibilité des attentes liées à l'accomplissement d'un rôle et 2) l'ambiguïté de rôle (6 items) se définissant par l'existence et la clarté des attentes comportementales en regard d'un rôle. Chacun des items est évalué à l'aide d'une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). En accord avec la procédure de validation transculturelle proposée par Vallerand (1989), la version originale de l'instrument a été traduite en deux versions à l'aide de la technique de traduction renversée parallèle. L'évaluation des versions préliminaires et la préparation d'une version expérimentale ont été réalisées par une approche de type comité. Afin de vérifier la clarté des items, un prétest a été effectué auprès de 15 personnes francophones occupant un poste à temps complet. Les items de la version traduite sont présentés au tableau 1.

Surcharge de travail. Cette dimension est mesurée à l'aide des trois items de Beehr, Walsch et Taber (1976) et des trois items de Bacharach, Bamberger et Conley (1990). Ces items ont été combinés afin de tenir compte de la recommandation de James, Mulaik et Brett (1982) à l'effet qu'il vaut mieux évaluer un concept à partir d'au moins quatre indicateurs. Ces items ont été traduits de la même façon que la mesure de Rizzo et al. (1970) et évalués à l'aide de la même échelle. Le coefficient alpha obtenu est de .82.

Échelle de satisfaction globale au travail. Validée par Blais, Lachance, Forget, Richer & Dulude (1991), cette échelle de 5 items est une adaptation de l'échelle de satisfaction de vie de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985). Le répondant fait une évaluation globale de sa qualité de vie au travail à partir d'une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). Plus de 2,000 sujets ont servi aux études de fidélité et de validité; les qualités psychométriques sont fort satisfaisantes. Le coefficient alpha est de .87 dans la présente étude.

Indice de détresse psychologique de l'enquête Santé Québec. Traduit du «Psychiatric Symptoms Index» (PSI: Ifield, 1976), cet indice de 14 items mesure un ensemble de symptômes correspondant à la détresse psychologique. Les énoncés font référence aux sept derniers jours et sont évalués à l'aide d'une échelle allant de 1 (jamais) à 4 (très souvent). Le lecteur intéressé par les propriétés psychométriques de cet indice peut se référer à la publication de Prévile, Boyer, Potvin, Perrault et Légaré (1992). Dans la présente étude, le coefficient alpha s'élève à .90.

Échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne. La désirabilité sociale est estimée à l'aide des dix items de la version française du «Marlowe-Crowne Social

Desirability Scale» (Crowne & Marlowe, 1960; v.f. Blais, Lachance & Riddle, 1991) correspondant à la forme X1 de Strahan et Gerbasi (1972). Cette version courte a été identifiée par Fischer et Fick (1993) comme celle ayant les meilleures qualités métrologiques. Les énoncés sont de type vrai ou faux et décrivent des comportements culturellement sanctionnés mais fort probables ou des comportements approuvés ayant une très faible probabilité d'occurrence. Le coefficient KR-20 trouvé dans la présente étude est de .54.

Résultats

Les coefficients de cohérence interne pour les échelles d'ambiguïté et de conflit de rôle sont respectivement de .79 et .77. Les corrélations items-total corrigées sont satisfaisantes. Elles sont toutefois plus faibles pour les items #1 (.26) et #3 (.33) de l'échelle d'ambiguïté de rôle ainsi que pour l'item #14 (.25) de l'échelle de conflit de rôle.

Une analyse factorielle confirmatoire, effectuée à l'aide du logiciel LISREL 8 (Jöreskog & Sörbom, 1993), a servi à étudier la structure factorielle de la mesure. En raison de la nature ordinale des items, la méthode d'estimation des moindres carrés pondérées (WLS) a été appliquée à une matrice de covariance asymptotique découlant de la matrice de corrélations polychoriques. Les résultats de l'analyse confirmatoire montrent que le modèle n'ajuste pas très bien les données. La valeur du chi-carré est significative ($\chi^2 = 238.50$, $df = 76$, $p = .000$) et les coefficients AGFI, RMSR et NFI sont respectivement de .93, .11 et .86. Certains auteurs (La Du & Tanaka, 1989) font toutefois remarquer que la valeur du chi-carré est affectée par la taille de l'échantillon.

Suivant les indices de modifications proposés, les corrélations entre les erreurs de mesure de neuf items ont été libérées. Les résultats de cette deuxième analyse appuient la structure bidimensionnelle de l'instrument ($\chi^2 = 92.19$, $df = 67$, $p = .02$) et les coefficients AGFI (.97), RMSR (.07) et NFI (.95) du modèle proposé montrent qu'il représente mieux les données. Cependant, les communautés et les saturations des items #1, #4 et #14 sont faibles; les saturations sont présentées au tableau 1. Enfin, les valeurs de t associées à tous les paramètres du modèle sont significatives et le coefficient phi, représentant la relation entre les deux facteurs, s'élève à -.58.

 Insérer Tableau 1 ici

Les coefficients de corrélation montrent que les échelles de conflit et d'ambiguïté de rôle sont liées significativement aux scores de satisfaction (r respectivement de -.36 et de -.45 ; $p < .001$) et de surcharge ($r = .47$ et $.22$; $p < .001$) au travail ainsi qu'à la détresse psychologique ($r = .22$ et $.19$; $p < .001$). Ces résultats fournissent un appui additionnel à la validité de construit de l'instrument. Enfin, ces deux échelles sont faiblement associées à un indicateur de désirabilité sociale ($r = -.09$ et $-.05$; $p > .05$).

Enfin, des tests t ont servi à comparer les scores des hommes et à ceux des femmes pour les deux échelles. Les résultats ne font ressortir aucune différence de moyennes (ambiguïté de rôle: $t(468) = 1.03$; $p > .05$; conflit de rôle: $t(468) = 0.00$; $p > .05$). Les moyennes pour l'ensemble des sujets sont rapportées au tableau 1.

Discussion

Le but de cette étude était de valider une version canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970). Les résultats montrent que le RCA possède des caractéristiques psychométriques satisfaisantes et reproduit la structure factorielle de la version originale. Toutefois, la contribution de certains items reste à démontrer. En accord avec d'autres études (voir Jackson & Schuler, 1985; Harris & Bladen, 1994), le RCA est corrélé avec la satisfaction et la surcharge au travail ainsi que la détresse psychologique. Cette mesure est particulièrement intéressante pour l'étude des effets de la multiplicité des rôles; sujet qui préoccupe plusieurs chercheurs étant donné l'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail et le maintien de leur rôle traditionnel.

Dans les études à venir, il serait important d'accorder une attention particulière à la réalisation des étapes de la procédure de validation de Vallerand (1989) sur lesquelles la présente étude ne s'est pas penchée notamment la stabilité temporelle, l'équivalence culturelle et l'établissement de normes. Compte tenu du débat qui persiste à propos de la validité de construit de l'instrument, il serait nécessaire comme le suggèrent Harris et Bladen (1994) de mieux comprendre l'effet de la formulation des items. Celui-ci peut être attribuable à des processus cognitifs ou peut représenter un concept non mesuré tel que l'affect négatif et la désirabilité sociale. En ce sens, il serait souhaitable de revoir le lien entre le RCA et la conformité sociale vu le faible coefficient de cohérence interne associé à l'indicateur considéré dans la présente étude.

Références

Bacharach, S., Bamberger, P. et Conley, S. (1990). Work processes, role conflict and role overload: The case of engineers and nurses in the public sector. Work and Occupations, 17, 199-228.

Bedeian, A.G. et Armenakis, A.A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. Academy of Journal Management, 24, 417-424.

Beehr, T.A., Walsh, J.T. et Taber, T.D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. Journal of Applied Psychology, 61, 41-47.

Blais, M.R., Lachance, L. et Riddle, A.S. (1991). Validation de la version française de la mesure de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.

Blais, M.R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S. et Dulude, D.M. (1991). L'échelle de satisfaction globale au travail. Affiche présentée au congrès annuel de la Société Québécoise de Recherche en Psychologie, Trois-Rivières, Québec.

Crowne, D.P. et Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. Journal of Consulting Psychology, 24, 349-354.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. et Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.

Fischer, D.G. et Fick, C. (1993). Measuring social desirability: Short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. Educational and Psychological Measurement, 53, 417-424.

Fisher, C.D. et Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. Journal of Applied Psychology, 68, 320-333.

Harris, M.M. (1991). Role conflict and role ambiguity as substance versus artifact: A confirmatory factor analysis of House, Schuler, and Levanoni's (1983) scales. Journal of Applied Psychology, 76, 122-126.

Harris, M.M. et Bladen, A. (1994). Wording effects in the measurement of role conflict and role ambiguity: A multitrait-multimethod analysis. Journal of Management, 20, 887-901.

House, R.J., Schuler, R.S. et Levanoni, E. (1983). Role conflict and ambiguity scales: Reality or artifacts? Journal of Applied Psychology, 68, 334-337.

Ilfeld, F.W. Jr (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. Psychological Reports, 39, 1215-1228.

Jackson, S.E. (1983). Participation in decision-making as a strategy for reducing job-related strain. Journal of Applied Psychology, 68, 3-19.

Jackson, S.E. et Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36, 16-78.

James, L.R., Mulaik, S.S., Brett, J.M. (1982). Causal analysis. Beverly Hills, CA: Sage.

Jöreskog, K.G. et Sörbom, D. (1993). LISREL 8: User's Reference Guide. Chicago: Scientific Software International Inc.

Kelloway, E.K. et Barling, J. (1990). Item content versus item wording: Disentangling role conflict and role ambiguity. Journal of Applied Psychology, 75, 738-742.

La Du, T.J. et Tanaka, J.S. (1989). Influence of sample size, estimation method, and model specification on goodness-of-fit assessments in structural equation models. Journal of Applied Psychology, 74, 625-635.

McGee, G.W., Ferguson, C.E. Jr, Seers, A. (1989). Role conflict and role ambiguity: Do the scales measure these two constructs? Journal of Applied Psychology, 74, 815-818.

Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C. et Légaré, G. (1992). La détresse psychologique: détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec. Québec: Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

Rizzo, J.R., House, R.J. et Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 15, 150-163.

Rosenkrantz, S.A., Luthans, F. et Hennessey, H.W. (1983). Role conflict and ambiguity scales: An evaluation of psychometric properties and the role of social desirability responses bias. Educational and Psychological Measurement, 43, 957-970.

Schuler, R.S., Aldag, R.J. et Brief, A.P. (1977). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. Organizational Behavior and Human Performance, 20, 111-128.

Smith, C.S., Tisak, J. et Shmieder, R.A. (1993). The measurement properties of the role conflict and role ambiguity scales: A review and extension of the empirical research. Journal of Organizational Behavior, 14, 37-48.

Strahan, R. et Gerbasi, K.C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne social desirability scale. Journal of Clinical Psychology, 28, 191-193.

Tracy, L. et Johnson, T.W. (1981). What do the role conflict and role ambiguity scales measure? Journal of Applied Psychology, 66, 464-469.

Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. Psychologie Canadienne, 30, 662-680.

Van Sell, M., Brief, A.P. et Schuler, R.S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. Human Relations, 34, 43-71.

Tableau 1

Saturation des items, moyennes, écarts types et coefficients alpha de chaque facteur

Items	Facteurs	
	Ambiguïté	Conflit
1. Je sais à quel point j'ai de l'autorité dans mon travail.	.30	
2. Mon emploi comporte des objectifs clairs et planifiés.	.73	
4. Je sais que j'ai bien réparti mon temps.	.37	
6. Mes responsabilités sont clairement définies.	.89	
9. Je sais exactement ce qu'on attend de moi.	.82	
13. Les explications de ce que je dois faire sont claires.	.86	
3. Je dois faire des choses qui devraient être faites autrement.		.68
5. On m'attribue une tâche sans la main d'œuvre nécessaire pour la compléter.		.61
7. Je dois aller à l'encontre des règles ou des politiques pour accomplir mes tâches.		.57
8. Je travaille avec deux ou plusieurs groupes de personnes qui fonctionnent assez différemment.		.54
10. Je reçois des demandes incompatibles de deux ou plusieurs personnes.		.72
11. Je fais des choses susceptibles d'être acceptées par les uns et non acceptées par les autres.		.54
12. On m'attribue une tâche sans les ressources et le matériel adéquats pour l'exécuter.		.70
14. Je dois travailler sur des choses peu importantes.		.45
Moyennes	5.16	3.76
Écarts types	1.04	1.15
Alpha	.79	.77

ARTICLE 2

Lachance, L. et Tétreau, B. (accepté). Importance des rôles dans la vie : qualités psychométriques de la version française du *Life Role Salience Scale*. Revue Canadienne de Counseling.

Résumé

Le *Life Role Salience Scale* (LRSS) est un outil fort intéressant pour évaluer l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison) dans la définition de soi et l'intention d'investir ses ressources personnelles pour assurer le succès dans ces rôles ou les développer. Au total, 40 items servent à mesurer ces deux dimensions pour chacun des rôles. Cette étude présente les qualités psychométriques de la version française du LRSS obtenues auprès d'un échantillon de 468 sujets et les compare à celles de la version américaine. Les alphas sont très satisfaisants. Les résultats des analyses factorielles et les corrélations entre les échelles semblent appuyer une solution à quatre facteurs correspondant à chacun des rôles. Le LRSS est faiblement associé à un indicateur de désirabilité sociale. Quelques applications de cet outil pour la pratique sont évoquées.

Abstract

The Life Role Salience Scale is a most valuable tool for assessing the relative importance of four major roles (occupational, parental, marital, homecare) in a person's self-definition and willingness to commit personal resources in order to insure success in these roles or to develop them. There are 40 items to measure these two dimensions for each role. This study compares the psychometric qualities of the LRSS French version obtained from a sample of 468 subjects with those of the original American version. Alpha coefficients are found to be quite adequate. Results of factor analyses and correlations between the scales seem to support a four-factor solution corresponding to the four roles. Social desirability is weakly associated with the instrument. Some applications for the practice of counseling are pointed out.

L'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail et la prolifération des recherches sur la conciliation travail-famille rendent nécessaires le développement et la validation d'instruments évaluant les concepts centraux à ce domaine d'étude. L'absence de mesures ayant des propriétés psychométriques reconnues nuit au développement des connaissances et empêche la comparaison des résultats entre les recherches (Campbell & Campbell, 1995).

De nombreux écrits de nature empirique et conceptuelle portent sur l'importance du travail dans la vie des individus (Bujold, Fournier, Drolet, & Monette, 1996). Pour la plupart d'entre nous, le travail contribue de façon substantielle au développement du concept de soi et de l'identité personnelle. Toutefois, la signification du travail dans la vie des gens n'implique pas nécessairement que les gens lui confèrent la même importance. Elle peut varier en fonction des idéologies, à travers le temps et parmi les différentes strates et groupes sociaux (Quintanilla & Wilpert, 1988).

Bujold et ses collaborateurs (1996) mettent en évidence la nécessité de saisir le sens psychologique que revêt le travail ainsi que la pertinence d'étudier son caractère relatif par rapport aux autres réalités de la vie. Des auteurs (p. ex., Johnson & Johnson, 1977) ont identifié que les attentes personnelles vis-à-vis des rôles de travailleur et de parent étaient une source clé de stress pour l'individu engagé dans des rôles multiples. En effet, l'importance accordée à un rôle et le désir d'y réussir peut amener un individu à lui consacrer plus de temps et d'énergie, voire même à négliger les autres rôles. Ceci peut rendre l'individu enclin au stress et aux conflits interrôles (Frone & Rice, 1987; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell,

1989; Wiley, 1987). Selon Aryee (1992), la susceptibilité au stress est amplifiée quand un individu accorde une grande importance à plusieurs rôles.

Applicable aux hommes et aux femmes, le *Life Role Salience Scale* (LRSS) de Amatea, Cross, Clark, et Bobby (1986) est un questionnaire auto-administré intéressant pour évaluer : (1) l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison) dans la définition de soi ou dans la valorisation personnelle et (2) l'intention d'investir ses ressources personnelles pour assurer le succès dans ces rôles ou les développer. Les premiers résultats issus de la validation du LRSS auprès de 200 étudiants et de 234 étudiantes (célibataires sans enfant), de 192 femmes (travaillant à temps plein dans le milieu universitaire) et de 150 couples mariés depuis plus de deux ans (parents depuis peu et dont les deux conjoints travaillent en tant que professionnels ou cadres) montrent que les échelles possèdent des propriétés psychométriques fort satisfaisantes (voir Touliarous, Perlmutter, & Strauss, 1990). Des analyses factorielles exploratoires ont appuyé la conception à huit facteurs de l'instrument. Les échelles sont modérément corrélées (médiane = .29) et semblent représenter des dimensions relativement indépendantes. Les coefficients de cohérence interne pour les échelles varient entre .79 et .94. Puis, les coefficients test-retest obtenus, après un intervalle de deux semaines, sont supérieurs à .71 pour les huit échelles. Enfin, des corrélations positives ont été rapportées entre les échelles du LRSS et les comportements d'implication dans les rôles familiaux et professionnel. Selon les auteurs du test, ces résultats ne constituent qu'une étape préliminaire au processus de validation. Des recherches sont nécessaires en vue de poursuivre la validation de cet instrument prometteur et de pouvoir

généraliser son application à différentes populations.

De plus en plus de chercheurs (p. ex., Aryee, 1992; Campbell, Campbell, & Kennard, 1994; Chi-Ching, 1995; Luchetta, 1995) utilisent ce nouvel instrument. D'ailleurs, celui-ci a été décrit dans un volume américain répertoriant les outils recommandés pour les chercheurs intéressés à l'étude de la famille (Touliarous et al., 1990). Ainsi, il apparaît opportun que cette mesure puisse être employée auprès d'échantillons francophones. Le but de cette étude consiste donc à présenter les qualités psychométriques de la version française du LRSS et à les comparer à celles rapportées pour la version américaine.

Méthode

Procédure

Les participants ont été recrutés dans le cadre d'un projet portant sur les conflits entre le travail et la vie familiale. Les données ont été amassées à l'aide d'un questionnaire envoyé par la poste, dont la passation exigeait approximativement 60 minutes. Trois critères de sélection ont été appliqués : (1) avoir plus de 18 ans, (2) travailler un minimum de 17.5 heures par semaine et (3) vivre en couple depuis au moins 6 mois.

L'échantillon de convenance a été formé à l'aide d'annonces affichées sur les babillards, publiées dans les journaux d'hôpitaux ou distribuées par courrier interne aux employés. Sur les 644 participants ayant répondu favorablement à cette annonce, 486 ont retourné leur questionnaire complété (taux de participation de 75%).

Participants

Un échantillon de 468 participants, composé de 298 femmes et de 170 hommes, a servi à examiner la structure factorielle, la cohérence interne et la validité de construit de l'instrument. Dix-huit participants ayant des données manquantes sur les questionnaires utiles aux fins de la présente étude ont été exclus.

Âgés entre 18 et 61 ans ($M=39.4$, $ET=8.3$), les sujets oeuvrent pour la plupart dans le réseau de la santé en tant que professionnels (16%), membres du personnel de bureau (20%), du personnel de direction (18%), du personnel des soins infirmiers (14%) ainsi que du personnel de métiers et des services techniques (9%). Seulement 23% des participants travaillent dans d'autres domaines. Plus de la moitié (55%) ont complété un diplôme universitaire, près du tiers (28%) détiennent un diplôme de niveau collégial et 17% ont terminé leurs études secondaires.

Instrument

Version française de l'instrument. Le *Life Role Salience Scale* (LRSS) est une échelle de 40 items qui mesure les attitudes d'un individu envers quatre rôles dans la vie : travailleur, parent, conjoint, entretien de la maison. Elle cherche à évaluer l'importance et le niveau d'engagement dans chacun de ces rôles à l'aide d'une échelle d'attitude de type Likert allant de 1 (en désaccord) à 5 (en accord). En conformité avec la procédure de validation transculturelle proposée par Vallerand (1989), la version originale du *Life Role Salience Scale* a été traduite en deux versions à l'aide de la technique de traduction renversée parallèle. L'évaluation des versions préliminaires et la préparation d'une version expérimentale ont été réalisées par une approche de type comité. Pour s'assurer de la clarté des items, un prétest a été réalisé

auprès de 15 personnes francophones occupant un poste à temps complet. À la suite du prétest, certains items dans le rôle de conjoint ont été adaptés afin de correspondre à la réalité des couples en union libre. Par exemple, l'expression «mariage» a été changée par «vie de couple».

Échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne (MC-SD). La désirabilité sociale a été évaluée à l'aide des dix items de la version française du *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (Crowne & Marlowe, 1960; v.f. Blais, Lachance, & Riddle, 1991) correspondant à la forme X1 de Strahan et Gerbasi (1972). Cette version courte a été identifiée par Fischer et Fick (1993) comme celle possédant les meilleures propriétés psychométriques. Les énoncés sont de type vrai ou faux. Ils décrivent des comportements culturellement sanctionnés mais fort probables (5 items) ou des comportements approuvés ayant une très faible probabilité d'occurrence (5 items). Dans la présente étude, le coefficient KR-20 est de .54.

Résultats

Cette section présente successivement les résultats des analyses de cohérence interne, la matrice de corrélations entre les échelles, les corrélations entre ces échelles et un indicateur de désirabilité sociale, et la structure factorielle de la version française du LRSS. Lorsque c'est possible, ces résultats sont comparés à ceux obtenus par les auteurs de l'instrument original.

Cohérence interne

Les coefficients de cohérence interne pour les échelles varient de .72 à .86 et les corrélations items-total corrigées sont toutes supérieures à .40. Le tableau 1 présente les coefficients alpha pour les huit échelles de la version française du LRSS.

Les valeurs trouvées par Amatea et ses collaborateurs (1986), auprès de couples mariés, y sont également rapportées. En plus d'être satisfaisants, les coefficients des deux études sont fort comparables. Ils sont toutefois un peu plus faibles pour les rôles de travail (valorisation) et de conjoint (valorisation et engagement) dans la version française.

Insérer Tableau 1 ici

Matrice de corrélations entre les échelles

Le tableau 1 expose également la matrice de corrélations entre les huit échelles. De façon générale, la matrice de corrélations est relativement semblable entre les deux échantillons. Cependant, les dimensions valorisation et engagement d'un même rôle sont davantage corrélées dans le présent échantillon que dans celui ayant servi à la validation de la version anglaise.

Lien avec la désirabilité sociale

Des coefficients de corrélation ont permis de vérifier le lien entre les huit échelles du LRSS et la version courte du MC-SD. Dans l'ensemble, les coefficients sont peu élevés; ils varient entre -.02 et .16 (voir tableau 1). Même si certains d'entre eux atteignent le niveau de signification, leurs coefficients de détermination sont faibles (moins de 3% de variance commune).

Structure factorielle

Avant de procéder à l'analyse factorielle, le coefficient Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=.87) a été estimé et le test de sphéricité de Bartlett ($p<.00001$) a été appliqué. Leurs valeurs respectives indiquent que les corrélations entre les items sont

suffisantes pour procéder à un modèle d'analyse factorielle. Ainsi, une analyse factorielle en composantes principales, suivie d'une rotation orthogonale (varimax), a servi à examiner la structure factorielle de la version française de l'instrument.

De cette analyse, huit facteurs ayant une racine caractéristique supérieure à un ont été extraits. Ils expliquent 63.3% de la variance. Même si les communautés des items sont toutes supérieures à .40, cette solution factorielle semble peu satisfaisante. Entre autres, divers items saturent sur plus d'un facteur et le nombre d'items formant les deux derniers facteurs est peu élevé (voir tableau 2).

Insérer Tableau 2 ici

Par conséquent, une deuxième analyse a été effectuée en fixant préalablement le nombre de facteurs à quatre. Ce choix se justifie au plan théorique par le haut niveau de corrélation trouvé entre les dimensions valorisation et engagement d'un même rôle. Cette analyse a permis d'obtenir une structure factorielle claire (voir tableau 2). Les saturations sont toutes supérieures à .41 et aucun des items ne saturent sur un second facteur. Au total, ces facteurs expliquent 50.1% de la variance. Outre le fait que les dimensions valorisation et engagement soit regroupées dans un même facteur, ces résultats appuient la structure factorielle de l'instrument original.

Conclusion

De façon générale, les résultats obtenus sont similaires à ceux de la version américaine. Ils corroborent la fidélité et la validité de construit de la version française de l'instrument. Les coefficients de cohérence interne sont tous très satisfaisants et les échelles sont peu associées à la désirabilité sociale. Toutefois, les résultats des

analyses factorielles exploratoires et les coefficients de corrélations entre les échelles semblent plutôt appuyer une solution à quatre facteurs correspondant à chacun des rôles. Ces résultats se rapprochent de ceux trouvés dans d'autres études (p. ex., Campbell & Campbell, 1995; Campbell et al., 1994). Quoique la valorisation et l'engagement semblent distincts au plan conceptuel (Amatea et al., 1986), les analyses corrélationnelles montrent que ces deux construits se chevauchent substantiellement (Campbell et al., 1994).

En comparaison à d'autres mesures évaluant l'importance accordée à divers rôles, telles que le *Salience Inventory* de Super et Nevill (1986), le LRSS possède l'avantage de ne pas regrouper les rôles liés à la famille en un seul. L'utilisation conjointe du LRSS avec d'autres mesures permettant l'examen de rôles spécifiques, tels que le *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990), pourrait s'avérer pertinente dans les études portant sur les conflits travail-famille. En effet, jusqu'à présent, très peu d'auteurs (ex., Aryee, 1992; Frone & Rice, 1987) se sont penchés sur le conflit entre le travail et les divers rôles familiaux et ce, même si les attentes et les comportements associés à chacun de ces rôles peuvent différer.

Afin de comprendre ce qui constitue la structure et le sens de la vie d'un individu, il importe d'aller au-delà du rôle de travailleur et de considérer son implication dans une variété des rôles (Cook, 1994). Super, Savickas et Super (1996) définissent le concept de carrière par la combinaison et la séquence des rôles joués par une personne au cours de sa vie. Ce cadre de référence inclut à la fois la séquence prévisible des rôles et les événements inattendus (p. ex., divorce, perte d'emploi) qui altèrent le contexte de vie. Ces événements peuvent avoir des conséquences sur

l'importance accordée aux divers rôles de vie et leurs relations (Kelly & Kelly, 1994). En effet, les sentiments, pensées et comportements reliés au travail non seulement affectent, mais sont aussi affectés par les autres rôles. Ils influencent aussi directement la santé mentale de l'individu. C'est pourquoi, il importe de comprendre la signification du travail dans la vie des gens (Pottick, 1989) et comment ce dernier interagit avec les autres rôles (Quintanilla & Wilpert, 1988).

Connaître l'importance du rôle de travailleur en lui-même et dans le contexte des autres rôles est aussi un atout intéressant dans l'évaluation psychosociale des clients (Pottick, 1989). Une intervention permettant aux clients d'explorer les rôles à l'extérieur du travail en même temps que les problématiques émergeant du travail pourrait s'avérer optimale (Blustein, 1997; Cook, 1994). L'adoption d'une perspective holistique des rôles dans la vie peut soutenir les efforts visant l'abolition des limites artificielles entourant les interventions (Blustein, 1997). Les intervenants doivent abandonner l'idée qui les amène à aider leurs clients à s'adapter à un rôle à la fois (voir Brown & Crace, 1996). L'interaction entre les divers rôles peut aider à comprendre les stratégies d'adaptation et le niveau de santé mentale des clients (Pottick, 1989). Les clients accordant peu d'importance au travail auraient besoin d'accroître leur niveau de conscience ou leur intérêt pour le travail avant de faire des choix de carrière. Ils pourraient même se concentrer sur d'autres rôles dans la vie (Quintanilla & Wilpert, 1988).

En somme, les résultats obtenus dans cette étude sont satisfaisants. Ils permettent de disposer d'une version française du LRSS qui reflète une structure factorielle cohérente au plan conceptuel. L'indépendance entre les dimensions

valorisation et engagement reste toutefois à clarifier. Des études sont nécessaires en vue de poursuivre la validation. Il serait souhaitable, dans les recherches futures, d'étudier la stabilité temporelle ainsi que l'équivalence culturelle de cette nouvelle version. Enfin, un tel instrument peut servir à plusieurs fins : (1) analyser les différences culturelles ou individuelles dans l'importance des rôles, (2) décrire les changements chez un individu dans le temps et (3) comprendre la problématique des rôles multiples.

Références

Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. Journal of Marriage and the Family, 48, 831-838.

Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. Human Relations, 45, 813-837.

Blais, M. R., Lachance, L., & Riddle, A. S. (1991). Validation de la version française de la mesure de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne. Manuscrit non publié, Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.

Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life-roles. Career Development Quarterly, 45, 260-274.

Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model? Career Development Quarterly, 44, 211-223.

Bujold, C., Fournier, G., Drolet, J.-L., & Monette, M. (1996). L'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail. Revue Canadienne de Counseling, 30, 71-85.

Campbell, D. J., Campbell, K. M., & Kennard, D. (1994). The effects of family responsibilities on the work commitment and job performance of non-professional women. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 283-296.

Campbell, K. M., & Campbell, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: Some construct validation evidence from a sample of nonprofessional women. Educational and Psychological Measurement, *55*, 317-328.

Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work family interfaces. Human Relations, *48*, 265-284.

Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. Career Development Quarterly, *43*, 85-95.

Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. Journal of Consulting Psychology, *24*, 349-354.

Fischer, D. G., & Fick, C. (1993). Measuring social desirability: Short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. Educational and Psychological Measurement, *53*, 417-424.

Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. Journal of Occupational Behavior, *8*, 45-53.

Greenhaus, J., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. Journal of Vocational Behavior, *34*, 133-153.

Johnson, C. L., & Johnson, F. A. (1977). Attitudes toward parenting in dual career families. American Journal of Psychiatry, *134*, 391-395.

Kelly, J. R., & Kelly, J. R. (1994). Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure. Journal of Leisure Research, *26*, 250-274.

Luchetta, T. (1995). Parental and work role salience, everyday problems, and distress: A prospective analysis of specific vulnerability among multiple-role women. Women and Health, 22, 21-50.

Pottick, K. J. (1989). The work role as a major life role. Social Casework, 70, 488-494.

Quintanilla, S. A. R, & Wilpert, B. (1988). The meaning of working: Scientific status of a concept. In V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert, & S. A. R. Quintanilla (Eds). The meaning of work and technological options. (pp. 3-14). New York: John Wiley.

Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. Journal of Marriage and the Family, 52, 51-61.

Strahan, R., & Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne social desirability scale. Journal of Clinical Psychology, 28, 191-193.

Super, D. E., & Neville, D. D. (1986). The Salience Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks (Eds). Career choice and development. (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Touliarous, J., Perlmutter, B., & Strauss, M. (1990). Handbook of family measurement technique. Newbury Park, CA: Sage.

Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. Psychologie Canadienne, 30, 662-680.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. Journal of Management, 13, 467-472.

Tableau 1

Coefficients alpha, intercorrélations entre les échelles pour les versions française (triangle inférieur) et anglaise (triangle supérieur) et lien avec la désirabilité sociale

Variables	Alpha		1	2	3	4	5	6	7	8
	v.f. ^a	v.a. ^b								
<u>Valorisation</u>										
1. Travail	.72	.86	--	-.20 **	-.11	.07	.39 **	-.21 **	.06	-.02
2. Parent	.85	.84	.00	--	.40 **	.24 **	.04	.38 **	.33 **	.20 **
3. Conjoint	.86	.94	.07	.20 **	--	.17	.01	.03	.40 **	.19
4. Entretien de la maison	.84	.82	.14 *	.25 **	.34 **	--	-.08	.26 **	.19	.59 **
<u>Engagement</u>										
5. Travail	.85	.83	.65 **	-.05	.03	.03	--	-.04	.04	-.07
6. Parent	.84	.80	-.13 *	.73 **	.11 *	.17 **	-.15 *	--	.37 **	.21 **
7. Conjoint	.73	.81	-.06	.19 **	.57 **	.23 **	.00	.24 **	--	.21
8. Entretien de la maison	.83	.79	-.06	.16 **	.29 **	.55 **	-.04	.19 **	.31 **	--
<u>Désirabilité sociale</u>	.54	-	-.02	.08	.10 *	.05	.07	.16 **	.10 *	.10 *

^a n = 468. ^b n = 300.

* p ≤ .05. ** p ≤ .001.

Tableau 2

Résultats des analyses factorielles en composantes principales

Item	Facteur							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>Travail - valorisation</u>								
1. Pour moi, avoir un travail (ou carrière) intéressant et stimulant est le but le plus important de ma vie.		.59				-.34		
2. Je m'attends à ce que mon travail (ou carrière) me donne plus de satisfaction que n'importe quoi d'autre.		.66				-.34		
3. Me faire un nom et une réputation par mon travail (ou carrière) n'est pas un de mes buts dans la vie.		-.48					.39	
4. C'est important pour moi d'avoir un travail (ou carrière) dans lequel je peux accomplir quelque chose d'important.		.42					-.71	
5. C'est important pour moi de sentir que je réussis dans mon travail (ou carrière).		.36					-.76	
<u>Travail - engagement</u>								
6. Je veux travailler mais je ne veux pas avoir une carrière exigeante.		-.58						-.52
7. Je compte faire tous les sacrifices nécessaires pour avancer dans mon travail (ou carrière).		.76						.71
8. Je valorise le fait d'être impliqué dans une carrière et compte consacrer le temps et les efforts nécessaires afin de la développer.		.80						.80
9. Je compte allouer une grande partie de mon temps à construire ma carrière et à développer les habiletés nécessaires pour progresser dans celle-ci.		.84						.83
10. Je compte consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires pour avancer dans mon domaine de travail (ou carrière).		.81						.78

Tableau 2 (suite)

Item	Facteur							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<u>Parent - valorisation</u>								
11. Même si le fait d'être parent requiert plusieurs sacrifices, l'amour et le plaisir de ses propres enfants en valent toute la peine.		.73						.73
12. Si je choisisais ou avais choisi de ne pas avoir d'enfant, je le regretterais.		.70					.42	.73
13. C'est important pour moi de sentir que je suis ou serai un bon parent.		.78						.78
14. En général, l'idée d'avoir des enfants et de les éduquer ne m'attire pas.		-.85						-.85
15. Ma vie serait vide si je n'avais jamais d'enfant.		.64					.47	.67
<u>Parent - engagement</u>								
16. C'est important pour moi d'avoir du temps pour moi-même et mon propre développement plutôt que d'avoir des enfants et d'en prendre soin.		-.66						-.68
17. Je compte consacrer une grande partie de mon temps et de mon énergie à l'éducation de mes propres enfants.		.79						.76
18. Je m'attends à être très impliqué dans les choses quotidiennes de l'éducation de mes enfants.		.82						.78
19. M'impliquer dans les détails quotidiens de l'éducation des enfants comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas prêt à faire.		-.60						-.60
20. Je ne compte pas être très impliqué dans l'éducation des enfants.		-.80						-.79

Tableau 2 (suite)

Item	Facteur											
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4
<u>Conjoint - valorisation</u>												
21. Ma vie semblerait vide si je ne m'étais jamais marié ou ne vivais pas en couple.			.43					.66				.58
22. Pour moi, réussir sa vie de couple est ce qu'il y a de plus important dans la vie.			.77									.80
23. Je m'attends à ce que la vie de couple me donne plus de satisfaction personnelle que n'importe quoi d'autre.			.84									.74
24. Être marié ou vivre avec une personne que j'aime est ce qu'il y a de plus important pour moi.			.82									.73
25. Je m'attends à ce que les principales satisfactions de ma vie proviennent de ma relation de couple.			.76									.78
<u>Conjoint - engagement</u>												
26. Je compte consacrer tout le temps nécessaire pour que mon partenaire se sente aimé, supporté et pour prendre soin de lui.			.47			.50						.67
27. Consacrer une partie importante de mon temps pour être avec un partenaire ou pour faire des choses avec lui n'est pas quelque chose que je prévois faire.												-.51
28. Je m'attends à mettre beaucoup de temps et d'efforts pour construire et maintenir ma relation de couple.			.43			.61						.67
29. M'impliquer réellement dans une relation de couple comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas disposé à accepter.												-.44
30. Je compte travailler dur pour construire une bonne relation de couple même si cela implique des restrictions dans la poursuite d'autres buts personnels.												.53

Tableau 2 (suite)

Item	Facteur											
	1	2	3	4	5	6	7	8				
Entretien de la maison - valorisation												
31. C'est important pour moi d'avoir un foyer dont je peux être fier.				.78					.70			
32. Avoir un foyer confortable et attrayant est d'une grande importance pour moi.				.84					.70			
33. Avoir un foyer bien organisé est l'un de mes buts dans la vie.				.71					.71			
34. Avoir une belle maison pour vivre est une chose dans laquelle je suis très engagé.				.73					.72			
35. Je veux un endroit pour vivre mais je ne me soucie pas vraiment de ce que cela puisse avoir l'air.				-.59					-.57			
Entretien de la maison - engagement												
36. Je m'attends à laisser la plupart des détails quotidiens de l'entretien de la maison à quelqu'un d'autre.					-.71				-.41			
37. Je compte consacrer le temps et l'attention nécessaires pour avoir une maison propre et attrayante.				.34	.75				.74			
38. Je prévois être très impliqué à entretenir la maison et à la rendre attrayante.				.36	.75				.76			
39. Je m'attends à assumer les responsabilités de voir à ce que ma maison soit bien entretenue et bien organisée.				.35	.61				.66			
40. Consacrer une grande partie de mon temps à organiser et à prendre soin d'une maison n'est pas une chose que je prévois faire.								-.75	-.70			
Variance expliquée	14.1	11.1	9.0	8.7	7.4	5.9	4.2	3.2	14.1	12.3	12.2	11.5

Note. Les poids factoriels inférieurs à |.30| n'apparaissent pas.

ARTICLE 3

Lachance, L. et Tétreau, B. (1997). Vers un modèle explicatif des conflits travail-famille.
NATCON Papers (pp. 275-285). Ottawa : Université de Toronto.

Introduction

L'accroissement des femmes sur le marché du travail et le maintien de leur rôle traditionnel a suscité un bon nombre d'études sur les conflits travail-famille. Ce concept est associé à l'hypothèse de déficit qui stipule que les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie et que chaque rôle exercé en requiert une partie (Goode 1960). Ainsi, quand les individus s'impliquent dans des rôles multiples, les rôles tendent à drainer leur énergie et à causer des conflits interrôles (Marks 1977).

En contraste avec cette vision traditionnelle, une seconde hypothèse, appelée hypothèse d'accroissement, propose que l'accumulation de rôles mène à l'épanouissement personnel (Marks 1977). Empiriquement, cette deuxième hypothèse obtient le plus d'appuis. Cependant, en raison des multiples failles méthodologiques et théoriques, ces résultats sont peu concluants. La principale critique vient du fait que ces deux hypothèses ne considèrent que le nombre de rôles occupés et non les caractéristiques de ces derniers (Baruch et autres 1987).

Aryee (1992) souligne que la majorité des études sur les conflits travail-famille n'examine pas les effets du travail sur les divers rôles familiaux. Puisque les rôles exercés par une personne diffèrent quant aux attentes et aux comportements, un conflit travail-conjoint, par exemple, devrait avoir des antécédents et des conséquences distincts d'un conflit travail-loisirs. Selon Lambert (1990), l'étude de la relation entre le travail et la famille nécessite aussi de tenir compte des différences de genre en raison du processus de socialisation. Il serait important d'examiner si les hommes et les femmes réagissent de la même façon lorsqu'ils sont placés dans des conditions similaires plutôt que de présumer qu'ils réagissent différemment et qu'ils doivent être étudiés de façon séparée. Feldberg et Glenn (1979) font remarquer que dans les écrits, les réactions des hommes face à leur travail sont habituellement expliquées par les caractéristiques du travail alors que celles des femmes sont généralement expliquées par des caractéristiques personnelles ou de la vie familiale. Un modèle combinant ces deux visions pourrait s'avérer efficace dans la prédiction de la santé mentale (Amaro et autres 1987).

Antécédents des conflits travail-famille

L'ampleur des conflits travail-famille dépend essentiellement de trois facteurs : les caractéristiques de l'individu, du travail et de la famille. Parmi les principales caractéristiques de l'individu, on relève le genre, l'importance accordée aux divers rôles dans la vie et le stade de carrière. Des études révèlent que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à concilier les exigences du travail avec celles de la famille

car elles assument la responsabilité première de la vie familiale (Wiersma 1990). Cependant, quand les hommes endossent les mêmes responsabilités familiales, ils semblent vivre les mêmes difficultés (Loerch et autres 1989). Les femmes seraient toutefois davantage susceptibles de vivre des conflits en raison de la simultanée de leurs rôles et parce que de hautes aspirations de carrière vont à l'encontre des normes sociales du rôle féminin (Holahan et Gilbert 1979).

La nature des attentes personnelles vis-à-vis des rôles est une importante source de stress pour la personne ayant des engagements multiples. L'importance accordée à un rôle peut exacerber les conflits travail-famille. Le désir d'y réussir peut amener l'individu à lui consacrer plus de temps et d'énergie, voire même à négliger ses autres rôles. Selon Aryee (1992), la vulnérabilité au stress est amplifiée quand un individu accorde une grande importance à plusieurs rôles. L'importance du travail dépend du stade de carrière ou de vie. Il est généralement plus significatif au début des stades adultes, alors que la famille devient un environnement saillant plus tard dans la vie. Dans son modèle de développement de carrière, Super (1957) propose quatre stades : l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement. Contrairement à d'autres modèles, les stades ne sont pas déterminés par l'âge, mais par les circonstances. Ainsi, les individus peuvent se recycler à travers ceux-ci quand un changement majeur se produit. Ce modèle est lié aux attitudes à l'égard du travail (Ornstein et autres 1989), mais Ornstein et Isabella (1990) observent qu'il ne s'applique pas de la même façon aux femmes professionnelles qu'aux hommes.

Parmi les caractéristiques du travail, le nombre d'heures de travail par semaine (incluant le nombre et la fréquence des heures supplémentaires) ainsi que l'inflexibilité de l'horaire affectent le temps disponible pour répondre aux demandes familiales et peuvent occasionner des conflits travail-famille (Pleck et autres 1980). Aussi, plusieurs études (ex. Jones et Butler 1980) identifient la surcharge, l'ambiguïté et le conflit de rôle comme des sources importantes de conflits travail-famille. Des recensions montrent également que l'ambiguïté et le conflit de rôle détériorent la satisfaction au travail et accroissent le niveau de détresse (ex. Fisher et Gitelson 1983).

Dans le domaine familial, Burke (1988) observe que les personnes mariées vivent plus de conflits travail-famille que les célibataires. D'autres auteurs (Pleck et autres 1980) notent également que les demandes parentales (nombre et âge des enfants) et l'implication du conjoint au travail leur sont également associées. En effet, les conjoints qui font de longues heures de travail sont moins disponibles pour aider à la maison. Cependant, l'influence de la carrière des femmes sur les conflits de leur conjoint est moins bien définie. Wiersma et van der

Berg (1991) observent que les hommes dont la conjointe travaille ont plus de responsabilités familiales, mais ne diffèrent pas au niveau des conflits interrôles. Toutefois, l'étude de Greenhaus et Kopelman (1981) démontre que les maris de femmes professionnelles vivent plus de conflits travail-famille. On pourrait supposer que les longues heures travaillées par les professionnelles créent des pressions pour que leur conjoint participe aux activités familiales lequel, en retour, peut vivre des conflits avec ses responsabilités au travail (Greenhaus et Beutell 1985). Enfin, Holahan et Gilbert (1979) trouvent que les conflits sont moindres lorsque les deux conjoints accordent beaucoup d'importance à leur travail. Les couples hautement engagés au plan professionnel pourraient évoluer dans un système de compréhension mutuelle et d'accommodation.

Le conflit dans la famille est également lié aux conflits travail-famille (Kopelman et autres 1983). Les désaccords entre conjoints concernant les rôles familiaux (Chadwick et autres 1976) et leurs divergences sur les attitudes à l'égard du statut d'emploi de la femme peuvent ajouter à la tension familiale (Eiswirth-Neems et Handal 1978). Un meilleur climat familial, chez les hommes, est associé à moins de temps libre passé à faire des activités reliées à leur carrière alors que pour les femmes, il est relié à plus de temps libre consacré à socialiser avec des amis et à moins de temps libre passé à faire des travaux domestiques (Wiersma et van der Berg 1991). Enfin, des auteurs (Pleck et autres 1980) observent que le conflit familial est associé négativement à la satisfaction maritale.

Conséquences des conflits travail-famille

De nombreuses études démontrent les effets négatifs des conflits travail-famille sur le bien-être. Des liens négatifs sont observés entre les conflits travail-famille et plusieurs composantes de la qualité de vie telles que la satisfaction au travail, la satisfaction maritale, la satisfaction de vie, la santé physique et mentale (ex. Burke 1988; Jones et Butler 1980). Des auteurs trouvent également une relation positive entre la satisfaction maritale et la satisfaction de vie. Et malgré les controverses, plusieurs études démontrent les effets positifs de la satisfaction au travail sur la satisfaction de vie ou le bien-être des individus (ex. Bedeian et autres 1988).

L'étude qui suit avait pour but d'examiner les différences entre les hommes et les femmes et de vérifier la pertinence de les étudier de façon séparée.

Méthode

Procédure

Les sujets ont été recrutés dans le cadre d'un projet plus vaste portant sur les conflits entre le travail et la vie familiale. Les données ont été amassées à l'aide d'un questionnaire envoyé par la poste d'une durée approximative de 60 minutes. Trois critères de sélection ont été considérés : avoir plus de 18 ans, travailler un minimum de 17,5 heures par semaine et vivre en couple depuis au moins six mois.

Sujets

L'échantillon comprend 71 hommes et 71 femmes appariés sur le plan de l'âge et de l'occupation. L'âge moyen se situe à 37,8 ans ($s = 7,5$) et les postes occupés se distribuent comme suit : professionnels et personnel de direction (75 %), personnel de soins infirmiers (13 %), personnel de bureau (7 %) et personnel de métier et de services techniques (5 %). L'équivalence des hommes et des femmes sur le plan de plusieurs autres variables sociodémographiques (niveau de scolarité, nombre d'enfants, ancienneté, nombre d'heures de travail par semaine, revenu personnel brut) est également observée. Cependant, au niveau des activités, les femmes consacrent plus d'heures aux tâches ménagères alors que les hommes en consacrent davantage aux travaux autour de la maison et aux loisirs. Sur semaine, les femmes passent plus de temps à prodiguer des soins aux enfants mais n'en passent pas plus que les hommes pendant la fin de semaine.

Instruments

La majorité des instruments retenus ont déjà fait l'objet d'une validation en langue française et démontrent des propriétés psychométriques fort satisfaisantes : l'inventaire des préoccupations de carrière chez l'adulte (Gingras et autres 1995), l'échelle d'ajustement dyadique, (Baillargeon et autres 1986) l'échelle de satisfaction de vie (Blais et autres 1989), l'échelle de satisfaction globale au travail (Blais et autres 1991), et l'indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (Prévillle et autres 1992).

Suivant les recommandations de Vallerand (1989) à propos de la validation transculturelle, plusieurs échelles ont été traduites en français

à l'aide de la procédure de traduction parallèle inversée: le *Work Spillover Scale* (Small et Riley 1990), le *Life Role Salience Scale* (Amatea et autres 1986), le *Role Conflict and Ambiguity Scale* (Rizzo et autres 1970), et les items de surcharge de travail proposés par Beehr et autres (1976) et par Bacharach et autres (1990). Enfin, les répondants ont été interrogés sur l'inflexibilité de leur horaire de travail et de celle de leur conjoint, ainsi que sur la fréquence de certains problèmes de santé survenus au cours du dernier mois.

Résultats

Les scores des sujets masculins ont été comparés à ceux des sujets féminins pour l'ensemble des mesures. Très peu de différences ont été relevées (tableau 1 à la page suivante). Les femmes obtiennent des scores supérieurs sur l'échelle conflit travail-ménage, les problèmes de santé et l'indice de détresse psychologique. Comparativement aux hommes, les femmes considèrent que leur conjoint accorde plus d'importance à leur travail (valorisation et implication) et que leur horaire est plus flexible.

Les sujets féminins se distinguent des sujets masculins au niveau des patrons de corrélations entre les échelles (tableau 2 à la page 282). Contrairement aux femmes, il y a des liens entre les préoccupations de carrière des hommes et les conflits travail-conjoint, travail-enfant et travail-loisirs. Pour les femmes, l'implication dans le rôle de travailleur est associée à plusieurs types de conflits travail-famille. Un seul lien est commun aux hommes et aux femmes : moins ils sont impliqués dans le rôle de responsable de la maison, plus ils rapportent de conflits travail-ménage. Pour les hommes, plus le nombre d'heures travaillées est élevé, plus ils rapportent ce type de conflit. De façon surprenante, ce lien n'est pas significatif chez les femmes. Pour elles, c'est l'inflexibilité de l'horaire du conjoint qui est associée au conflit travail-ménage. L'ambiguïté de rôle et la surcharge de travail sont également reliées à plusieurs types de conflits. Toutefois, ce n'est que chez les femmes où l'on observe un lien entre, d'une part, le conflit de rôle, l'inflexibilité de l'horaire et le nombre d'heures de travail et, d'autre part, les conflits travail-conjoint et travail-enfant.

Les conflits travail-famille ne sont pas reliés à la satisfaction maritale. Chez les femmes, ils sont toutefois associés à la satisfaction au travail, à la satisfaction de vie et aux problèmes de santé physique. Les conflits travail-conjoint et travail-enfant sont liés à la détresse psychologique des hommes et des femmes. Le lien entre les conflits travail-ménage et la détresse psychologique se retrouve seulement chez les femmes.

Tableau 1 Coefficients alpha et comparaison de moyennes entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des mesures

Variables	Femmes		Hommes		t	df
	Alpha	\bar{X}	s	\bar{X}		
Préoccupations de carrière						
- Exploration	.94	2.66	1.02	2.55	0.99	0.67 140
- Établissement	.93	3.30	0.97	3.11	0.95	1.22 140
- Maintien	.92	3.37	0.83	3.25	0.90	0.86 140
- Désengagement	.91	2.81	0.87	2.56	0.86	1.69 140
"Life Role Salience Scale"						
Valorisation dans le rôle						
- Travailleur	.76	19.34	3.58	19.65	4.26	-0.47 140
- Parent	.85	21.55	4.24	20.39	5.43	1.42 139
- Conjoint	.84	19.46	4.59	19.28	4.39	0.24 140
- Responsable de la maison	.81	19.25	4.49	20.52	3.38	-1.90 140
- Travailleur (Conjoint)	.77	19.28	4.11	17.46	3.96	2.68 ** 140
Implication dans le rôle						
- Travailleur	.86	15.66	4.58	16.90	5.35	-1.48 140
- Parent	.85	20.13	3.88	19.63	5.33	0.63 126
- Conjoint	.73	20.01	3.94	20.73	3.12	-1.20 140
- Responsable de la maison	.84	18.58	5.10	19.48	4.07	-1.16 133
- Travailleur (Conjoint)	.89	17.21	5.48	14.79	5.00	2.75 ** 140
Inflexibilité de l'horaire						
- Répondant	.88	2.84	1.05	2.79	0.93	0.32 140
- Conjoint	.84	2.99	0.98	3.33	0.77	-2.20 * 123
Attitudes à l'égard du travail						
- Ambiguïté de rôle	.81	2.90	1.11	2.76	1.02	0.77 140
- Conflit de rôle	.73	4.00	1.13	3.82	1.07	0.95 140
- Surcharge de travail	.82	4.23	1.40	4.03	1.29	0.89 140
"Work Spillover Scale"						
- Conflit travail-conjoint	.69	2.77	0.93	2.76	0.77	0.08 140
- Conflit travail-enfant	.79	2.51	1.02	2.54	0.87	-0.11 92
- Conflit travail-loisirs	.83	2.86	1.15	2.65	0.90	1.23 131
- Conflit travail-ménage	.75	3.06	0.85	2.58	0.89	3.29 *** 139
Ajustement dyadique						
- Consensus	.92	47.91	10.25	45.49	10.74	1.38 140
- Cohésion	.81	15.34	4.56	15.87	3.79	-0.76 136
- Expression affective	.69	8.10	2.82	7.21	2.60	1.96 140
- Satisfaction	.89	37.81	6.96	36.72	6.89	0.93 140
Satisfaction au travail	.85	23.65	7.04	24.04	6.61	-0.34 140
Satisfaction de vie	.87	24.45	6.27	25.41	6.30	-0.91 140
Détresse psychologique	.91	33.87	22.51	25.55	16.00	2.54 * 126
Problèmes de santé physique	.77	1.72	0.50	1.48	0.35	3.26 *** 126

Note. Les degrés de liberté sont ajustés pour tenir compte de l'inégalité des variances.

* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

Tableau 2 Corrélations pour les femmes et les hommes entre plusieurs variables et les différents types de conflits travail-famille

Variables	Femmes				Hommes			
	Conflits travail/				Conflits travail/			
	Conjoint	Enfant	Loisirs	Ménage	Conjoint	Enfant	Loisirs	Ménage
Préoccupations de carrière								
- Exploration	.09	.18	.03	.12	.30 *	.26	.23	.08
- Établissement	-.01	.06	-.06	.13	.39 ***	.39 **	.28 *	.11
- Maintien	-.16	-.22	-.10	.01	.42 ***	.46 ***	.29 *	.20
- Désengagement	.03	.07	.10	.12	.44 ***	.57 ***	.38 **	.12
"Life Role Salience Scale"								
Valorisation dans le rôle								
- Travailleur	-.21	-.40 **	-.15	-.11	.10	.13	.20	.12
- Parent	-.11	-.31 *	-.14	.05	.16	.05	.23	.12
- Conjoint	-.06	.05	.06	-.08	.10	.04	.00	-.16
- Responsable de la maison	-.14	-.17	-.01	-.18	.08	-.14	-.10	-.06
- Travailleur (Conjoint)	-.18	-.19	-.11	.06	-.05	.03	.10	.07
Implication dans le rôle								
- Travailleur	-.25 *	-.45 **	-.22	-.24 *	.23	.09	.23	.18
- Parent	-.09	-.21	-.21	.02	-.07	-.15	-.03	-.06
- Conjoint	-.04	.00	-.09	-.01	.06	-.02	-.10	.00
- Responsable de la maison	-.13	-.13	.02	-.33 **	.05	.06	-.20	-.27 *
- Travailleur (Conjoint)	-.25 *	-.28	-.19	-.10	-.06	.00	.13	.02
Nombre d'heures de travail								
- Répondant	.24 *	.30 *	.31 **	.17	.12	.02	.28 *	.36 **
- Conjoint	-.09	.06	.15	-.05	.05	.06	.05	.10
Inflexibilité de l'horaire								
- Répondant	.29 *	.39 **	.23	.25 *	-.03	.05	-.06	.03
- Conjoint	.26 *	.45 **	.22	.41 ***	.26 *	-.34 *	-.06	.09
Attitudes à l'égard du travail								
- Ambiguïté de rôle	.32 **	.31 *	.27 *	.31 **	.30 *	.24	.31 **	.31 **
- Conflit de rôle	.37 **	.41 **	.23	.28 *	.20	.23	.18	.17
- Surcharge de travail	.43 ***	.18	.39 ***	.25 *	.24 *	.32 *	.21	.27 *
Nombre d'enfants	-.02	.21	.06	.13	-.07	-.08	-.11	-.01
Ajustement dyadique								
- Consensus	-.33 **	-.29 *	-.30 *	-.30 *	-.07	-.12	-.04	-.18
- Cohésion	-.27 *	-.25	-.21	-.29 *	-.08	-.04	-.06	-.08
- Expression affective	-.24 *	-.28	-.29 *	-.19	.01	.06	-.04	-.17
- Satisfaction	-.19	-.13	-.10	-.18	.02	.00	.05	-.07
Satisfaction au travail	-.42 ***	-.43 **	-.25 *	-.41 ***	-.20	-.24	.01	.00
Satisfaction de vie	-.35 **	-.42 **	-.29 *	-.29 *	-.03	-.07	-.11	-.06
Détresse psychologique	.40 ***	.57 ***	.22	.33 **	.45 ***	.48 ***	.21	.17
Problèmes de santé physique	.44 ***	.57 ***	.23 *	.35 **	.17	.21	-.02	.05

Note. Les tests de signification présentés sont bicaudaux.

* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

Discussion

Cette étude constitue une première étape vers la validation d'un modèle explicatif des conflits travail-famille. Malgré le peu de différences de genre relevées au niveau des scores moyens, il demeure pertinent de procéder à l'étude séparée des hommes et des femmes vu les différences décelées dans les patrons de corrélations entre les variables. Cette étude est originale à plusieurs égards. Elle s'intéresse aux conflits travail-famille tant chez les hommes que chez les femmes. Grâce à la procédure d'appariement, elle contrôle l'effet de deux variables fort pertinentes : l'âge et l'occupation. En outre, elle possède l'avantage d'envisager les effets du travail sur les divers rôles familiaux en plus de considérer des indicateurs positif et négatif du bien-être. Enfin, elle intègre des caractéristiques personnelles, du travail et de la vie familiale. Les principales limites de l'étude viennent du nombre élevé de tests effectués auprès des mêmes sujets, de sa nature transversale et de la taille de l'échantillon. Enfin, l'échantillon est surtout composé de professionnels et de cadres et il faut noter une sous-représentation de certains groupes d'âge.

Bibliographie

- Amaro, H. et autres. «Family and Work Predictors of Psychological Well-Being Among Hispanic Women Professionals», *Psychology of Women Quarterly*, vol. 11, n° 4, 1987, p. 505-521.
- Amatea, E.S. et autres. «Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 48, n° 4, 1986, p. 831-838.
- Aryee, S. «Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore», *Human Relations*, vol. 45, n° 8, 1992, p. 813-837.
- Bacharach, S. et autres. «Work Processes, Role Conflict, and Role Overload: The Case of Nurses and Engineers in the Public Sector», *Work and Occupations*, vol. 17, n° 2, 1990, p. 199-228.
- Baillargeon, J. et autres. Traduction française de l'échelle d'ajustement dyadique, *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, vol. 18, n° 1, 1986, p. 25-34.
- Baruch, G.K. et autres. «Women and Gender in Research on Work and Family Stress», *American Psychologist*, vol. 42, n° 2, 1987, p. 130-136.
- Bedeian, A.G. et autres. «Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals», *Journal of Management*, vol. 14, n° 3, 1988, p. 475-491.
- Beehr, T.A. et autres. «Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator», *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, n° 1, 1976, p. 41-47.

- Blais, M.R. et autres. «L'échelle de satisfaction globale au travail», Congrès annuel de la Société Québécoise de Recherche en Psychologie, *Résumé des communications*, 1991, p. 87.
- Blais, M.R. et autres. «L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du Satisfaction With Life Scale», *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, vol. 21, n° 2, 1989, p. 210-223.
- Burke, R.J. «Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflicts», *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3, n° 4, 1988, p. 287-302.
- Chadwick, B.A. et autres. «Marital and Family Role Satisfaction», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 38, n° 3, 1976, p. 431-440.
- Eiswirth-Neems, N.A. et P.J. Handal. «Spouse's Attitudes Toward Maternal Occupational Status and Effects on Family Climate», *Journal of Community Psychology*, vol. 6, n° 2, 1978, p. 168-172.
- Feldberg, R.L. et E.N. Glenn. «Male and Female: Job Versus Gender Models in the Sociology of Work», *Social Problems*, vol. 26, n° 5, 1979, p. 524-538.
- Fisher, C.D. et R. Gitelson. «A Meta-Analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity», *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, n° 2, 1983, p. 320-333.
- Gingras, M. et autres. «Les préoccupations de carrière d'adultes en formation», *Éducation Permanente*, n° 125, 1995, p. 57-62.
- Goode, W. «A Theory of Role Strain», *American Sociological Review*, vol. 25, 1960, p. 483-496.
- Greenhaus, J.H. et N.J. Beutell. «Sources of Conflict Between Work and Family Roles», *Academy of Management Review*, vol. 10, n° 1, 1985, p. 76-88.
- Greenhaus, J.H. et R.E. Kopelman. «Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications for the Career Planning Process», *Human Resource Planning*, vol. 4, n° 1, 1981, p. 1-10.
- Holahan, C.K. et L.A. Gilbert. «Conflict Between Major Life Roles: Women and Men in Dual-Career Couples», *Human Relations*, vol. 32, n° 6, 1979, p. 451-467.
- Jones, A.P. et M.C. Butler. «A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 42, n° 2, 1980, p. 367-376.
- Kopelman, R.E. et autres. «A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study», *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 32, 1983, p. 198-215.
- Lambert, S.J. «Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda», *Human Relations*, vol. 43, n° 3, 1990, p. 239-257.
- Loerch, K.J. et autres. «The Relationships Among Family Domain Variables and Work-Family Conflict for Men and Women», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 35, n° 3, 1989, p. 288-308.
- Marks, S. «Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time, and Commitment», *American Sociological Review*, vol. 42, 1977, p. 921-936.
- Ornstein, S. et L.A. Isabella. «Age vs Stage Models of Career Attitudes of Women: A Partial Replication and Extension», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 36, n° 1, 1990, p. 1-19.

- Ornstein, S. et autres. «Life Stage Versus Career Stage: A Comparative Test of the Theories of Levinson and Super», *Journal of Organizational Behavior*, vol. 10, n° 2, 1989, p. 117-133.
- Pleck, J.H. et autres. «Conflict Between Work and Family Life», *Monthly Labor Review*, vol. 103, n° 3, 1980, p. 29-32.
- Préville, M. et autres. *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Québec, ministère de la Santé et des Services Sociaux, 1992.
- Rizzo, J.R. et autres. «Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations», *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, n° 2, 1970, p. 150-163.
- Small, S.A. et D. Riley. «Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 52, n° 1, 1990, p. 51-61.
- Super, D.E. *The Psychology of Careers*. New York, Harper and Brothers, 1957.
- Vallerand, R.J. «Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française», *Psychologie Canadienne*, vol. 30, n° 4, 1989, p. 662-680.
- Wiersma, U.J. «Gender Differences in Job Attribute Preferences: Work-Home Role Conflict and Job Level as Mediating Variables», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, n° 3, 1990, p. 231-243.
- Wiersma, U.J. et P. van der Berg. «Work-Home Role Conflict, Family Climate, and Domestic Responsibilities Among Men and Women in Dual-Earner Families», *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 21, n° 15, 1991, p. 1207-1217.

ARTICLE 4

Lachance, L. et Tétreau, B. (soumis). Super's model of career development: An empirical test for working women. Journal of Vocational Behavior.

Abstract

Few studies to date have tested the applicability of Super's career development model to working women, despite the fact that sex differences have been found on various career indices. With the massive influx of women into the labor force today, gaining a better understanding of their career concerns becomes all the more important. As part of an empirical test, 158 women were categorized according to Super's career stages on the basis of their scores on the Adult Career Concerns Inventory. MANOVAs were used to identify differences across stages with respect to the salience of various life roles and other relevant variables.

Super stands among the best known theorists in the field of career development (Bejian & Salomone, 1995; Borgen, 1991). Based on his longitudinal studies of career patterns, Super (1985) proposed a career development model comprising four stages: exploration, establishment, maintenance, and disengagement. At the exploration stage, career concerns center on the identification of interests and aptitudes, the development of a vocational self-concept, and the relationship between work and other life tasks. The establishment stage is characterized by increasing commitment to one's career, professional advancement, and the search for stability. At the maintenance stage, the emphasis is on consolidation of one's self-concept and previous achievements. Finally, the disengagement stage is marked by a gradual withdrawal from work and the development of a new self-concept.

Super (1980; Super, Savickas & Super, 1996) perceives career development as one of the numerous facets of personal development. He defines the concept of career through the combination and sequence of nine major roles assumed over the life course: child, student, leisurite, citizen, worker, spouse, homemaker, parent and retiree. To illustrate this multidimensional aspect of one's career, Super uses the Life-Career Rainbow, in which each of these roles is graphically represented in relation to the four stages of career development (life-span). The graph illustrates the importance of each role (life-space) in terms of time devoted to it (width of band) and emotional commitment involved (intensity of color). Even though approximate ages are indicated on the outside band of the rainbow, the stages are determined primarily by social and psychological factors rather than biological ones. Not only is the age when

transitions occur flexible, but each stage constitutes a mini-cycle of its own in which it is possible to loop back through one or more of the stages.

Although many studies of career stages have used Super's terminology, most of these strayed from his theoretical rationale and did not verify his model directly (Ornstein, Cron, & Slocum, 1989). Career stages have been operationally defined by age (e.g., Gould, 1979; Noe, Steffy & Barber, 1988; Slocum & Cron, 1985), organizational tenure (e.g., Gould & Hawkins, 1978), occupational/professional tenure (e.g., Lorence, 1987; Mount, 1984; Stumpf & Rabinowitz, 1981), positional tenure (e.g., Katz, 1978) or a combination of these variables (e.g., Allen & Meyer, 1993; Morrow & McElroy, 1987; Reilly & Orsak, 1991) rather than by psychological adjustment to a given stage.

In one of the few studies that did test Super's model directly, Cron and Slocum (1986) observed that individuals in the exploration stage were less satisfied, less involved, and found work to be less challenging, compared with those in the other three stages. Ornstein et al. (1989), too, reported findings along these lines. Finally, in the only study to our knowledge to have tested the model on a female sample, Ornstein and Isabella (1990) concluded that Super's developmental stages did not apply to the careers of professional women in the same way as they did to those of men. According to these authors, women's work attitudes are related more to age than to career stage.

The purpose of this study was to verify on a female sample whether the reward value placed on and the commitment made to four life roles (i.e., occupational, parental, marital, homecare) differed as a function of career stage.

Differences were also expected relative to work satisfaction, age, and positional and organizational tenure.

Method

Procedure

Participants were mostly recruited within the health care system of the province of Quebec as part of a much broader study of conflicts between work and family life. Three selection criteria had to be met: (1) over 18 years of age; (2) minimum 17.5 hours worked per week; and (3) living with a significant other for at least six months. Data were gathered through self-report mail questionnaires requiring approximately 60 minutes to complete.

Participants

Of the 310 French-speaking women who returned questionnaires, 158 met the selection criteria of the study. These women worked a mean of 37.7 hours per week ($s=10.6$), including overtime. Moreover, 85% of them worked in the daytime and 80% held permanent positions. Their mean gross salary was \$36,769 ($s=16,514$). The vast majority worked in the health-care sector as professionals (20%), clerical staff (30%), management (17%) or nursing staff (16%). Half (49%) the participants held a university degree, 31% had a college degree, and 19% completed high school. Nearly one quarter had no children; 60% had one or two.

Instruments

Adult Career Concerns Inventory or ACCI (Super, Thompson, Lindeman, Myers, & Jordaan, 1988). The French-Canadian adaptation of the ACCI (Gingras, Durocher, & Tétreau, 1995) was used to determine career stage. The instrument

comprises 60 items describing the developmental tasks associated with each of the following four stages: exploration, establishment, maintenance and disengagement. Participants indicate level of current concern on a Likert scale of 1 (not at all) to 5 (very much). Alpha coefficients for the four stages were .94, .93, .91 and .92, respectively.

Life Role Saliency Scale or LRSS (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986). This 40-item questionnaire serves to evaluate, on a Likert scale of 1 (disagree) to 5 (agree), the following two dimensions: (1) importance of four roles (i.e., occupational, marital, parental and homecare) for self-actualization or self-concept; and (2) commitment of personal resources to ensure success in these roles or to develop them. For the purposes of this study, a parallel back translation of the instrument was done; alpha coefficients for the eight subscales ranged from .71 to .86.

"Échelle de satisfaction globale au travail" or ESGT (Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991). This 5-item instrument was adapted from the Satisfaction with Life Scale developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985). With it, respondents assess overall work satisfaction on a Likert scale of 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). The alpha coefficient in this study was .87.

Results

Based on their scores on the four ACCI scales, participants were classified according to career stage of highest concern. Eighteen women were dropped from the study either because of missing data (n=5) or because two or more stages were of equal concern (n=13). In order for a participant to be classified at a given stage, the difference between the averages for the various stages had to be sufficiently large. For

this study, the threshold was set at 1 over a range of 1 to 5. Consequently, the final analyses are based on 158 women.

A 4 x (4) doubly multivariate repeated measures analysis of variance was performed on the two dimensions of the LRSS, namely, reward value and commitment. Career stage was the first independent variable, and role the second. Wilks' criterion indicated a STAGE x ROLE interaction, $F(18, 422)=1.63$, $p=.05$. Analysis of simple effects revealed no significant difference across stages for the parental ($F(6, 306)=0.75$, $p>.05$), marital ($F(6, 306)=1.02$, $p>.05$) and homecare ($F(6, 306)=1.21$, $p>.05$) roles. Only the multivariate effect of occupational role proved significant $F(6, 306)=3.06$, $p<.01$. Univariate analyses and the Tukey a procedure (which takes into account harmonic mean, given the uneven groups) showed that women at the disengagement stage placed less reward value on the occupational role than did women at the maintenance stage (see Table 1 for means and standard deviations). Moreover, women at the disengagement stage were less committed to their occupational role than were women at the establishment and maintenance stages. Aside from the above interaction, there was also a main ROLE effect, $F(6, 149)=26.30$, $p<.001$. In this connection, women placed greater reward value on the parental role than on any other. What is more, they placed greater reward value on the homecare role than on the occupational role. Where commitment is concerned, participants indicated they were not as committed in the occupational role as in the other three roles, and they considered themselves more committed as mothers than as persons responsible for homecare.

Insert Table 1

Following a reflect and square root transformation of the data for homogeneity of variance, an ANOVA revealed significant differences regarding work satisfaction $F(3, 154)=8.50$, $p<.001$. Post hoc comparisons indicated that women at the exploration stage were less satisfied than those at the other three stages (see Table 2).

Insert Table 2

Finally, women at the four career stages were compared in terms of age, number of years position held (positional tenure) and number of years with organization (organizational tenure) by means of a MANOVA. Following the square root transformation of the positional and organizational tenure variables, a main STAGE effect emerged, $F(9, 370)=8.94$, $p<.001$. Univariate analyses proved significant for the three dependent variables, and the Tukey procedure revealed that women at the exploration and establishment stages were younger, had held their positions for less time, and had been with their organization for less time, compared with those at the maintenance and disengagement stages. Moreover, women at the maintenance stage were younger than those at the disengagement stage (see Table 2).

Discussion

Contrary to the Ornstein and Isabella (1990) study conducted with a female sample, our findings regarding work satisfaction do support Super's model. Women at the exploration stage were found to be less satisfied with work, compared with the

three other groups. These results coincide with those reported in earlier studies undertaken with male samples (Cron & Slocum, 1986; Ornstein et al., 1989). Also in accordance with other studies, women at the establishment and maintenance stages did not differ in terms of work satisfaction, which lends further credence to Super's model. Differences between the results of our study and those of Ornstein and Isabella (1990) may be attributable to the methods used to classify subjects in the various stages. In our study, only those subjects who presented a sufficient degree of variance between stages were retained for analysis.

According to the Life-Career Rainbow, the occupational role is one of the most important in life in terms of emotional commitment. Yet, results showed that the women in the sample placed greater reward value on the parental role and were least committed to the occupational role. It should be noted, however, that most studies have found women to place greater importance on the home and family, compared with men (Niles & Goodnough, 1996). Although a large number of women consider work to be important, work seems to hold a less central position in their lives than it does for men (see Bujold, 1980). Moreover, although work plays an important role for Canadian adults, studies show that it is generally not uppermost on their list of priorities. Home, family and leisure are more important outlets for many Canadians.

The importance given to familial roles by the subjects of this study may be due, at least in part, to the sampling method employed. Crozier (1990) reported that single and childless persons substitute the occupational role for the homecare and familial roles. Our selection criteria were such that the sample was made up exclusively of women living with a significant other.

Finally, it remains to be seen whether this finding constitutes a real departure from the male model or whether it is simply a product of the restructuring currently taking place in the health care system in Quebec. In order to cope with the climate at work, women may be investing the familial roles with greater importance. This may explain why women reported placing greater reward value on the homecare role than on the occupational role.

The high degree of overlap across the age ranges for all career stages lends further support to the hypothesis that the prevailing climate in the health care system is having a negative effect on employee morale. According to Super, individuals may loop back through the stages in the event of a major career change (e.g., new position). Consequently, they can find themselves at any stage in the cycle regardless of their biological age. These results suggest that caution be exercised when classifying individuals at a specific career stage solely on the basis of age. Other authors have made similar recommendations (see Cooke, 1994).

Relocation, downsizing and reengineering are common terms in today's organizations. The professional history of most people has been marked by organizational changes of one kind or another (Stoltz-Loike, 1995). Women are particularly vulnerable to these changes as they generally have less seniority and are more likely to hold part-time positions (Stoltz-Loike, 1995). Bejian and Salomone (1995) pointed out that when Super first developed his model, careers were often one-job affairs. The omission of a midlife career renewal stage between the establishment and maintenance stages may be accounted for by an artifact associated in the past with the structural stability of organizations.

As expected, age has a tendency to increase across the various stages. However, there was no significant difference in this respect between the two first stages: The mean age of women at the exploration stage was comparable to that of women at the establishment stage. This suggests that career development for women is not as sequential as for men (Stoltz-Loike, 1995). Bielby and Bielby (1989) observed that women place a higher priority on the family in their efforts to juggle work and family life. In their desire to have children, many women slow down or temporarily interrupt their careers. This may explain why a certain number of women find themselves at the exploration stage at a later age.

The number of years with an organization and the number of years a position has been held are in keeping with the data on age. However, no difference was noted in this regard between the stages of maintenance and disengagement. This may be attributable to the under-representation of women over the age of 55 in the sample.

As was the case for Ornstein and Isabella (1990), our results suggest that it is necessary to examine the complexity of career development for women rather than assume that the model for men applies also to women. Continuing to believe that the concerns of women are identical to those of men impedes the development of the psychology of working women. (Diamond, 1987; Gutek & Larwood, 1987). Aside from distinguishing themselves from men at the level of career stages, women also differ in the significance they place on the various life roles and in their way of dealing with home and work on a daily basis (Sullivan, 1992; Cook, 1994). In order to better understand the structure and significance of the lives of people, it is necessary to look beyond their occupational role and to consider their involvement in

a variety of life roles (Cook, 1994). In other words, it is essential to place the career development of women within the bigger picture of a life plan that includes a love life, a social life and maternity (Spain, Hamel & Bédard, 1994; cited in Bujold, 1980; Swanson, 1992).

The Life-Career Rainbow constitutes a powerful heuristic for describing how social roles interact over the life course (Blustein, 1997). It provides a more dynamic vision of career. A holistic view of life roles can bolster efforts towards eliminating the artificial limits surrounding interventions. Counselors must abandon the notion that leads them to help clients deal with one role at a time (see Brown & Crace, 1996). Interventions enabling clients to explore extra-occupational roles simultaneously with work-related issues may prove optimal (Blustein, 1997). In their life-span, life-space approach, Super, Savickas and Super (1996) attempted to integrate life stages with role theory in order to create a picture of multiple-role careers that includes determinants and their interactions. Identifying the patterns associated with the various stages may help to better understand the attitudes and behavior of individuals in organizations (Ornstein et al., 1989). A better understanding of women's attitudes regarding career sequencing could help organizations develop policies tailored to the needs of their female employees (Sullivan, 1992). This is rendered all the more important by the massive influx of women into the labor force.

This study yielded various empirical findings to the effect that Super's model can be useful in understanding the career development of women, as much through the similarities observed vis-a-vis the male model as through the differences. The

principal limitations of this study lie in the non-randomness of the sample and in the under-representation of women over the age of 55. It may be possible that this group of women felt less concerned by a study of stress at work and in family life, on account of their disengagement in these two spheres. This last limitation may have hindered the identification of differences across stages in terms of reward value and commitment for the parental, marital and homecare roles. The cross-sectional design of the study and the uneven number of subjects in each cell are also limiting factors in the study.

References

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects. Journal of Business Research, 26, 49-61.

Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. Journal of Marriage and the Family, 48, 831-838.

Bejian, D. V. & Salomone, P. R. (1995). Understanding midlife career renewal: Implications for counseling. Career Development Quarterly, 44, 52-63.

Bielby, W. T. & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. American Sociological Review, 54, 776-789.

Blais, M. R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S., & Dulude, D. M. (1991, november). L'échelle de satisfaction globale au travail. Poster session presented at the annual meeting of Société Québécoise de Recherche en Psychologie, Trois-Rivières, Canada.

Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life-roles. Career Development Quarterly, 45, 260-274.

Borgen, F. H. (1991). Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20-year counseling psychology retrospective. Journal of Vocational Behavior, 39, 263-290.

Brown, D. & Crace, R. K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model? Career Development Quarterly, 44, 211-223.

Bujold, C. (1980). Signification du travail et valeurs de travail: revue de littérature canadienne de langue française. L'Orientation Professionnelle, 16, 5-47.

Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. Career Development Quarterly, 43, 85-95.

Cooke, D. K. (1994). Measuring career stage. Human Resource Management Review, 4, 383-398.

Cron, W. L. & Slocum, J. W. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perception, and performance. Journal of Marketing Research, 23, 119-129.

Crozier, S. D. (1990). Life roles of Canadian teachers: The importance of work. International Journal for the Advancement of Counselling, 13, 227-239.

Diamond, E. E. (1987). Theories of career development and the reality of women at work. In B. A. Gutek & L. Larwood (Eds). Women's Career Development (pp. 15-27). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.

Gingras, M., Durocher, G., & Tétreau, B. (1995). Les préoccupations de carrière d'adultes en formation. Education Permanente, 125, 57-62.

Gould, S. (1979). Age, job complexity, satisfaction, and performance. Journal of Vocational Behavior, 14, 209-223.

Gould, S. & Hawkins, B. L. (1978). Organizational career stage as a moderator of the satisfaction-performance relationship. Academy of Management Journal, 21, 434-450.

Gutek, B. A. & Larwood, L. (1987). Women's careers are important and different. In B. A. Gutek & L. Larwood (Eds). Women's Career Development (pp. 7-14). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Katz, R. (1978). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. Administrative Science Quarterly, 23, 204-223.

Lorence, J. (1987). A test of "gender" and "job" models of sex differences in job involvement. Social Forces, 66, 121-142.

Morrow, P. C. & McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. Journal of Vocational Behavior, 30, 330-346.

Mount, M. K. (1984). Managerial career stage and facets of job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 24, 340-354.

Niles, S. G. & Goodnough, G. E. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. Career Development Quarterly, 45, 65-86.

Noe, A. R., Steffy, B. D. & Barber, A. E. (1988). An investigation of the factors influencing employees' willingness to accept mobility opportunities. Personnel Psychology, 41, 559-580.

Ornstein, S. & Isabella, L. A. (1990). Age vs stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. Journal of Vocational Behavior, 36, 1-19.

Ornstein, S., Cron, W. L., & Slocum, J. W. Jr (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. Journal of Organizational Behavior, 10, 117-133.

Reilly, N. P. & Orsark, C. L. (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. Journal of Vocational Behavior, 39, 311-330.

Slocum, J. W. Jr. & Cron, W. L. (1985). Job attitudes and performance during three career stages. Journal of Vocational Behavior, 26, 126-145.

Stoltz-Loike, M. (1995). Adult career transitions. Career Development Quarterly, 44, 89-92.

Stumpf, S. A. & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. Journal of Vocational Behavior, 18, 202-218.

Sullivan, S. E. (1992). Is there a time for everything? Attitudes related to women's sequencing of career and family. Career Development Quarterly, 40, 235-243.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.

Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown: Careers in the making. American Psychologist, 40, 405-415.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks (Eds). Career choice and development. (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Super, D.E., Thompson, A.S., Lindeman, R.H., Myers, R.A. et Jordaan, J.P. (1988). Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Swanson, J. L. (1992). Vocational Behavior, 1989-1991: Life-span career development and reciprocal interaction of work and nonwork. Journal of Vocational Behavior, 41, 101-161.

Table 1

Life Role Saliency Scale: means and standard deviations by career stage

Dependent Variables	Exploration (n=18)	Establishment (n=41)	Maintenance (n=62)	Disengagement (n=37)
<u>LRSS Dimensions</u>				
Occupational Role Reward Value	18.67 (4.33)	19.29 (3.35)	19.57 (3.36)	17.08 (4.30)
Occupational Role Commitment	14.22 (4.22)	16.17 (3.84)	15.31 (4.76)	12.41 (4.80)
Parental Role Reward Value	20.33 (5.75)	21.90 (3.97)	21.73 (5.14)	22.11 (4.27)
Parental Role Commitment	19.78 (5.65)	21.46 (3.56)	20.65 (4.73)	20.57 (4.21)
Marital Role Reward Value	19.83 (3.82)	18.83 (4.54)	19.00 (4.30)	20.27 (4.29)
Marital Role Commitment	20.67 (3.31)	19.93 (4.04)	19.48 (3.41)	19.62 (3.88)
Homecare Role Reward Value	19.78 (3.69)	19.02 (5.23)	20.40 (4.08)	20.70 (3.92)
Homecare Role Commitment	18.94 (3.93)	17.29 (5.09)	19.48 (4.36)	19.49 (4.64)

Table 2

Univariate analysis of variance results by career stage

Dependent Variables	Exploration (n=18)	Establishment (n=41)	Maintenance (n=62)	Disengagement (n=37)	Eta square	Univariate F-value	Post hoc comparisons ^a
Work Satisfaction	17.59 (7.49)	22.54 (7.83)	26.58 (4.92)	23.38 (5.94)	0.14	8.50	*** 1 < 2, 3, 4
Age	32.39 (6.59)	35.02 (7.95)	39.79 (7.38)	46.43 (7.24)	0.29	21.24	*** 3 > 1, 2 4 > 1, 2, 3
Age Range	[24-47]	[21-52]	[23-56]	[29-56]			
Positional Tenure	6.49 (4.23)	6.50 (6.88)	11.58 (7.24)	15.59 (9.49)	0.21	13.37	*** 3 > 1, 2 4 > 1, 2
Organizational Tenure	6.80 (4.41)	6.04 (6.47)	12.33 (7.28)	14.32 (9.09)	0.19	12.41	*** 3 > 1, 2 4 > 1, 2

^a 1 = Exploration; 2 = Establishment; 3 = Maintenance; and 4 = Disengagement.

*** p < .001

CONCLUSION

Le but des articles présentés aux fins de cette thèse visait à compléter certaines étapes préliminaires importantes à la validation d'un modèle de relations entre des caractéristiques individuelles, familiales et organisationnelles liées aux conflits travail-famille. À cet égard, les premiers articles font état des principales propriétés de deux instruments traduits et adaptés à une population francophone. Par l'examen des différences entre les sexes, les deux articles suivants vérifient la pertinence de procéder à l'étude séparée des hommes et des femmes. Ils les comparent essentiellement à l'égard des conflits travail-famille et des variables qui leur sont associées ainsi que du point de vue du développement de carrière.

Le texte qui suit discute, tout d'abord, des ressemblances et différences relevées entre les sexes en ce qui a trait aux scores moyens, aux patrons de corrélations et au développement de carrière. Sont ensuite abordées les principales limites et contributions du projet. Pour conclure, quelques pistes de recherche et retombées sont exposées.

Comparaison de moyennes selon le sexe

À l'instar de plusieurs études (p. ex., Bedeian et al., 1988; Izraeli, 1993; Lyness et Thompson, 1997; McGowen et Hart, 1992; Voydanoff, 1988), les résultats de l'article 3 semblent suggérer qu'il y a plus de similarités que de différences entre les sexes. Selon Izraeli (1993), le fait de contrôler le poste occupé et l'organisation pour lequel un individu travaille peut contribuer à éliminer les différences entre les hommes et les femmes à l'égard des sources de conflits travail-famille.

Tout d'abord, les femmes ne se distinguent pas des hommes en matière de préoccupations de carrière et du point de vue de l'importance accordée aux divers rôles de vie. Roberts et Newton (1987) observent que les femmes progressent généralement à

travers les stades développementaux autour du même âge et de façon similaire aux hommes. Pour leur part, Nevill et Super (1986: cités dans Cook, 1994) et Thoits (1992) remarquent peu de différences entre les sexes au plan des valeurs et de l'engagement face aux rôles de la maison, et ce même si les femmes rapportent s'investir davantage dans ces rôles. D'après les résultats de Bielby et Bielby (1989), lorsque les hommes et les femmes sont impliqués dans des rôles semblables, ils y sont presque qu'également engagés. En conformité avec ces autres études, Crozier (1990) identifie très peu de différences sur l'inventaire des rôles de vie. Ces résultats renforcent l'idée que plusieurs avaient émise (Osipow, 1982; Tinsley et Heesacker, 1984) à savoir que les femmes professionnelles apparaissent plus semblables à leurs confrères masculins.

Les femmes sont également comparables aux hommes en ce qui concerne les attitudes à l'égard du travail et la flexibilité de l'horaire. Ce résultat n'est guère surprenant étant donné la procédure d'appariement. Aussi, en concordance avec d'autres recherches (p. ex., Bedeian et al., 1988; Eagle, Miles et Icenogle, 1997; Voydanoff, 1988), les hommes et les femmes vivent des niveaux similaires de conflits travail-famille. Eagle et al. (1997) ont également remarqué des degrés semblables de conflits famille-travail. Contrairement à ce que Pleck (1977) avait formulé, les femmes, malgré leurs responsabilités familiales, ne vivent pas plus de conflits provenant de la famille que les hommes. Au même titre, les hommes, malgré leur engagement vis-à-vis du travail, ne rapportent pas plus de conflits issus de celui-ci. Ces résultats convergent avec ceux de plusieurs autres chercheurs (Frone, Russell et Cooper, 1992b). Dans leur étude, Loerch et al. (1989) font la distinction entre les divers processus de conflit. Ils ne trouvent aucune différence entre les sexes quant aux

conflits basés sur la tension et le comportement. Cependant, les femmes rapportent davantage de conflits de temps.

Le troisième article présente les résultats sur les conflits entre le travail et les divers rôles familiaux. La seule différence observée entre les hommes et les femmes concerne les conflits travail-ménage. En conformité avec l'étude de Herman et Gyllstrom (1977), les femmes obtiennent des scores supérieurs à cette échelle.

Cette différence, comme plusieurs autres relevées dans le troisième article, renforcent le modèle traditionnel des rôles féminin et masculin. Tel que le décrivent Fouad et Tinsley (1997), parmi les images qui prédominent sur la conciliation travail-famille, il y a celle de l'homme qui consacre plus de temps à ses enfants qu'auparavant, mais qui ne partagent pas encore à égalité les travaux ménagers. En effet, malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail, la responsabilité première des travaux domestiques et des tâches parentales semblent toujours relever du domaine féminin. Les hommes, pour leur part, continuent à assumer le rôle principal de travailleur (ou de pourvoyeur) et leur implication dans les activités de la maison et les soins prodigués aux enfants n'a pas changé substantiellement (Coverman et Sheley, 1986; Ferree, 1990; Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987; Loscocco et Roschelle, 1991; Presser, 1994; Roopnarine, Brown, Snell-White, Riegraf, Crossley, Hossain et Webb, 1995; Ross, 1987; Shelton, 1990; Thompson et Walker, 1989). Cette différenciation entre les sexes et les rôles persiste aujourd'hui même lorsque les deux partenaires agissent en tant que soutien financier pour la famille (Duxbuy et Higgins, 1991).

Les travaux ménagers sont particulièrement considérés comme des activités à caractère féminin, pour ceux qui vivent en couple (South et Spitze, 1994). Des auteurs signalent l'effet du processus de socialisation dans la répartition des tâches (Nyquist, Slivken, Spence et Helmreich, 1985; Ross, 1987). Les femmes sont principalement responsables de la cuisine, la vaisselle, la lessive, le nettoyage de la maison et les hommes tendent à être responsables des réparations, de l'entretien de la voiture et des travaux lourds. Les responsabilités liées à la discipline et à l'enseignement des enfants, l'épicerie et le budget apparaissent partagés de façon plus égalitaire entre les sexes.

Même si certaines études observent que les hommes s'impliquent davantage à la maison et dans les soins apportés aux enfants, il persiste une grande disparité entre les sexes relativement aux taux de participation dans ces activités (Deaux, 1984). Aussi, la perception des hommes diffère de celle des femmes. Le temps consacré aux activités familiales, particulièrement le temps passé avec les enfants, est perçu habituellement comme des loisirs par les hommes et du travail par les femmes. Aussi, les hommes ont tendance à voir leur contribution aux responsabilités familiales comme de l'aide alors que les femmes les perçoivent comme un engagement fondamental pour elles-mêmes (Silberstein, 1992: cité dans Cook, 1994). En effet, l'implication dans certains rôles sociaux pour les sexes est centrale à leur identité. On parle ici du travail rémunéré pour les hommes et des responsabilités familiales pour les femmes (Wiley, 1991). Ces responsabilités sont tellement ancrées dans les prescriptions pour les sexes que de s'en désintéresser et de les écarter, particulièrement le rôle de travailleur pour les hommes, est perçu comme un signe de

déviance (Robertson et Fitzgerald, 1990). Il reste néanmoins que les femmes ont plus de latitude en ce qui concerne leur implication dans le rôle de travailleur. Cependant, une telle implication signifie s'ajouter un rôle plutôt que de le substituer aux responsabilités familiales. Ceci est vrai même dans les couples où les deux partenaires ont de hauts niveaux d'aspiration professionnelle (Silberstein, 1992: cité dans Cook, 1994).

Étant donné que la plupart des femmes sont fières de travailler et retirent de la gratification du travail familial, le partage des responsabilités familiales n'est généralement pas perçu comme injuste ou particulièrement coûteux (Tingey, Kiger et Riley, 1996). Ceci est important au plan idéologique puisque le couple souvent ne définit pas l'organisation de la famille et le travail émotionnel comme du travail (Tingey et al., 1996).

Malgré ces différences, les hommes et les femmes vivent à peu près le même niveau de satisfaction au travail et d'ajustement dyadique. Ces résultats sont conformes à ceux rapportés par d'autres chercheurs (p. ex., Bedeian et al., 1988; Burley, 1995; Mottaz, 1986; Pottick, 1989; Sekaran, 1983; Taylor, Madill et Macnab, 1990; Weeks et Nantel, 1995). Toutefois, dans l'étude de Mason (1995), alors qu'aucune différence entre les sexes n'est observée chez les cadres en ce qui a trait à la satisfaction au travail, des différences semblent se dégager parmi les employés de bureau; les hommes étant plus satisfaits que les femmes.

La comparaison entre les hommes et les femmes sur le bonheur et la satisfaction de vie donne lieu à des résultats contradictoires. Plusieurs études sur le bien-être, y compris celle-ci, ont relevé peu de différences de sexe sur ces variables

(p. ex., Bedeian et al., 1988). Par ailleurs, une recension des écrits (Wood, Rhodes et Whelan, 1989) établit que les femmes rapportent des niveaux de satisfaction de vie et de bonheur plus élevés. Selon Wood et al. (1989), ces résultats peuvent s'expliquer par la plus grande réactivité émotionnelle des femmes. Ces auteurs font cependant remarquer que la grandeur de cet effet est petit.

Alors que les études sur les indicateurs positifs de bien-être donnent lieu à des résultats partagés, celles sur la détresse ou l'absence de bien-être, ont trouvé des différences entre les sexes de façon constante. En effet, les résultats des recherches montrent que les femmes rapportent de plus hauts niveaux de détresse psychologique et de dépression (Bebbington, 1996; Cleary et Mechanic, 1983; Conger, Lorenz, Elder, Simons et Ge, 1993; Greenglass et Burke, 1988) que les hommes. Aussi, elles utilisent davantage les services de santé (Newcomb et Bentler, 1987) et rapportent plus de problèmes de santé ou de symptômes physiques (Newcomb et Bentler, 1987; Ruback et Pandey, 1996) que ces derniers.

Malgré la constance de ces résultats, les raisons à l'origine de cette différence de sexe restent à clarifier (Aneshensel, Frerichs et Clark, 1981; Bebbington, 1996). Pendant que certains questionnent la validité des résultats obtenus, d'autres en cherchent l'explication (Pugliesi, 1992). Plusieurs hypothèses ont été formulées à cet effet. Le texte qui suit traite essentiellement des hypothèses énoncées en regard des variables psychosociales. D'autres facteurs, dont ceux d'ordre biologique et hormonal, peuvent servir à expliquer ces différences (voir Bebbington, 1996; Crose, Nicholas, Gobble et Frank, 1992).

Tout d'abord, les hommes semblent répondre différemment des femmes aux inventaires de dépression (Page et Bennesch, 1993). Des auteurs (Kleinke, Staneski et Mason, 1982) ont discuté des stratégies avec lesquelles plusieurs hommes pouvaient tenter de camoufler ou sublimer les symptômes dépressifs; l'image d'un homme déprimé étant plus atypique ou négative que celle d'une femme déprimée (Broverman, Broverman, Clarkson, Rosenkratz et Vogel, 1970; Hammen et Peters, 1978; Rosenfield, 1982; Waisberg et Page, 1988).

Des études indiquent aussi que les femmes peuvent être exposées à un plus grand nombre d'événements indésirables liés aux rôles sexuels (Reskin et Coverman, 1985; Thoits, 1987) et répondent de façon différente des hommes aux divers types de stressors en raison de leur plus grand investissement émotionnel (Conger et al., 1993; Kessler et McLeod, 1984; Thoits, 1987). En ce sens, la recension de Brody (1985) fait ressortir plusieurs divergences dans le fonctionnement émotionnel des hommes et des femmes (sensibilité non verbale, caractère expressif, qualité des mécanismes de défense, facilité à rapporter la colère, la peur et la tristesse, etc.). En plus, les indices utilisés dans les études mesurent généralement les émotions féminines telles que la dépression plutôt que des émotions masculines comme la colère ou l'agressivité.

Quoique des écrits semblent appuyer que les femmes ont été socialisées de façon à rapporter la détresse plus efficacement, Matuszek, Nelson et Quick (1995) insistent sur l'importance de trois catégories de facteurs explicatifs : les stressors, la personnalité et les mécanismes d'adaptation.

Parmi les sources de stress pouvant aider à comprendre les différences de sexe relativement aux symptômes de détresse, ils identifient particulièrement : les politiques organisationnelles, le manque de pouvoir, la quantité totale de travail, les conflits de rôle et le statut socio-économique. En effet, sur le plan politique, plusieurs stressors sont propres aux femmes. Il s'agit, entre autres, de l'effet du plafond de verre (réfère à la difficulté qu'ont les femmes à atteindre les plus hauts postes de direction), de la discrimination, des stéréotypes et du manque d'intégration dans les réseaux ayant du pouvoir. Aussi, comme la majorité des femmes occupent encore des postes peu élevés dans la hiérarchie, cela réduit leur pouvoir au sein de l'organisation tout en affectant leur statut socio-économique (Le Bourdais et al., 1987).

En ce qui a trait aux facteurs de personnalité, les variables qui ont suscité beaucoup d'intérêt sont l'affectivité négative (propension à voir la vie de façon négative), les comportements de type A et la hardiesse (composée des sentiments d'engagement, de défi et de contrôle). Selon Matuszek et al. (1995), ces facteurs de personnalité apparaissent intéressants pour l'explication des dissimilitudes entre les sexes à l'égard de la détresse. Aussi, la recension de Feingold (1994) fait ressortir plusieurs différences de sexe au plan de la personnalité. Les hommes manifestent plus d'assurance et ont un sentiment d'estime de soi légèrement supérieur aux femmes. Les femmes, quant à elles, obtiennent des résultats plus élevés aux échelles d'extraversion, d'anxiété, de confiance et de sensibilité. Aucune différence notable n'est décelée sur l'anxiété sociale, l'impulsivité, l'activité, les idées, le lieu de contrôle et les habitudes d'ordre.

Au plan des stratégies d'adaptation, des écrits semblent suggérer que les femmes se distinguent des hommes (Burley, 1994; Diehl, Coyle et Labouvie-Vief, 1996; Kleinke et al., 1982; Shumaker et Hill, 1991). Par exemple, elles ont moins tendance à employer des stratégies actives ou centrées sur le problème et à faire de l'exercice. Toutefois, elles se tournent davantage vers le réseau social (Bebbington, 1996; Matuszek et al., 1995). Matuszek et al. (1995) soulignent l'importance de considérer la nature du réseau dans l'examen de son impact sur la détresse.

Des auteurs (Shedler, Mayman et Manis, 1993) soulèvent également les limites inhérentes aux échelles de santé mentale. À leur avis, puisque les réponses à ces échelles peuvent être affectées par les mécanismes de défense (p. ex., déni), il devient difficile de départager les vrais problèmes des illusions de santé mentale. Ainsi, ils recommandent l'emploi de méthode clinique dans les recherches en santé mentale.

De son côté, Favreau (1993) émet plusieurs réserves quant à l'emploi des tests de l'hypothèse nulle pour déceler les différences de sexe. Par exemple, un résultat significatif entre deux groupes ne permet pas l'inférence d'une différence générale caractérisant tous les membres d'une population par rapport à une autre; les distributions des données se chevauchent, souvent considérablement. Plus la taille des échantillons est grande, moins le critère requis pour rejeter l'hypothèse nulle est sévère. Ainsi, dans certains cas, les différences significatives au plan statistique sont tellement petites qu'elles revêtent peu d'intérêt au plan théorique.

Enfin, après avoir pris connaissance d'un ensemble d'écrits portant sur les différences de sexe, Deaux (1984) conclut que celles-ci sont moins persuasives que

plusieurs le pensaient. Le pourcentage de variance expliquée par cette variable est généralement très petit. Ainsi, selon cet auteur, l'étude des différences de sexe pour comprendre l'effet du genre ne serait pas la plus efficace.

Différence dans la matrice de corrélations entre les sexes

Les résultats du troisième article à propos des différences dans les patrons de corrélations entre les sexes sont difficilement comparables à ceux d'autres recherches, et ce pour deux raisons principales. La première vient du fait que l'article 3 traite des conflits entre le travail et les rôles spécifiques de la vie familiale et la seconde provient de l'aspect incomplet de la matrice de corrélations présentée. Seuls les liens bivariés impliquant les conflits travail-famille y sont rapportés alors que dans la plupart des articles dans le domaine, les auteurs testent la validité de modèles, habituellement, à l'aide d'équations de régression. Par conséquent, seules quelques éléments de comparaison sont exposés.

Frone, Russell et Cooper (1992a) ont examiné les antécédents et les conséquences des conflits travail-famille. Ils ne trouvent aucune différence de sexe dans le modèle ainsi que dans la force et la direction des liens postulés. À l'instar de Frone et al. (1992a), Bedeian et al. (1988) trouvent des patrons de corrélations semblables pour les deux sexes. Quoique les prédicteurs semblent similaires, Loerch et al. (1989) observent, pour leur part, que les variables de la sphère familiale expliquent plus de variance dans les conflits travail-famille chez les hommes que chez les femmes. Les résultats de l'article 3 divergent des travaux ci-haut mentionnés. On peut se demander si cela provient de l'examen spécifique des rôles. Un élément en

faveur de cet argument vient du fait que les patrons de corrélations diffèrent bien souvent entre les divers types de conflits pour un même sexe.

Keith et Schafer (1980) ont trouvé que les conflits travail-famille chez les femmes étaient positivement reliés aux heures travaillées par le conjoint. Ils n'ont cependant pas observé la même relation pour les hommes. Ces résultats chez les hommes vont dans la même direction que ceux de Loerch et al. (1989). Dans l'article 3, cependant, aucun lien n'est trouvé entre les heures travaillées par le conjoint et les divers types de conflits travail-famille. Serait-ce en raison de la procédure d'appariement et du fait que les sujets soient très scolarisés?

De façon générale, les résultats de la présente recherche sont en accord avec ceux de Coverman (1989) ainsi que ceux de Duxbury et Higgins (1991); chez les femmes seulement, de hauts niveaux de conflits travail-famille sont associés avec une moindre qualité de vie au travail. Les résultats de l'article 3 se distinguent, toutefois, au niveau de la détresse psychologique. Contrairement à Coverman (1989), les conflits travail-famille sont généralement liés positivement à la détresse chez les deux sexes. Cependant, alors que l'on observe un lien entre les conflits travail-ménage et la détresse psychologique chez les femmes, aucun lien n'est trouvé chez les hommes. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes demeurent, comme il en a été question précédemment, les principales responsables des travaux domestiques; cette sphère de vie étant également plus centrale à leur identité.

En conformité avec les études de Coverman (1989) et de Voydanoff (1988), les pressions provenant de la charge de travail sont reliées aux conflits travail-famille chez les hommes et chez les femmes. Toutefois, le nombre d'heures de travail par

semaine n'est pas corrélé avec l'ensemble des types de conflits. Enfin, aucune donnée n'est disponible pour comparer les liens observés entre les préoccupations de carrière et les conflits travail-famille.

En somme, malgré le peu de différences de sexe relevées du point de vue des scores moyens, les résultats actuels semblent suggérer la pertinence de procéder à l'étude séparée des hommes et des femmes vu les différences décelées dans la matrice de corrélations entre les variables. Selon Bedeian et al. (1988), de tels résultats pourront servir à comprendre les données inconsistantes en regard des aspects travail-famille et à réconcilier les points de vue en compétition dans ce domaine d'étude. Étant donné que les rôles exercés par les hommes et les femmes deviennent de plus en plus similaires, les chercheurs devront revoir l'idée des différences de genre. Les différences trouvées entre les sexes dans le passé peuvent être le reflet des divers contextes de rôles sociaux dans lesquels les hommes et les femmes évoluaient (Barnett et al., 1994).

Développement de carrière

D'après Cook (1993), plusieurs personnes pensent de nos jours que les différences de sexe tendent à disparaître rapidement. À son avis, la différenciation basée sur le sexe dans notre société est aussi robuste que jamais. Les professionnels du développement de carrière reconnaissent cette réalité parce que la participation des femmes sur le marché du travail diffère radicalement de celle des hommes.

Les hommes et les femmes continuent à préférer les emplois traditionnellement associées à leur sexe (Cook, 1993). En conséquence, les hommes et les femmes qui travaillent occupent typiquement des postes différents (Deaux, 1984). Aussi, les

femmes sont encore sous-représentées dans plusieurs emplois à haut-statut et plusieurs facteurs, allant de la discrimination au processus de socialisation, contribuent à maintenir les patrons sexués dans les choix éducationnels et professionnels (Eccles, 1994).

À mesure que les femmes intègrent le marché du travail, plusieurs théoriciens suggèrent que celles-ci se comportent de façon semblable aux hommes dans le développement de leur carrière (Gutek et Larwood, 1987). Par conséquent, les femmes ont souvent été étudiées de façon à examiner leur écart au modèle masculin en ce qui a trait à ce domaine (Gutek et Larwood, 1987). Même s'il y a des similarités entre les sexes quant au processus de développement de carrière, il y a suffisamment de différences pour tenter de développer un modèle distinct pour chacun d'eux. Continuer d'inférer que les préoccupations des femmes sont identiques à celles des hommes nuit au développement de la psychologie de la carrière chez la femme (Diamond, 1987; Gutek et Larwood, 1987).

Selon Gutek et Larwood (1987), la carrière des femmes se distingue de celle des hommes pour au moins quatre raisons : (a) les attentes sont différentes quant à la convenance des emplois pour chaque sexe ce qui affecte les types d'emploi pour lesquels les jeunes hommes et jeunes femmes sont préparés et sélectionnés; (b) les femmes sont généralement plus disposées à déménager ou à s'adapter aux besoins de la carrière du conjoint; (c) le rôle maternel requiert plus de temps que le rôle paternel et (d) les femmes font face à plus de contraintes sur le marché du travail (discrimination, stéréotypes, etc.).

Le développement de carrière chez les femmes apparaît plus complexe que celui des hommes. Les femmes constituent un groupe plus hétérogène en regard des patrons de carrière et de vie (Chi-Ching, 1995; Fitzgerald et Crites, 1980; Powell et Mainiero, 1992). Certaines femmes semblent participer et valoriser la compétence dans plusieurs activités à la fois (Eccles, 1994). En plus de différer au niveau des stades de carrière, les femmes se distinguent des hommes dans la signification accordée aux divers rôles de vie ainsi que dans leur façon de transiger quotidiennement avec le travail et la famille (Sullivan, 1992; Cook, 1994). Afin de mieux comprendre la structure et la signification de la vie d'un individu, il importe d'aller au-delà du rôle de travailleur et de considérer son implication dans une variété de rôles de vie (Cook, 1994). Autrement dit, il importe de situer le développement de carrière des femmes dans l'optique d'un projet de vie qui tient compte à la fois de la vie amoureuse, la vie sociale et la maternité (Swanson, 1992).

Roberts et Newton (1987) concluent généralement que même si les femmes progressent à travers les stades développementaux de façon similaire aux hommes et autour du même âge, elles travaillent sur leurs tâches de vie différemment et accomplissent des buts différents. Alors que les hommes ont tendance à évaluer la famille et le travail comme également important, les femmes estiment la famille comme plus centrale. Les hommes et les femmes se distinguent au plan de la densité des buts et des valeurs (Eccles, 1994). En effet, la socialisation pourrait amener les hommes et les femmes à avoir différentes hiérarchies de valeurs personnelles. Les rôles sexuels influencent la définition qu'on a de la réussite et de son importance pour l'identité (Eccles, 1994). Autrement dit, le genre influence comment l'individu perçoit

ses divers rôles, leur priorité, la participation dans ces rôles dans le temps aussi bien que la possibilité de conjuguer avec eux pendant la vie adulte (Cook, 1994). Ainsi, la carrière des hommes et des femmes est souvent différente non pas en raison d'une prédestination biologique, mais parce que les attentes de la société les façonnent à être différents de la vie à la mort. Aussi, la diversité parmi la carrière des membres d'un même sexe atteste de la complexité du processus par lequel un individu forge sa vie selon les possibilités et les restrictions qu'ils rencontrent (Cook, 1994).

Principales limites

Les principales limites de ce projet viennent du caractère non aléatoire de l'échantillon et de la faible représentation des sujets âgés de plus de 55 ans. Il est possible de croire que ce groupe d'âge se soit senti moins concerné par une étude portant sur le stress au travail et dans la vie familiale en raison de leur désengagement vis-à-vis ces deux sphères de vie. Parmi les autres limites du projet, on trouve le nombre élevé de tests effectués auprès des mêmes sujets, sa nature transversale et la taille de l'échantillon. Aussi, les critères de sélection restreignent la composition de l'échantillon à des gens vivant en couple depuis au moins 6 mois. En outre, la majorité des participants détient un diplôme terminal de niveau universitaire.

De plus, ce projet n'échappe pas aux problèmes méthodologiques rencontrés dans la majorité des recherches sur le stress. Un devis fort commun consiste en l'utilisation de questionnaires pour recueillir de l'information concernant la perception des individus sur les conditions organisationnelles et les réponses individuelles (Arsenault et Dolan, 1983). Une telle approche, par l'absence de

mesures objectives du stress, rend difficile la compréhension de la relation stress-maladie.

Contribution à l'avancement des connaissances

Outre la traduction et la validation d'instruments de mesure en langue française, ce projet de recherche est original à plusieurs égards. En premier lieu, il s'intéresse aux conflits travail-famille tant chez les hommes que les femmes. Par l'intégration de sujets masculins, cette thèse contribue à l'avancement des connaissances; les travaux sur la théorie des rôles ayant surtout envisagé les conséquences des rôles multiples sur la santé des femmes (Adelmann, 1994b; Bedeian et al., 1988). Même si plusieurs études ont examiné leurs conséquences sur la santé des hommes, la majorité d'entre elles portent uniquement sur les femmes, font l'étude combinée des deux sexes ou ne procèdent qu'à quelques comparaisons fragmentaires entre les hommes et les femmes. Pleck (1985: cité dans Bedeian et al., 1988) fait ressortir le manque de comparaisons systématiques, au plan de l'interface travail-famille, entre les hommes et les femmes occupant un même poste ou un poste similaire. Pour sa part, Bruning (1991) signale les difficultés rencontrées au niveau des variables confondantes dans les études traitant des différences de sexe et identifie l'emploi comme la principale variable confondante dans les recherches sur le stress au travail. L'article 3 contribue dans ce sens en appariant des hommes et des femmes sur l'emploi et l'âge.

Le projet possède également l'avantage d'envisager les effets du travail sur les divers rôles familiaux. Jusqu'à maintenant, rares sont les recherches ayant traité des conflits entre le travail et chacun des rôles et ce, malgré le fait que les attentes et les comportements associés à chacun de ceux-ci peuvent différer (Aryee, 1992). Aussi,

suivant les recommandations de Diener (1994), ce projet considère à la fois des indicateurs positif et négatif du bien-être en plus de tenir compte conjointement des caractéristiques personnelles, du travail et de la vie familiale. Un tel modèle devrait s'avérer efficace dans la prédiction de la santé mentale (Amaro et al., 1987). Comme il a déjà été mentionné, les réactions de l'homme vis-à-vis de son travail ont été généralement expliquées par des caractéristiques liées au travail alors que celles de la femme l'ont été par des caractéristiques personnelles ou de la vie familiale (Feldberg et Glenn, 1979).

Enfin, ce projet s'appuie sur un cadre conceptuel, notamment celui de Super, pour l'étude du développement de carrière. Ainsi, les stades de carrière sont opérationnalisés par l'ajustement psychologique à un stade donné plutôt que par l'âge et l'ancienneté. Des auteurs (voir Cooke, 1994) avaient souligné les limites de l'âge et de l'ancienneté dans la détermination du stade de carrière.

Pistes de recherche

Tout d'abord, il serait fort pertinent de poursuivre le travail de validation des instruments traduits aux fins de la thèse. Il serait important d'accorder une attention particulière à la réalisation des étapes de la procédure de validation de Vallerand (1989) sur lesquelles la présente étude ne s'est pas penchée notamment la stabilité temporelle, l'équivalence culturelle et l'établissement de normes.

D'autres pistes de recherche, liées à la vérification d'hypothèses plutôt qu'à la validation de mesures, sont proposées. Elles concernent respectivement le devis de recherche, les processus liant le travail et la vie familiale, les variables à intégrer dans un modèle puis, suggèrent l'examen de nouvelles populations.

Devis de recherche

Ces dernières années, la perspective développementale de l'interface travail-famille a suscité beaucoup d'intérêt (Lambert, 1990; Swanson, 1992). Plutôt que d'adopter une analyse statique, cette approche propose une analyse longitudinale des liens entre ces deux sphères de vie chez un individu ou un couple (Chi-Ching, 1995). Puisque le patron du développement adulte des hommes et des femmes diffère et que les demandes provenant de la vie familiale et de la carrière fluctuent selon le stade de développement d'une personne, les liens entre ces deux sphères sont susceptibles de différer en fonction de leurs stades de vie (Chi-Ching, 1995).

Très peu de recherches (p. ex., Leiter et Durup, 1996; Macewen et Barling, 1988, 1994; Noor, 1995) sur les conflits travail-famille ont fait l'usage d'un devis longitudinal. Ainsi, il y a peu de fondements théoriques ou empiriques à l'heure actuelle pour déterminer l'intervalle de temps le plus approprié entre les mesures dans l'examen des conséquences des conflits travail-famille. Ceci est important puisque les corrélations retrouvées entre les variables dans le temps peuvent provenir d'un artéfact dans le choix de l'intervalle (Macewen et Barling, 1988). Aussi, le choix d'un mauvais intervalle de temps peut nuire à la détection de relations causales. Les problèmes inhérents aux mesures, des tierces variables ou des procédures statistiques inappropriées sont d'autres facteurs susceptibles de masquer ce genre de relation (voir Zapf, Dormann et Frese, 1996).

Des auteurs (Bolger, DeLongis, Kessler, et Wethington, 1989; Lang et Markowitz, 1986; Larson, Richards et Perry-Jenkins, 1994; Macewen, Barling et Kelloway, 1992; Williams et Alliger, 1994; Williams, Suls, Alliger, Learner et Wan,

1991) ont étudié les variations dans les conflits travail-famille sur une base quotidienne. D'après Macewen et Barling (1994), ce type d'étude fournit une meilleure approximation de la réalité que les études transversales ou longitudinales. À leur avis, il est facile d'imaginer à quel point l'incompatibilité entre les demandes d'un rôle et celles d'un autre peut varier quotidiennement (p. ex., enfant malade). Cette méthodologie offre l'avantage d'étudier le processus dynamique de l'organisation travail-famille plutôt que son état statique (Williams et Alliger, 1994).

Les études longitudinales permettent habituellement de procéder à des interprétations beaucoup plus claires que les études transversales (Stanley, 1985). Cependant, il ne faudrait pas oublier, dans ce genre de devis, les problèmes associés aux variables confondantes découlant des effets développementaux (Berger, 1986).

Malgré les limites des devis transversaux, l'emploi d'un devis longitudinal peut devenir impraticable dans la vérification d'un modèle complexe (Frone, Barnes et Farrell, 1994). Selon Frone et al. (1997), un but plus modeste serait de vérifier des modèles plus petits qui se superposent à un modèle proposé.

Autres processus

La majorité des recherches ont traité du débordement négatif du travail sur la vie familiale (Lambert, 1990). En plus de négliger l'effet positif du travail, très peu de chercheurs ont abordé l'impact de la vie familiale sur le travail (Crouter, 1984). Le manque de recherches examinant l'impact des variables provenant de la famille sur les conflits travail-famille (Crouter, 1984; Lambert, 1990; Wiley, 1987) peut refléter une présomption générale à l'effet que les variables découlant du travail exercent une plus grande influence sur les rôles familiaux et personnels (Hall, 1975).

Parmi les rares études explorant cette influence, il y a celles s'intéressant à la trajectoire des femmes sur le marché du travail (grossesse, responsabilités liées aux enfants) et celles où la famille est citée comme la raison principale d'un refus de transfert (Crouter, 1984).

Selon Crouter (1984), le débordement de la famille sur le travail se produit principalement lors de périodes de crise. Aussi, il y a des appuis à l'effet que le débordement de la famille sur le travail est saillant chez les mères de jeunes enfants (Rankin, 1993). Crouter (1984) observent que ces femmes sont susceptibles de percevoir les impacts de la famille sur le travail comme généralement négatifs. Compte tenu de leurs responsabilités familiales, elles ont tendance à s'absenter, être inattentives ou incapables d'accepter de nouvelles responsabilités au travail. Cette réalité semble changer pour les femmes ayant des enfants plus âgés d'où l'importance de tenir compte du cycle de la vie familiale (Gutek, Nakamura et Nieva, 1981; Steers et Rhodes, 1978).

Une autre facette intéressante à étudier serait d'examiner si la direction de l'interférence affecte le type de relation conflictuelle entre le travail et la vie familiale. L'étude de Frone et al. (1992a) a permis de mettre en évidence des différences dans les antécédents et les conséquences des conflits travail-famille et famille-travail.

Pour leur part, Bolger et al. (1989) identifient deux conditions dans lesquelles le stress peut se propager : le débordement et la transmission. La notion de débordement se concentre sur la façon dont un individu vit le stress. Le phénomène de transmission, pour sa part, stipule que le stress vécu par un individu tend à être vécu par les personnes de son entourage.

La transmission du stress entre conjoints a fait l'objet d'un nombre limité de recherches (Jones et Fletcher, 1993). Seulement quelques études (p. ex., Bolger et al., 1989; Galambos et Walters, 1992; Greenhaus et al., 1989; Hammer et al., 1997; Jones et Fletcher, 1993, 1996; Karambayya et Reilly, 1992; Ladewig et McGee, 1986; Matthews et al., 1996; Parasuraman et al., 1992; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian et Mossholder, 1989; Rook, Dooley, Catalano, 1991; Sears et Galambos, 1992; Westman et Etzion, 1995) ont considéré le couple comme unité d'analyse et vérifient à quel point le stress vécu par l'un des conjoints affecte l'autre. Parmi elles, très peu (Greenhaus et al., 1989; Hammer et al., 1997; Matthews et al., 1996; Parasuraman et al., 1992) ont traité des conflits travail-famille. Des études sur ce thème permettraient d'accroître la compréhension de la complexité des rôles multiples au sein des couples. Les recherches actuelles sur la transmission se font rares et concernent surtout l'impact du stress vécu par l'homme au travail sur sa conjointe. L'inverse n'a guère été examiné (Westman et Etzion, 1995).

Intégration de nouvelles variables

Dans le développement de modèles concernant les stresseurs de rôle, Bacharach et Bamberger (1992) soulignent l'importance de tenir compte des différences entre les emplois et les cultures. Leur étude auprès d'ingénieurs et d'infirmières semble démontrer qu'un modèle spécifique à l'emploi est plus plausible ou ajuste mieux les données. Il faut toutefois remarquer que dans leur recherche, les variables emploi et sexe sont confondues. Enfin, quoique la variable sexe semble une des catégories de l'interaction sociale les plus saillantes, il ne faut certes pas oublier

que ce n'est pas la seule. La race, par exemple, en est une autre susceptible d'avoir des effets similaires (Deaux, 1984).

Plusieurs ressources peuvent protéger les individus des effets négatifs des stressseurs ou des conflits travail-famille (Steptoe, 1991). Parmi elles, on trouve les stratégies d'adaptation, la hardiesse et le soutien social (Cohen et Wills, 1985; Maddi et Kobasa, 1984). Dans l'étude des ressources, il ne faudrait surtout pas oublier qu'en raison des effets modérateurs, la relation stress-maladie peut exister seulement parmi certains groupes d'individus (Zapf et al., 1996), par exemple, chez ceux qui ont des niveaux insuffisants de stratégies d'adaptation, de hardiesse ou de soutien social (p. ex., Cohen et Wills, 1985; D'Arcy et Siddique, 1984; Krause, 1995; Macewen et Barling, 1988). Selon Kahn et Byosière (1992), les recherches n'ont pas suffisamment considéré les facteurs personnels ou organisationnels qui peuvent servir de modérateurs ou d'antidote aux stressseurs ainsi qu'à leurs effets. De plus, les analyses ont surtout examiné les relations linéaires, bien souvent, sans en vérifier le postulat. Aussi, Warr (1987: cité dans Kelloway et Barling, 1991) fournit plusieurs arguments à l'effet que la relation entre les caractéristiques de l'emploi et la santé mentale pouvait être curvilinéaire. De plus, l'étude des individus a bien souvent signifié l'isolement de variables spécifiques (p. ex., personnalité) avec très peu de regard sur comment ces variables vont ensemble pour refléter le vécu de l'individu selon les changements relatifs aux conditions situationnelles (London et Greller, 1991).

Enfin, plusieurs recommandations ont été formulées à l'endroit des mesures de bien-être et de santé. D'après Adelman (1994a), l'état de santé devrait être représenté par au moins trois dimensions : les sentiments par rapport à l'état de santé

(interprétation subjective), la santé fonctionnelle (interprétation des capacités) et la santé biologique (interprétation de la maladie). En outre, l'insertion de mesures objectives du stress, de nature physiologique ou comportementale, pourrait s'avérer fort pertinente dans les recherches futures. Le recours à plusieurs types de mesures (p. ex., questionnaire, mesure physiologique) et à diverses sources d'informations (p. ex., individu, conjoint, employeur, dossier médical) lors de la collecte des données représente un avantage non négligeable.

En somme, l'intégration de telles variables dans des modèles examinant les différences de sexe est d'autant plus importante que les hommes et les femmes diffèrent généralement sur celles-ci. Aussi, des recherches additionnelles sont nécessaires afin de clarifier l'impact du stade de carrière sur les conflits travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985). Il est raisonnable de croire que l'impact du stade de carrière ne soit pas le même pour les femmes que pour les hommes (Greenhaus et Beutell, 1985).

Autres populations

Les recherches sur les rôles multiples se sont bien souvent limitées à l'étude des rôles de travailleur, de parent et de conjoint (Adelmann, 1994a). Il pourrait s'avérer intéressant d'examiner les rôles d'étudiant et de soignant naturel. Aussi, la situation des mères monoparentales mérite d'être étudiée pour deux raisons principales : (1) le fait qu'elles soient seules pour faire face aux demandes issues de la vie familiale et (2) leur handicap économique comparativement aux hommes et aux femmes célibataires (Scarr, Philipps et McCartney, 1989). Aux États-Unis, par exemple, plus de 50% de ces mères et leurs enfants sont sous le seuil de la pauvreté.

Pour sa part, Adelman (1994a) fait remarquer que les recherches sur la multiplicité des rôles et le bien-être psychologique se sont peu intéressées à la population âgée. À mesure que les adultes avancent en âge, les rôles formels diminuent alors qu'apparaissent d'autres rôles moins reconnus. Ceci pourrait résulter en un déficit du point de vue des rôles lequel est susceptible de menacer l'identité sociale et le bien-être des personnes âgées.

Retombées

Les retombées d'une recherche comme celle-ci sont multiples. Par contre, dans son état actuel d'avancement, elles demeurent limitées. À une période où la plupart des hommes et des femmes combinent les rôles familiaux et professionnel, le stress que ce mode de vie génère et la relation entre les divers rôles exercés revêtent une importance particulière (Wiley, 1991). Entre autres, développer une meilleure compréhension des conflits travail-famille s'avère crucial en raison des multiples conséquences pour l'individu, la famille et l'organisation associés à ces conflits (Hammer et al., 1997).

La lenteur à accepter en pratique la notion d'égalité entre les sexes à l'égard des opportunités professionnelles a eu pour conséquence que les parents ne partagent pas également les demandes issues de la maison et de la famille (Kushnir, Malkinson et Kasan, 1996). Les responsabilités familiales sont organisées autour de la mère et ce, peu importe son statut d'emploi (Kushnir et al., 1996).

La plupart des sociologues américains assument que l'identité des hommes et des femmes est basée sur des rôles sociaux différents (Wiley, 1991). Le travail est considéré comme central dans la définition de l'identité masculine au même titre que

la famille l'est pour le développement de l'identité féminine (Wiley, 1991). Ainsi, il n'est guère surprenant de constater que plusieurs organisations perçoivent encore la question de l'interface travail-famille comme un problème féminin et interviennent peu pour aider les employés dans le besoin (Hall et Richter, 1988: cités dans Sullivan, 1992). En raison des similarités entre les sexes, Kirchmeyer (1993) souligne l'importance pour les employeurs d'être moins inquiets de ce que vivent les femmes actives à l'extérieur du travail. Ils devraient plutôt se préoccuper de la façon dont les hommes et les femmes s'organisent avec leurs divers rôles de vie.

Par l'implantation de programmes pour composer avec la réalité des couples à double carrière, Russell (1991: cité dans Harmon, 1991) fait remarquer que certains employeurs ont compris la nécessité d'aborder cette question. Toutefois, tel que le mentionnent Miles et Perreault (1976), c'est seulement quand on parvient à comprendre la nature multivariée des conflits de rôle ainsi que les divers antécédents et conséquences associés aux divers type de conflits que nous sommes en mesure de choisir, avec un certain niveau de confiance, les stratégies appropriées pour y remédier. L'identification de stratégies permettant de concilier les rôles multiples est particulièrement importante puisque le contexte actuel ne risque guère de changer.

Pour leur part, Kahn et Byosièrè (1992) font une mise en garde. Les praticiens mettent souvent l'accent sur les méthodes destinées à augmenter la résistance de leurs clients au stress organisationnel plutôt que sur la diminution du stress imposé aux individus. Les actions préventives devraient conduire, comme le souligne Akabas (1988), à modifier l'organisation du travail afin d'en améliorer les conditions, à légiférer pour mieux prendre soin des enfants et des dépendants âgés et à équilibrer

les responsabilités familiales par le biais d'un changement social. Aujourd'hui, mêmes si plusieurs pères sont prêts à collaborer aux tâches que la société identifie comme la responsabilité de la mère, le changement n'est pas encore survenu. Souvent, ces pères louangent leurs efforts et sont fiers de garder leurs enfants alors que rares sont les mères qui disent garder leurs petits (Scarr et al., 1989).

Selon Tinsley (1987), il appert essentiel de ne pas remplacer la rigidité des rôles sexuels traditionnels par une structure rigide des rôles égalitaires. Un domaine important peu discuté dans les articles est celui de la préparation des jeunes aux changements dans les relations travail-famille. L'éducation devrait les préparer à la flexibilité et à l'interchangeabilité dans les rôles plutôt qu'à la rigidité. Aussi, elle devrait les amener à vivre une relation de couple où les partenaires sont égaux plutôt qu'une relation de dominant-dominé (Hansen, 1987).

Les implications sont nombreuses pour la pratique. Les intervenants doivent abandonner l'idée qui les amène à aider leurs clients avec un rôle à la fois (voir Brown et Crace, 1996). Une intervention permettant aux clients d'explorer les rôles extérieurs au travail en même temps que les issues émergeant du travail pourrait s'avérer optimale (Blustein, 1997). La compréhension de l'engagement à la carrière requiert une approche qui incorporent les questions relatives au travail, à la famille et à la qualité de vie (Greenhaus et al., 1997).

Bien que le travail constitue un rôle important pour les adultes canadiens, les études font ressortir qu'il n'est généralement pas le rôle principal (Niles et Goodnough, 1996). La maison et la famille aussi bien que les loisirs sont d'importants exutoires pour plusieurs canadiens. Les rôles les plus importants ne sont

pas juste les rôles traditionnels c'est-à-dire le travail pour les hommes et la famille pour les femmes. Selon Crozier (1990), explorer comment les individus peuvent exercer une variété de rôles dans la vie peut faciliter l'élimination de la différence entre les sexes et amener les gens à considérer tous les rôles de vie comme des domaines viables pour le développement et la satisfaction personnelle.

Références

- Adelmann, P.K. (1994a). Multiple roles and physical health among older adults: Gender and ethnic comparisons. Research on Aging, 16, 142-166.
- Adelmann, P.K. (1994b). Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults. Journal of Gerontology, 49, s277-285.
- Adelmann, P.K., Antonucci, T.C., Crohan, S.E. et Coleman, L.M. (1990). A causal analysis of employment and health in midlife women. Women and Health, 16, 5-20.
- Ahmad, A. (1996). Work-family conflict among married professional women in Malaysia. Journal of Social Psychology, 136, 663-665.
- Akabas, S.H. (1988). Women, work and mental health: Room for improvement. Journal of Primary Prevention, 9, 130-140.
- Aneshensel, C.S., Frerichs, R.R. et Clark, V.A. (1981). Family roles and sex differences in depression. Journal of Health and Social Behavior, 22, 379-393.
- Amaro, H., Russo, N.F. et Johnson, J. (1987). Family and work predictors of psychological well-being among Hispanic women professionals. Psychology of Women Quarterly, 11, 505-521.
- Amatea, E.S., Cross, E.G., Clark, J.E. et Bobby, C.L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. Journal of Marriage and the Family, 48, 831-838.
- Antill, J.K. et Cotton, S. (1982). Spanier's Dyadic Adjustment Scale: Some confirmatory analyses. Australian Psychologist, 17, 181-189.

- Arsenault, A. et Dolan, S. (1983). The role of personality, occupation and organization in understanding the relationship between job stress, performance and absenteeism. Journal of Occupational Psychology, 56, 227-240.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. Human Relations, 45, 813-837.
- Aryee, S. (1993). Dual-earner couples in Singapore: An examination of work and nonwork sources of their experienced burnout. Human Relations, 46, 1441-1468.
- Bacharach, S. et Bamberger, P. (1992). Causal models of role stressor antecedents and consequences: The importance of occupational differences. Journal of Vocational Behavior, 41, 13-34.
- Bacharach, S., Bamberger, P. et Conley, S. (1990). Work processes, role conflict, and role overload: The case of nurses and engineers in the public sector. Work and Occupations, 17, 199-228.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P. et Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational Behavior, 12, 39-53.
- Baillargeon, J., Dubois, G. et Marineau, R. (1986). Traduction française de l'échelle d'ajustement dyadique. Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 18, 25-34.
- Barnett, R.C. et Baruch, C. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 135-145.

- Barnett, R.C., Brennan, R.T. et Marshall, N.L. (1994). Gender and the relationship between parent role quality and psychological distress: A study of men and women in dual-earner couples. Journal of Family Issues, 15, 229-252.
- Baruch, G.K., Biener, L. et Barnett, R.C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. American Psychologist, 42, 130-136.
- Bebbington, P. (1996). The origins of sex differences in depressive disorder: Bridging the gap. International Review of Psychiatry, 8, 295-332.
- Bedeian, A.G. et Armenakis, A.A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and role ambiguity. Academy of Management Journal, 24, 417-424.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G. et Moffet, R.G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. Journal of Management, 14, 475-491.
- Beehr, T.A. et Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A fact analysis model and literature review. Personnel Psychology, 31, 665-699.
- Beehr, T.A., Walsh, J.T. et Taber, T.D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. Journal of Applied Psychology, 61, 41-47.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. et Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across transition to parenthood. Journal of Family Issues, 6, 205-220.

- Berger, M.P.F. (1986). A comparison of efficiencies of longitudinal, mixed longitudinal, and cross-sectional designs. Journal of Education Statistics, 11, 171-181.
- Beutell, N. et Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. Journal of Vocational Behavior, 21, 99-110.
- Beutell, N.J. et Greenhaus, J.H. (1983). Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behavior. Journal of Applied Psychology, 68, 43-48.
- Bielby, W.T. et Bielby, D.D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. American Sociological Review, 54, 776-789.
- Biernat, M. et Wortman, C.B. (1991). Sharing the home responsibilities between professionally employed women and their husbands. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 844-860.
- Billingsley, B.S. et Cross, L.H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. The Journal of Special Education, 25, 453-471.
- Blais, M.R., Lachance, L. et Riddle A.S. (1991a). Validation de la version française de la mesure de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne. Manuscrit non publié. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.

- Blais, M.R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S. et Dulude, D.M. (1991b). L'échelle de satisfaction globale au travail. Congrès annuel de la Société Québécoise de Recherche en Psychologie, Résumé des communications.
- Blais, M.R., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. et Brière, N.M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du «Satisfaction With Life Scale». Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 21, 210-223.
- Blustein, D.L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life-roles. Career Development Quarterly, 45, 260-274.
- Bohen, H.C. et Viveros-Long, A. (1981). Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help? Philadelphia: Temple University Press.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C. et Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. Journal of Marriage and the Family, 51, 175-183.
- Boyd, R.L. (1989). Minority status and childlessness. Sociological Inquiry, 59, 331-342.
- Boyer, R. (1990). Sur l'épidémiologie des maladies mentales: mise à jour des données récentes. Santé Mentale au Québec, 15, 73-88.
- Boyer, R., Préville, M., Légaré, G. et Valois, P. (1993). La détresse psychologique dans la population du Québec non institutionnalisée: résultats normatifs de l'enquête Santé Québec. Revue Canadienne de Psychiatrie, 38, 1-5.
- Brody, L.R. (1985). Gender differences in emotional development: A review of theories and research. Journal of Personality, 53, 102-149.
- Broman, C.L. (1991). Gender, work-family roles, and psychological well-being of Blacks. Journal of Marriage and the Family, 53, 509-520.

- Broverman, I.K., Broverman, D.M., Clarkson, F.E., Rosenkrantz, P.S. et Vogel, S.R. (1970). Sex-role stereotypes and clinical judgments of mental health. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 34, 1-7.
- Brown, D. et Crace, R.K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model? Career Development Quarterly, 44, 211-223.
- Bruning, N.S. (1991). Gender differences in burnout: Observations from an "unbiased" researcher. Canadian Psychology, 32, 575-579.
- Bujold, C., Fournier, G., Drolet, J.-L. et Monette, M. (1996). L'importance du rôle travail par rapport à d'autres rôles de la vie et sa valeur prédictive dans la transition études-travail. Revue Canadienne de Counseling, 30, 71-85.
- Burke, R.J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. Journal of Social Behavior and Personality, 3, 287-302.
- Burke, R.J. et Bradshaw, P. (1981). Occupational and life stress and the family. Small Group Behavior, 12, 329-375.
- Burke, R.J. et Greenglass, E.R. (1987). Work and Family. In C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, (pp. 273-320). New York: John Wiley.
- Burke, R.J. et Weir, T. (1976). Relationship of wives employment status to husband, wife and pair satisfaction and performance. Journal of Marriage and the Family, 38, 279-287.
- Burke, R.J. et Weir, T. (1977). Husband-wife helping-relationships: The 'mental hygiene' function in marriage. Psychological Reports, 40, 911-925.

- Burke, R., Weir, T. et Duwors, R. Jr (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. Human Relations, 33, 253-278.
- Burley, K.A. (1994). Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict. Psychological Reports, 74, 115-123.
- Burley, K.A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. Journal of Social Psychology, 135, 483-497.
- Burton, R.P.D., Rushing, B., Ritter, C. et Rakocy, A. (1993). Roles, race and subjective well-being: A longitudinal analysis of elderly men. Social Indicators Research, 28, 137-156.
- Campbell, M.L. et Moen, P. (1992). Job-family role strain among employed single mothers of preschoolers. Family Relations, 41, 205-211.
- Carrier, S. et Roskies, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples? Psychologie Canadienne, 34, 26-44.
- Cartwright, L.K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. Journal of Vocational Behavior, 12, 184-196.
- Chadwick, B.S., Albrecht, S.L. et Kunz, P.R. (1976). Marital and family role satisfaction. Journal of Marriage and the Family, 38, 431-440.
- Champoux, J.E. (1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. Sociology of Work and Occupations, 5, 402-422.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work family interfaces. Human Relations, 48, 265-284.

- Clark, A, Oswald, A. et Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69, 57-81.
- Cleary, P.D. et Mechanic, D. (1983). Sex differences in psychological distress among married people. Journal of Health and Social Behavior, 24, 111-121.
- Cohen, S. et Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98, 310-357.
- Coleman, L.M. et Antonucci, T.C. (1983). Impact of work on women at midlife. Developmental Psychology, 19, 290-295.
- Conger, R.D., Lorenz, F.O., Elder, G.H. Jr, Simons, R.L. et Ge, X. (1993). Husband and wife differences in response to undesirable life events. Journal of Health and Social Behavior, 34, 71-88.
- Cook, E.P. (1993). The gendered context of life: Implications for women's and men's career-life plans. Career Development Quarterly, 41, 227-237.
- Cook, E.P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. Career Development Quarterly, 43, 85-95.
- Cooke, D. K. (1994). Measuring career stage. Human Resource Management Review, 4, 383-398.
- Cooke, R.A. et Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. Journal of Applied Psychology, 69, 252-260.
- Cooper, C.L., Kirkcaldy, B.D. et Brown, J. (1994). A model of job stress and physical health: The role of individual differences. Personality and Individual Differences, 16, 653-655.

- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. Social Forces, *67*, 965-982.
- Coverman, S. et Sheley, J.F. (1986). Change in men's housework and child-care time, 1965-1975. Journal of Marriage and the Family, *48*, 413-422.
- Cramer, D. (1995). Life and Job satisfaction: A 2-wave panel study. Journal of Psychology, *129*, 261-267.
- Crohan, S.E., Antonucci, T.C., Adelman, P.K. et Coleman, L.M. (1989). Job characteristics and well-being at midlife: Ethnic and gender comparison. Psychology of Women Quarterly, *13*, 223-235.
- Cruse, R., Nicholas, D.R., Gobble, D.C. et Frank, B. (1992). Gender and wellness: A multidimensional systems model for counseling. Journal of Counseling and Development, *71*, 149-156.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. Human Relations, *37*, 425-442.
- Crowne, D.P. et Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. Journal of Consulting Psychology, *24*, 349-354.
- Crozier, S.D. (1990). Life roles of Canadian teachers: The importance of work. International Journal for the Advancement of Counselling, *13*, 227-239.
- D'Arcy, C. et Siddique, C.M. (1984). Social support and mental health among mothers of preschool and school age children. Social Psychiatry, *19*, 155-162.
- Deaux, K. (1984). From individual differences to social categories. American Psychologist, *39*, 105-116.

- DeMaris, A. et Longmore, M.A. (1996). Ideology, power, and equity: Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor. Social Forces, 74, 1043-1071.
- Demo, D.H. et Acock, A.C. (1993). Family diversity and the division of domestic labor: How much have things really changed? Family Relations, 42, 323-331.
- Dewar, R. et Werbel, J. (1979). Universalistic and contingency predictions of employee satisfaction and conflict. Administrative Science Quarterly, 24, 426-448.
- Diamond, E. E. (1987). Theories of career development and the reality of women at work. In B.A. Gutek & L. Larwood (Eds). Women's Career Development (pp. 15-27). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- DiBenedetto, B. et Tittle, C.K. (1990). Gender and adult roles: Role commitment of women and men in job-family trade-off context. Journal of Counseling Psychology, 37, 41-48.
- Diehl, M., Coyle, N. et Labouvie-Vief, F. (1996). Age and sex differences in strategies of coping and defense across the life span. Psychology and Aging, 11, 127-139.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. Social Indicators Research, 31, 103-157.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. et Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.
- Dompierre, J. (1993). Rôles sociaux et stress au travail: Comparaison Homme-Femmes. Revue Québécoise de Psychologie, 14, 165-184.

- Dompierre, J., Lavoie, F. et Pérusse, M. (1993). Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. Psychologie Canadienne, 34, 365-380.
- Dupont, P., Gingras, M. et Tétreau, B. (1992). A French Canadian Adaptation of the Adult Career Concerns Inventory (ACCI). Paper presented at the International Congress of Psychology, Belgium: Brussels.
- Duxbury, L.E. et Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 60-73.
- Eagle, B.W., Miles, E.W. et Icenogle, M.L. (1997). Interrole conflicts and permeability of work and family domains: Are there gender differences? Journal of Vocational Behavior, 50, 168-184.
- Eccles, J.S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices. Psychology of Women Quarterly, 18, 585-609.
- Eddy, J.M. et Heyman, R.E., Weiss, R.L. (1991). An empirical evaluation of the dyadic adjustment scale: Exploring the differences between marital satisfaction and adjustment. Behavioral Assessment, 13, 199-220.
- Eiswirth-Neems, N.A. et Handal, P.J. (1978). Spouse's attitudes toward maternal occupational status and effects on family climate. Journal of Community Psychology, 6, 168-172.
- Elstad, J.I. (1995). Employment status and women's health: Exploring the dynamics. Acta Sociologica, 38, 231-249.
- Evans, P. et Bartolomé, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. Journal of Occupational Behavior, 5, 9-21.

- Favreau, O.E. (1993). Do the end justify the means? Null hypothesis testing applied to sex and other differences. Canadian Psychology, 34, 64-78.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 116, 429-456.
- Feldberg, R. et Glenn, E. (1979). Male and female: Job versus gender models in the sociology of work. Social Problems, 26, 524-538.
- Ferree, M.M. (1976). Working-class jobs: Housework and paid work as sources of satisfaction. Social Problems, 23, 431-441.
- Ferree, M.M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. Journal of Marriage and the Family, 52, 866-884.
- Fitzgerald, L.F. et Crites, J.O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know? Journal of Counseling Psychology, 27, 44-62.
- Forgays, D.K. et Forgays, D.G. (1993). Personal and environmental factors contributing to parenting stress among employed and nonemployed women. European Journal of Personality, 7, 107-118.
- Froberg, D., Gjerdingen, D. et Preston, M. (1986). Multiple roles and women's mental health: What have we learned? Women and Health, 11, 79-96.
- Frone, M.R. et Rice, R.W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. Journal of Occupational Behavior, 8, 45-53.
- Frone, M.R., Barnes, G.M. et Farrell, M.P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. Journal of the Marriage and the Family, 56, 1019-1030.

- Frone, M.R., Russell, M. et Cooper, M.L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. Journal of Social Behavior and Personality, *6*, 227-250.
- Frone, M.R., Russell, M. et Cooper, M.L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. Journal of Applied Psychology, *77*, 65-78.
- Frone, M.R., Russell, M. et Cooper, M.L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. Journal of Organizational Behavior, *13*, 723-729.
- Frone, M.R., Russell, M. et Cooper, M.L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation. Journal of Management, *20*, 565-579.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. et Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of work-family interface. Journal of Vocational Behavior, *50*, 145-167.
- Fouad, N.A. et Tinsley, H.E.A (1997). Work-family balance. Journal of Vocational Behavior, *50*, 141-144.
- Galambos, N.L. et Walters, B.J. (1992). Work hours, schedule inflexibility, and stress in dual-earner spouses. Canadian Journal of Behavioural Science, *24*, 290-302.
- George, J.M. et Brief, A.P. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. Journal of Vocational Behavior, *37*, 357-368.

- Gilbert, L.A. et Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. Counseling Psychologist, 15, 7-49.
- Gingras, M., Durocher, G., & Tétreau, B. (1995). Les préoccupations de carrière d'adultes en formation. Education Permanente, 125, 57-62.
- Goff, S.J., Mount, M.K., Jamison, R.L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. Personnel Psychology, 43, 793-809.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. American Sociological Review, 25, 483-496.
- Gove, W.R. et Geerken, M.R. (1977). The effect of children and employment on the mental health of married men and women. Social Forces, 56, 66-76.
- Greenglass, E.R. et Burke, R.J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. Sex Roles, 18, 215-229.
- Greenglass, E.R., Pantony, K.L. et Burke, R.J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress and social support. Journal of Social Behavior and Personality, 3, 317-328.
- Greenhaus, J.H. et Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H. et Kopelman, R.E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. Human Resource Planning, 4, 1-10.

- Greenhaus, J.H., Bedeian, A. et Mossholder, K. (1987). Work experience, job performance, and feelings of personal and family well-being. Journal of Vocational Behavior, 31, 200-215.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Singh, R. et Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. Journal of Vocational Behavior, 50, 249-270.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S. et Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. Journal of Vocational Behavior, 34, 133-153.
- Gutek, B.A. et Larwood, L. (1987). Women's careers are important and different. In B.A. Gutek & L. Larwood (Eds). Women's Career Development (pp. 7-14). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Gutek, B.A., Nakamura, C.Y. et Nieva, V.F. (1981). The interdependence of work and family roles. Journal of Occupational Behaviour, 2, 1-16.
- Gutek, B.A., Searle, S. et Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 560-568.
- Hall, D.T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college-educate women. Administrative Science Quarterly, 17, 471-489.
- Hall, D.T. (1975). Pressures from work, self and home in the life stages of married women. Administrative Science Quarterly, 17, 471-486.
- Hall, D.T. et Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. Journal of Applied Psychology, 60, 201-210.

- Hall, J.M., Stevens, P.E. et Meleis, A.I. (1992). Developing the construct of role integration: A narrative analysis of women clerical workers' daily lives. Research in Nursing and Health, 15, 447-457.
- Hammen, C.L. et Peter, S.D. (1978). Interpersonal consequences of depression: Responses to men and women enacting a depressed role. Journal of Abnormal Psychology, 87, 322-332.
- Hammer, L.B., Allen, E. et Grigsby, T.D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behavior, 50, 185-203.
- Hansen, L.S. (1987). Career socialization, social change, prevention: Critical issues for dual-career counseling. Counseling Psychologist, 15, 122-130.
- Hardesty, C. et Bokemeier, J. (1989). Finding time and making do: Distribution of household labor in nonmetropolitan marriages. Journal of Marriage and the Family, 51, 253-267.
- Harmon, L. (1991). Twenty years of the Journal of Vocational Behavior. Journal of Vocational Behavior, 39, 297-304.
- Heckman, N.A., Bryson, R. et Bryson, J.B. (1977). Problems of professional couples: A content analysis. Journal of Marriage and the Family, 39, 323-330.
- Herman, J.B. et Gyllstrom, K.K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. Psychology of Women Quarterly, 1, 319-333.
- Holahan, C.K. et Gilbert, L.A. (1979a). Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples. Human Relations, 32, 451-467.

- Holahan, C.K. et Gilbert, L.A. (1979b). Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. Journal of Applied Psychology, 64, 86-90.
- Holland, J.L. (1985). Manual for the Vocational Preference Inventory. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Holtzman, E.H. et Gilbert, L.A. (1987). Social support networks for parenting and psychological well-being among dual-earner Mexican-American families. Journal of Community Psychology, 15, 176-186.
- Hong, J. et Seltzer, M.M. (1995). The psychological consequences of multiple roles: The nonnormative case. Journal of Health and Social Behavior, 36, 386-398.
- Houseknecht, S.K. et Macke, A.S. (1981). Combining marriage and career: The marital adjustment of professional women. Journal of Marriage and the Family, 43, 651-661.
- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. Journal of Vocational Behavior, 24, 133-141.
- Ilfeld, F.W. Jr (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. Psychological Reports, 39, 1215-1228.
- Izraeli, D.N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. Journal of Social Behavior and Personality, 8, 371-388.
- Jackson, A.P. (1992). Well-being among single, black, employed mothers. Social Service Review, 66, 399-409.
- Jackson, S.E. et Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36, 16-78.

- Janson, P. et Martin, J.K. (1982). Job satisfaction and age: A test of views. Social Forces, 60, 1089-1102.
- Jennings, S., Mazaik, C. et McKinlay, S. (1984). Women and work: An investigation of the association between health and employment status in middle-aged women. Social Science and Medicine, 19, 423-431.
- Jones, A.P. et Butler, M.C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. Journal of Marriage and the Family, 42, 367-376.
- Jones, F. et Fletcher, B.C. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. Human Relations, 46, 881-903.
- Jones, F. et Fletcher, B. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuation in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69, 89-106.
- Johnson, C.L. et Johnson, F.A. (1977). Attitudes toward parenting in dual career families. American Journal of Psychiatry, 134, 391-395.
- Judge, T.A. et Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. Journal of Applied Psychology, 78, 939-948.
- Judge, T.A. et Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 101-107.
- Kabanoff, B. (1980). Work and non-work: A review of models, methods, and findings. Psychological Bulletin, 88, 60-77.

- Kalleberg, A.L. et Loscocco, K.A. (1983). Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. American Sociological Review, 48, 78-90.
- Kandel, D.B., Davies, M. et Raveis, V.H. (1985). The stressfulness of daily social roles for women: Marital, occupational and household roles. Journal of Health and Social Behavior, 26, 64-78.
- Kahn, R.L. et Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette et L.M. Hough (Eds). Handbook of industrial and organizational psychology. (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.
- Karambayya, R. et Reilly, A.H. (1992). Dual earner couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. Journal of Organizational Behavior, 13, 585-601.
- Katz, M. et Piotrkowski, C. (1982). Correlates of family role strain among employed black women. Family Relations, 32, 331-339.
- Kazak, A.E., Jarmas, A. et Snitzer, L. (1988). The assessment of marital satisfaction: An evaluation of the Dyadic Adjustment Scale. Journal of Family Psychology, 2, 82-91.
- Keith, P.M. et Schafer, R.B. (1980). Role strain and depression in two job families. Family Relations, 29, 483-488.
- Keller, R.T. (1975). Role conflict and ambiguity: Correlates with job satisfaction and value. Personnel Psychology, 28, 57-64.
- Kelloway, E.K. et Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. Journal of Occupational Psychology, 64, 291-304.
- Kessler, R.C. et McLeod, J.D. (1984). Sex differences in vulnerability to undesirable life events. American Sociological Review, 49, 620-631.

- Kessler, R.C. et McRae, J.A. (1981). Trends in the relationship between sex and psychological distress: 1957-1976. American Sociological Review, 46, 443-452.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. Sex Roles, 28, 531-552.
- Kleinke, C.L., Staneski, R.A. et Mason, J.K. (1982). Sex differences in coping with depression. Sex Roles, 8, 877-889.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. et Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. Organizational Behavior and Human Performance, 32, 198-215.
- Krause, N. (1995). Assessing stress-buffering effects: A cautionary note. Psychology and Aging, 10, 518-526.
- Kushnir, T., Malkinson, R., Kasan, R. (1996). Reducing work/home conflicts in employed couples: A proposed program to balance job and family demands. Contemporary Family Therapy, 18, 147-159.
- Ladewig, B.H. et McGee, G. (1986). Occupational commitment, a supportive family environment, and marital adjustment: Development and estimation of a model. Journal of Marriage and the Family, 48, 821-829.
- Lai, G. (1995). Work and family roles and psychological well-being in urban China. Journal of Health and Social Behavior, 36, 11-37.
- Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human Relations, 43, 239-257.

- Lang, D. et Markowitz, M. (1986). Coping, individual differences, and strain: A longitudinal study of short-term role overload. Journal of Occupational Behaviour, 7, 195-206.
- Larson, R.W., Richards, M.H. et Perry-Jenkins, M. (1994). Divergent worlds: The daily emotional experience of mothers and fathers in the domestic and public spheres. Journal of Personality and Social Psychology, 67, 1034-1046.
- Le Bourdais, C., Hamel, P. et Bernard, P. (1987). Le travail et l'ouvrage : Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois. Sociologie et Société, 19, 37-55.
- Leiter, M.P. et Durup, M.J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. Journal of Applied Behavioral Science, 32, 29-47.
- Lennon, M.C. et Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. American Journal of Sociology, 100, 506-531.
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. American Psychologist, 41, 3-13.
- Locksley, A. (1980). On the effects of wives' employment on marital adjustment and companionship. Journal of Marriage and the Family, 42, 337-346.
- Loerch, K., Russell, J. et Rush, M. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. Journal of Vocational Behavior, 35, 288-308.

- London, M. et Greller, M.M. (1991). Demographic trends and vocational behavior: A twenty year retrospective and agenda for 1990s. Journal of Vocational Behavior, 38, 125-164.
- Lorence, J. (1987). Age differences in work involvement: Analyses of three explanations. Work and Occupations, 14, 533-557.
- Loscocco, K.A. et Roschelle, A.R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. Journal of Vocational Behavior, 39, 182-225.
- Lowman, R.L. et Schurman, S.J. (1982). Psychometric characteristics of a Vocational Preference Inventory short form. Educational and Psychological Measurement, 42, 601-613.
- Lyness, K.S. et Thompson, D.E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executive. Journal of Applied Psychology, 82, 359-375.
- Macewen, K.E. et Barling, J. (1988). Interrole conflict, family support and marital adjustment of employed mothers: A short term longitudinal study. Journal of Organizational Behavior, 9, 241-250.
- Macewen, K.E. et Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. Work and Stress, 8, 244-254.
- Macewen, K.E., Barling, J. et Kelloway, E.K. (1992). Effects of short-term role overload on marital interactions. Work and Stress, 6, 117-126.
- Maddi, S.R. et Kobasa, S.C. (1984). The Hardy Executive: Health under Stress. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. American Sociological Review, 42, 921-936.
- Martin, F., Sabourin, S. et Gendreau, P. (1989). Les dimensions de la détresse psychologique: analyse factorielle confirmatoire de type hiérarchique. International Journal of Psychology, 24, 571-584.
- Mason, E.S. (1995). Gender differences in job satisfaction. Journal of Social Psychology, 135, 143-151.
- Matthews, L.S., Conger, R.D., Wickrama, K.A.S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating Processes. Social Psychology Quarterly, 59, 62-79.
- Matuszek, P.A.C., Nelson, D.L. et Quick, J.C. (1995). Gender differences in distress: Are we asking all the right questions? Journal of Social Behavior and Personality, 10, 99-120.
- McBride, A.B. (1990). Mental health effects of women's multiple roles. American Psychologist, 45, 381-384.
- McGowen, K.R. et Hart, L.E. (1992). Exploring the contribution of gender identity to differences in career experiences. Psychological Reports, 70, 723-737.
- McKelvey, B. et Sekaran, U. (1977). Toward a career based theory of job involvement: A study of scientists and engineers. Administrative Science Quarterly, 22, 281-305.
- Mertensmeyer, C. et Coleman, M. (1987). Correlates of inter-role conflict in young rural and urban parents. Family Relations, 36, 425-429.

- Miles, R.H. et Perreault, W.D. Jr (1976). Organizational role conflict: Its antecedents and consequences. Organizational Behavior and Human Performance, 17, 19-44.
- Moore, D. (1995). Role conflict - Not only for women - A comparative analysis of 5 nations. International Journal of Comparative Sociology, 36, 17-35.
- Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. Human Relations, 39, 359-378.
- Nathanson, C.A. (1980). Social roles and health status among women: The significance of employment. Social Science and Medicine, 14A, 463-471.
- Near, J.P., Rice, R.W. et Hunt, R.G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. Academy of Management Review, 5, 415-429.
- Nelson, D., Quick, J.C., Hitt, M. et Moesel, D. (1990). Politics, lack of career progress, and work-home conflict: Stress and strain for working women. Sex Roles, 23, 169-185.
- Netemeyer, R.G., Johnston, M.W. et Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework. Journal of Applied Psychology, 75, 148-157.
- Newcomb, M.D. et Bentler, P. (1987). Self-report methods of assessing health status and health service utilization: A hierarchical confirmatory analysis. Multivariate Behavioral Research, 22, 415-436.

- Niles, S.G. et Goodnough, G.E. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. Career Development Quarterly, 45, 65-86.
- Noor, N.M. (1995). Work and family roles in relation to women well-being: A longitudinal study. British Journal of Social Psychology, 34, 87-106.
- Nyquist, L., Slivken, K., Spence, J.T. et Helmreich, R.L. (1985). Household responsibilities in middle-class couples: The contribution of demographic and personality variables. Sex Roles, 12, 15-34.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R. et Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. Journal of Applied Psychology, 77, 272-279.
- Orbuch, T.L. et Custer, L. (1995). The social context of married womens' work and its impact on black husbands and white husbands. Journal of Marriage and the Family, 57, 333-345.
- Ornstein, S. et Isabella, L. (1990). Age vs stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. Journal of Vocational Behavior, 36, 1-19.
- Ornstein, S., Cron, W.L. et Slocum, J.W. Jr (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. Journal of Organizational Behavior, 10, 117-133.
- Osipow (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. Counseling Psychologist, 10, 27-34.
- Osipow, S.H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. Journal of Vocational Behavior, 36, 122-131.

- Page, S. et Bennesch, S. (1993). Gender and reporting differences in measures of depression. Canadian Journal of Behavioural Science, 25, 579-589.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. Journal of Organizational Behavior, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V. et Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. Journal of Vocational Behavior, 48, 275-300.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Rabinowitz, S., Bedeian, A.G. et Mossholder, K.W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. Academy of Management Journal, 32, 185-201.
- Parry, G. (1986). Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers. Journal of Health and Social Behavior, 27, 193-208.
- Peiro, J.M., Gonzalez-Roma, V. et Lloret, S. (1994). Role stress antecedents and consequences in nurses and physicians working in primary health care teams: A causal model. European Review of Applied Psychology, 44, 105-114.
- Pietromonaco, P.R., Manis, J. et Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. Psychology of Women Quarterly, 10, 373-382.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. Social Problems, 24, 417-427.
- Pleck, J.H. (1979). Men's family work: Three perspective and some new data. Family Coordinator, 28, 481-488.

- Pleck, J.H., Staines, G.L. et Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. Monthly Labor Review, 103, 29-32.
- Pottick, K.J. (1989). The work role as a major life role. Social Casework, 70, 488-494.
- Powell, G.N. et Mainiero, L.A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. Journal of Management, 18, 215-237.
- Presser, H.B. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. American Sociological Review, 59, 348-364.
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C. et Légaré, G. (1992). La détresse psychologique: détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec. Québec: Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Pugliesi, K. (1992). Women and mental health: Two traditions of feminist research. Women and Health, 19, 43-68.
- Rain, J.S., Lane, I.M. et Steiner, D.D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. Human Relations, 44, 287-307.
- Rankin, E.A. (1993). Stresses and rewards experienced by employed mothers. Health Care for Women International, 14, 527-537.

- Repetti, R.L., Matthews, K.A. et Waldron, I. (1989). Employment and women's health: Effects of paid employment on women's mental and physical health. American Psychologist, 44, 1394-1401.
- Reskin, B.F. et Coverman, S. (1985). Sex and race in the determinants of psychophysical distress: A reappraisal of the sex-role hypothesis. Social Forces, 63, 1038-1059.
- Rexroat, C. et Shehan, C. (1987). The family cycle and spouses' time in housework. Journal of Marriage and the Family, 49, 737-750.
- Rhodes, S.R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. Psychological Bulletin, 93, 328-367.
- Rice, R.W., Frone, M.R. et McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. Journal of Organizational Behavior, 13, 155-168.
- Rizzo, J.R., House, R.J. et Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 15, 150-163.
- Roberts, P. et Newton, P.M. (1987). Levinsonian studies of women's adult development. Psychology and Aging, 2, 154-163.
- Robertson, J. et Fitzgerald, L.F. (1990). The (mis)treatment of men: Effects of client gender role and life-style on diagnosis and attribution of pathology. Journal of Counseling Psychology, 37, 3-9.
- Rook, K., Dooley, D. et Catalano, R. (1991). Stress transmission: The effects of husbands' job stressors on the emotional health of their wives. Journal of Marriage and the Family, 53, 165-177.

- Roopnarine, J.L., Brown, J., Snell-White, P., Riegraf, N.B., Crossley, D., Hossain, Z. et Webb, W. (1995). Father involvement in child care and household work in common-law dual-earner and single-earner jamaican families. Journal of Applied Developmental Psychology, 16, 35-52.
- Rosenfield, S. (1982). Sex roles and societal reactions to mental illness: The labeling of "deviant" deviance. Journal of Health and Social Behavior, 23, 18-24.
- Ross, C.E. (1987). The division of labor at home. Social Forces, 65, 816-833.
- Rousseau, D. (1978). The relationship of work to non-work. Journal of Applied Psychology, 63, 513-517.
- Ruback, R.B. et Pandey, J. (1996). Gender differences in perceptions of household crowding: Stress, affiliation, and role obligations in rural India. Journal of Applied Social Psychology, 26, 417-436.
- Rushing, B., Ritter, C. et Burton, R.P.D. (1992). Race differences in the effects of multiple roles on health: Longitudinal evidence from a national sample of older men. Journal of Health and Social Behavior, 13, 126-139.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. Journal of Applied Psychology, 63, 53-61.
- Sabourin, S., Lussier, Y., Laplante, B. et Wright, J. (1990). Unidimensional and multidimensional models of dyadic adjustment: A hierarchical reconciliation. Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 2, 333-337.

- Sabourin, S., Bouchard, G., Wright, J. Lussier, Y. et Boucher, C. (1988). L'influence du sexe sur l'invariance factorielle de l'échelle d'ajustement dyadique. Science et Comportement, 18, 187-201.
- Scarr, S., Phillips, D. et McCartney, K. (1989). Working mother and their families. American Psychologist, 44, 1402-1409.
- Schwartz, F. (1989). Management women and the new facts of life. Harvard Business Review, 67, 65-76.
- Schwartzberg, N.S., Dytell, R.S. (1988). Family stress and psychological well-being among employed and nonemployed mothers. Journal of Social Behavior and Personality, 3, 175-190.
- Sears, H.A. et Galambos, N.L. (1992). Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples: A structural model. Journal of Marriage and the Family, 54, 789-797.
- Sekaran, U. (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. Journal of Occupational Psychology, 56, 161-174.
- Sekaran, U. (1985). The paths to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career families. Journal of Occupational Psychology, 58, 129-137.
- Sharpley, C.F. et Cross, D.G. (1982). A psychometric evaluation of the Spanier dyadic adjustment scale. Journal of Marriage and the Family, 44, 739-741.
- Shedler, J., Mayman, M. et Manis, M. (1993). The illusion of mental health. American Psychologist, 48, 1117-1131.

- Shelton, B.A. (1990). The distribution of household tasks: Does wife's employment status made a difference? Journal of Family Issues, 11, 115-135.
- Shin, D.C. et Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. Social Indicators Research, 5, 475-492.
- Shumaker, S.A. et Hill, D.R. (1991). Gender differences in social support. Health Psychology, 10, 102-111.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 39, 567-578.
- Simon, R.W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. Journal Health and Social Behavior, 33, 25-35.
- Small, S.A. et Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. Journal of Marriage and the Family, 52, 51-61.
- South, S.J. et Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households. American Sociological Review, 59, 327-347.
- Spanier, G.B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. Journal of Marriage and the Family, 38, 15-28.
- Spanier, G.B. et Thompson, L. (1982). A confirmatory analysis of the dyadic adjustment scale. Journal of Marriage and the Family, 44, 731-738.
- Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature of the relationship between work and nonwork. Human Relations, 33, 111-129.

- Staines, G.L., Pottick, K.J. et Fudge, D.A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes towards work and life. Journal of Applied Psychology, 71, 118-128.
- Stanley, J.C. (1985). Historical note about cross-sectional versus longitudinal studies. The Journal of Special Education, 19, 359-361.
- Steers, R.M. et Rhodes, S.R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. Journal of Applied Psychology, 63, 391-407.
- Steptoe, A. (1991). Invited review: The link between stress and illness. Journal of Psychosomatic Research, 35, 633-644.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V. et Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations. Gestion, 19, 64-73.
- Suchet, M. et Barling, J. (1986). Employed mother: Interrole conflict, spouse support and marital functioning. Journal of Occupational Behavior, 7, 167-178.
- Sullivan, S.E. (1992). Is there a time for everything? Attitudes related to women's sequencing of career and family. Career Development Quarterly, 40, 235-243.
- Super, D.E. (1957). The Psychology of Careers. New York: Harper and Brothers.
- Super, D.E. (1980). A life span, life space, approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks (Eds). Career choice and development. (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Super, D.E., Thompson, A.S., Lindeman, R.H. (1988). Adult Career Concerns Inventory: Manual for Research and Exploratory Use in Counseling. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E., Thompson, A.S., Lindeman, R.H., Myers, R.A. et Jordaan, J.P. (1988). Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Swanson, J.L. (1992). Vocational Behavior, 1989-1991: Life-span career development and reciprocal interaction of work and nonwork. Journal of Vocation Behavior, 41, 101-161.
- Tait, M., Padgett, M.Y. et Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. Journal of Applied Psychology, 74, 502-507.
- Taylor, E.A., Madill, H.M. et Macnab, D. (1990). Values, salience, and job satisfaction: Male and female occupational therapists' responses. The Occupational Therapy Journal of Research, 10, 131-143.
- Terry, D.J., Nielsen, M. et Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. Australian Journal of Psychology, 45, 168-175.
- Thériault, C. et Cyr, M. (1996). Relation entre les satisfactions liées à trois rôles sociaux et la satisfaction de vie chez les femmes au foyer. Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 28, 79-85.
- Thoits, P.A. (1983). Multiple identities and psychological well-being. American Sociological Review, 48, 174-187.

- Thoits, P.A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. American Sociological Review, 51, 259-272.
- Thoits, P.A. (1987). Gender and marital status differences in control and distress: Common stress versus unique stress explanation. Journal of Health and Social Behavior, 28, 7-22.
- Thoits, P.A. (1991). On merging identity theory and stress research. Social Psychology Quarterly, 54, 101-112.
- Thoits, P.A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. Social Psychology Quarterly, 55, 236-256.
- Thoits, P.A. (1995). Identity-relevant events and psychological symptoms: A cautionary tale. Journal of Health and Social Behavior, 36, 72-82.
- Thomas, L.T. et Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. Journal of Applied Psychology, 80, 6-15.
- Thompson, C.A. et Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. Journal of Social and Behavior Personality, 8, 635-646.
- Thompson, L. et Walker, A.J. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work, parenthood. Journal of Marriage and the Family, 51, 845-871.
- Tingey, H., Kiger, G. et Riley, P.J. (1996). Juggling multiple role: Perceptions of working mothers. Social Science Journal, 33, 183-191.
- Tinsley, D.J. (1987). Commentary on the dual-career family. Counseling Psychologist, 15, 134-139.

- Tinsley, D.J. et Heesacker, M. (1984). Vocational behavior and career development, 1983: A review. Journal of Vocational Behavior, 25, 139-190.
- Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. Psychologie Canadienne, 30, 662-680.
- Van Der Klaauw, W. (1996). Female labour supply and marital status decisions: A life-cycle model. Review of Economics Studies, 63, 199-235.
- Van Der Lippe, T. et Siegers, J.J. (1994). Division of household and paid labour between partners: Effects of relative wage rates and social norms. Kyklos, 47, 109-136.
- Verbrugge, L.M. (1983). Multiple roles and physical health of women and men. Journal of Health and Social Behavior, 24, 16-30.
- Verbrugge, L.M. et Madans, J.H. (1985). Social roles and health trends of American women. Milbank Memorial Fund Quarterly Health and Society, 63, 691-735.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. Journal of Marriage and the Family, 50, 749-761.
- Waisberg, J. et Page, S. (1988). Effects on gender role stereotypes on judgments of male and female mental illness. Women and Health, 10, 44-55.
- Waldron, I. et Herold, J. (1986). Employment, attitudes toward employment and women's health. Women and Health, 11, 79-98.
- Waldron, I. et Jacobs, J.A. (1989). Effects of multiple roles on women's health: Evidence from a national longitudinal study. Women and Health, 15, 3-19.

- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. Psychology and Aging, 7, 37-45.
- Weatherall, R., Joshi, H. et Macran, S. (1994). Double burden or double blessing? Employment, motherhood and mortality in the longitudinal study of England and Wales. Social Science and Medicine, 38, 285-297.
- Weeks, W.A. et Nantel, J. (1995). The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. Journal of Social Behaviour and Personality, 10, 273-288.
- Westman, M. (1992). Moderating effect of decision latitude on stress-strain relationship: Does organizational level matter? Journal of Organizational Behavior, 13, 713-722.
- Westman, M. et Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. Journal of Organizational Behavior, 16, 169-181.
- Wharton, C.S. (1994). Finding time for the "second shift": The impact of flexible work schedules on women's double days. Gender and Society, 8, 189-205.
- Wiersma, U.J. (1990). Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables. Journal of Occupational Psychology, 63, 231-243.
- Wiersma, U.J. et Van Der Berg, P. (1991). Work-home role conflict, family climate, and domestic responsibilities among men and women in dual-earner families. Journal of Applied Social Psychology, 21, 1207-1217.
- Wiley, D.L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. Journal of Management, 13, 467-472.

- Wiley, M.G. (1991). Gender, work, and stress: The potential impact of role-identity salience and commitment. Sociological Quarterly, 32, 495-510.
- Williams, K.J. et Alliger, G.M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. Academy of Management Journal, 37, 837-868.
- Williams, K.E., Suls, J., Alliger, G.M., Learner, S.M. et Wan, C.K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: An experience sampling study. Journal of Applied Psychology, 76, 664-674.
- Wood, W., Rhodes, N. et Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. Psychological Bulletin, 106, 249-264.
- Wright, J.D. et Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the "job change" hypothesis. Social Forces, 56, 1140-1158.
- Wright, E.O., Shire, K., Hwang, S.L., Dolan, M. et Baxter, J. (1992). The non-effects of class on the gender division of labor in the home: A comparative study of Sweden and the United-States, Gender and Society, 6, 252-282.
- Zapf, D., Dormann, C. et Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of literature with reference to methodological issues. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 145-169.
- Zedeck, S. et Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. American Psychologist, 45, 240-251.

APPENDICE A
INSTRUMENTS

Cet appendice présente la description ainsi que les qualités psychométriques des divers instruments utilisés aux fins de la thèse. Plusieurs avaient déjà fait l'objet d'une validation en langue française. Il s'agit plus spécifiquement de l'inventaire des préoccupations de carrière chez l'adulte (Dupont, Gingras et Tétreau, 1992; Gingras, Durocher et Tétreau, 1995); de l'échelle d'ajustement dyadique (Baillargeon, Dubois et Marineau, 1986); de l'échelle de satisfaction de vie (Blais, Vallerand, Pelletier et Brière, 1989); de l'échelle de satisfaction globale au travail (Blais, Lachance, Forget, Richer et Dulude, 1991b); et enfin, de l'indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (Préville, Boyer, Potvin, Perrault et Légaré, 1992).

Comme les versions françaises du «Life Role Salience Scale» (Amatea et al., 1986), du «Role Conflict and Ambiguity Scale» (Rizzo et al., 1970); du «Vocational Preference Inventory - Form C» (Lowman et Schurman, 1982); et du «Work Spillover Scale» (Small et Riley, 1990) n'étaient pas disponibles, ces instruments ont fait l'objet d'une traduction parallèle-inversée et leurs qualités psychométriques ont été vérifiées.

Afin de contrôler la tendance des sujets à répondre de façon socialement désirable, l'échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne (v.f. Blais et al., 1991a) a été incluse dans le questionnaire. En plus des mesures précédentes, des variables sociodémographiques (p. ex., sexe, âge, scolarité, poste, nombre et âge des enfants) ont été ajoutées. Les répondants ont aussi été interrogés sur le nombre d'heures consacrées à différentes activités (en considérant un jour représentatif de la semaine et de la fin de semaine) telles que le travail, les tâches ménagères, les soins apportés aux enfants, les sorties avec le conjoint, les loisirs et les études. De plus, des questions ont été formulées pour évaluer les conflits de type famille-travail, la

fréquence de problèmes de santé physique liés au stress et la flexibilité de l'horaire du répondant ainsi que celle de son conjoint.

«**Life Role Saliency Scale**». Voir article 2.

Inventaire des préférences professionnelles de Holland - Version C (IPP). La version abrégée de l'inventaire des préférences professionnelles de Holland (1985), validée par Lowman et Schurman (1982) pour les fins de recherche, a été employée afin de mesurer les intérêts professionnels. Composée de 30 items répartis en six échelles (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel), l'IPP a pour objectif de mesurer les types de personnalité à partir des intérêts professionnels. La version anglaise de l'IPP obtient des coefficients de cohérence interne variant entre .65 et .84 et des analyses factorielles ont permis d'évaluer sa validité de construit. De façon générale, les résultats obtenus à partir de la version française sont assez similaires. Les coefficients de cohérence interne, les résultats d'une analyse factorielle confirmatoire et les corrélations entre les échelles appuient la fidélité et la validité de l'instrument. Comme on pouvait s'y attendre lors d'une traduction, les coefficients alpha trouvés sont plus faibles sauf pour l'échelle Entrepreneant. Après avoir classifié les réponses des individus à cet inventaire puis en fonction de leur occupation à l'aide de la typologie de Holland, l'indice Iachan (1984) permet d'évaluer la compatibilité entre l'individu et son emploi.

Inventaire des préoccupations de carrière chez l'adulte (IPC). L'inventaire des préoccupations de carrière (Dupont et al., 1992; Gingras et al., 1995) est une adaptation canadienne-française du «Adult Career Concerns Inventory» (ACCI;

Super, Thompson, Lindeman, Myers et Jordaan, 1988), validée auprès de 1 554 adultes québécois. La traduction a été réalisée à l'aide de la technique de traduction inversée parallèle suivie de la méthode du comité d'experts avec l'auteur. Dans le IPC, l'habileté de l'adulte à planifier sa carrière est mesurée par le nombre de préoccupations courantes en regard des différents stades de développement de carrière. Les principaux stades, tels que décrits par Super (1957; 1980) sont l'exploration (15-25 ans), l'établissement (25-45 ans), le maintien (45-60 ou 65 ans) et le désengagement (60 et plus). Chacun de ces stades est divisé en trois sous-stades. Ainsi, le stade d'exploration comprend les sous-stades de cristallisation, de spécification et de réalisation. Le stade d'établissement inclut les sous-stades de stabilisation, de consolidation et de progression. Le stade de maintien comporte les sous-stades de holding, de mise à jour et d'innovation. Enfin, le dernier stade, désengagement, inclut les sous-stades décélération, préparation de la retraite et mise en place de la retraite. Dans l'inventaire, chacun des sous-stades comporte cinq items décrivant les tâches développementales. À l'aide d'une échelle Likert (de 1=pas du tout à 5=très fortement), le sujet doit indiquer son niveau de préoccupation actuelle pour chacun des 60 items. Un dernier item, associé avec aucun des stades de développement de carrière, cherche à identifier les attitudes et les projets des individus liés au changement de carrière. Les caractéristiques psychométriques du ACCI trouvées dans le manuel technique (Super, Thompson et Lindeman, 1988) sont en général, très satisfaisantes. Les coefficients alpha révèlent que cet outil possède un haut niveau de cohérence interne. L'analyse factorielle permet d'extraire quatre facteurs correspondant aux stades spécifiques. Certaines relations ont aussi été

trouvées entre l'âge chronologique et les préoccupations de carrière aux stades correspondants (Dupont et al., 1992; Gingras et al., 1995). Les coefficients de cohérence interne de la version canadienne-française sont similaires à ceux de la version originale anglaise. La structure factorielle de l'instrument est également comparable quant au nombre de facteurs et aux poids factoriels.

Ambiguïté et de conflit de rôle. Voir article 1.

«**Work Spillover Scale**». Cette échelle (Small et Riley, 1990) est utilisée pour mesurer l'effet négatif du débordement du travail sur quatre aspects spécifiques de la vie familiale soit la vie maritale, la relation parent-enfant, les loisirs et les tâches ménagères. Chacune de ces 4 sous-échelles comporte 5 énoncés pour un total de 20. Les sujets doivent indiquer leur niveau d'accord avec chacun d'eux à l'aide d'une échelle Likert allant de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord. Les sous-échelles ont été construites de façon à mesurer trois processus d'interférence: le temps, l'énergie et la tension psychologique. En plus de ces trois items spécifiques aux processus, deux items de nature générale ont été ajoutés. Bref, il est possible de dériver de cette mesure un score global, quatre scores représentant les aspects de la vie familiale et trois scores qualifiant les processus d'interférence. Les coefficients alpha pour le score global et pour les échelles varient entre .75 et .93. Une analyse multitraits-multiméthodes a servi à établir les validités convergente et discriminante de l'instrument. Sa validité de construit a été vérifiée par la corrélation avec une série d'indicateurs sur le plan familial et psychologique tels que la satisfaction maritale et les symptômes d'anxiété. Parmi les limites de cet outil, on trouve la spécificité de

l'échantillon auprès duquel il a été validé, le fait qu'il mesure seulement les effets négatifs du travail et qu'il ne mesure pas l'influence de la vie familiale sur le travail. Les premiers résultats trouvés pour la version française de cet instrument montrent dans l'ensemble que les coefficients alpha satisfaisants quoique moins élevés chez les hommes pour les échelles conflit travail-conjoint (.62) et travail-enfant (.67). Les corrélations item-total ajustées pour les énoncés formulés positivement sont faibles, sauf pour l'échelle conflit travail-loisirs. Une analyse factorielle, en composantes principales avec rotation oblique, montre que les facteurs retrouvés ne correspondent pas à la structure factorielle de l'instrument original. Bien que les résultats des hommes et des femmes soient assez similaires, on note un facteur supplémentaire, chez les femmes, constitué par trois items touchant les conflits travail-enfant. Enfin, les fortes corrélations trouvées entre les sous-échelles suggèrent un manque de différenciation entre les sphères de vie et les processus d'interférence

Échelle d'ajustement dyadique (DAS). L'échelle d'ajustement dyadique est la version française du «Dyadic Adjustment Scale (DAS)» de Spanier (1976; v.f. Baillargeon et al., 1986). Composée de 32 items, elle permet l'évaluation de quatre aspects de l'ajustement dyadique: le consensus, la satisfaction, la cohésion et l'expression affective. La fidélité et la validité de cette échelle ont été éprouvées à plusieurs reprises tant dans la version américaine que dans la version canadienne-française (p. ex., Antill et Cotton, 1982; Eddy, Heyman et Weiss, 1991; Kazak, Jarmas et Snitzer, 1988; Sabourin, Lussier, Laplante et Wright, 1990; Sabourin, Bouchard, Wright, Lussier et Boucher, 1988; Sharpley et Cross, 1982; Spanier et Thompson, 1982). Ainsi, pour les fins de la thèse, cet instrument permet d'évaluer le

conflit familial par ses dimensions «consensus, cohésion et expression affective» et la satisfaction maritale grâce à sa dimension «satisfaction».

Échelle de satisfaction de vie. L'échelle de satisfaction de vie est une validation canadienne-française du «Satisfaction with Life Scale (SWLS)» de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985; v.f. Blais et al., 1989). Elle mesure, de façon globale, la qualité de vie d'une personne en fonction de ses propres critères (Shin et Johnson, 1978). Le répondant doit exprimer son niveau d'accord pour cinq énoncés à l'aide d'une échelle Likert (de 1=fortement en accord à 7=fortement en désaccord). Traduite selon une procédure rigoureuse de validation transculturelle (Vallerand, 1989) et utilisée auprès de différents groupes d'âge, cette échelle comporte des caractéristiques psychométriques fort acceptables tant au plan de la fidélité que de la validité, en plus d'être similaires à celles retrouvées pour la version originale anglaise. Plus spécifiquement, des coefficients alphas variant entre .79 et .85 ont été retrouvés dans le contexte de cinq études menées par Blais et al. (1989) et un coefficient de stabilité temporelle de .64 a été obtenu après un intervalle de deux mois. Enfin, sa structure factorielle unidimensionnelle a été démontrée à l'aide d'analyses factorielles exploratoire et confirmatoire.

Échelle de satisfaction globale au travail. L'échelle de satisfaction globale au travail (ESGT: Blais et al., 1991b) est une adaptation de l'échelle de satisfaction de vie décrite ci-dessus. Pour chacun des cinq énoncés, le répondant fait une évaluation globale de sa qualité de vie au travail à l'aide d'une échelle de type Likert (1=fortement en désaccord à 7=fortement en accord). Les études de fidélité et de

validité ont été effectuées auprès de six échantillons impliquant plus de 2 000 sujets occupant divers emplois dans le secteur privé, public et parapublic. Les indices de cohérence interne et de test-retest démontrent de façon constante que l'échelle est très homogène et relativement stable dans le temps. L'analyse factorielle confirmatoire soutient la conception unidimensionnelle de la mesure. Les résultats des études de validation démontrent de façon constante que l'ESGT répond de manière fort acceptable à des critères de validité de construit, de validité convergente et discriminante. De plus, l'ESGT, administrée dans un contexte de recherche-action, est faiblement associée à un indicateur de désirabilité sociale et de gestion d'impression ($r = .22$). Des normes sont également disponibles.

Indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec. La détresse psychologique est évaluée à l'aide de la version du «Psychiatric Symptoms Index» (PSI: Ilfeld, 1976) utilisée dans l'enquête Santé Québec laquelle est une traduction française adaptée pour être employée en mode auto-administré. Compte tenu des changements apportés à l'échelle originale, son acronyme a été modifié pour l'IDPESQ, c'est-à-dire indice de détresse psychologique de l'enquête Santé Québec. Cette échelle mesure un ensemble de symptômes qui correspondent au concept de détresse psychologique répartis en quatre dimensions: dépression, anxiété, irritabilité et problèmes cognitifs. Les énoncés font référence aux sept derniers jours et sont évalués à l'aide d'une échelle Likert se rapportant à la fréquence d'occurrence des symptômes (de 1=jamais à 4=très souvent). La version réduite de l'IDPESQ comportant 14 items a été sélectionnée en raison de ses qualités psychométriques et de son équivalence avec la version de 29 items (voir Prévillle et al., 1992). Le

coefficient alpha pour l'ensemble des 14 items est de .89 et s'élève respectivement à .83, .72, .79 et à .76 pour les sous-échelles de dépression (6 items), d'anxiété (2 items), d'irritabilité (4 items) et de problèmes cognitifs (2 items). Puisque les sous-échelles anxiété et problèmes cognitifs ne comportent que deux items, Prévile et al. (1992) recommandent de ne pas les utiliser de façon indépendante. Des analyses factorielles exploratoires et confirmatoires ont reproduit la structure factorielle de l'instrument. L'étude de Prévile et al. (1992) révèle une stabilité de la structure factorielle chez les hommes, les femmes et différents groupes d'âge. De plus, un modèle de deuxième ordre n'a pas permis un meilleur ajustement aux données observées. Ces résultats divergent cependant de ceux obtenus par Martin, Sabourin et Gendreau (1989) dans une étude réalisée auprès de 150 sujets à partir des 21 items retenus à la suite de l'analyse factorielle exploratoire de Kovess, Murphy, Tousignant et Fournier (1985: cités dans Martin et al., 1989). Les relations trouvées entre l'IDPESQ-14 et d'autres mesures du statut de santé ont permis d'apprécier la validité concomitante de l'instrument. Cependant, aucune étude n'a porté sur sa stabilité temporelle (Prévile et al., 1992). Des recherches sont également nécessaires afin de déterminer la validité clinique de cet outil en rapport avec un diagnostic étalon (Boyer, 1990). Enfin, le seuil de positivité établissant le meilleur niveau de sensibilité et de spécificité reste à établir (Prévile et al., 1992). Des valeurs normatives pour le 80^{ième} et le 85^{ième} percentile provenant de l'enquête Santé Québec de 1987 sont disponibles pour l'ensemble de la population, les hommes, les femmes ainsi que pour certains groupes d'âge (voir Boyer, Prévile, Légaré et Valois, 1993). Des données plus récentes (Enquête 1992-1993) sont maintenant disponibles.

APPENDICE B
QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL ET LA VIE FAMILIALE

CONSIGNES

- La forme masculine utilisée dans ce questionnaire désigne aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisée que pour alléger le texte.
- Vous pouvez répondre à la plupart des questions en entourant un chiffre ou en cochant une case. Si vous ne trouvez pas la réponse qui vous convient exactement, alors choisissez celle qui se rapproche le plus de votre situation.
- Certains items peuvent sembler similaires mais ils ne sont pas identiques. Il est donc important de lire attentivement chacun d'eux.
- Ce questionnaire n'est pas un test ni une évaluation. Il n'y a donc que de bonnes réponses : vos réponses personnelles et spontanées.
- Vos réponses seront traitées confidentiellement. Afin de préserver l'anonymat, n'inscrivez pas votre nom sur le questionnaire.
- Il est important que vous vous sentiez libres de répondre à ce questionnaire. Vous pouvez en tout temps cesser de répondre ou refuser de participer à l'étude. Toutefois, pour les fins de cette recherche, seuls les questionnaires complètement remplis seront utilisés.
- Si vous avez des explications ou des commentaires à formuler, ne vous gênez pas, écrivez-les dans la marge ou dans l'espace prévu à la fin du questionnaire.
- Lorsque vous aurez complété le questionnaire, veuillez l'insérer dans l'enveloppe pré-affranchie ci-jointe et le poster dès que possible. Si vous désirez participer au tirage, n'oubliez pas d'insérer votre coupon de participation dans l'enveloppe.
- Si vous avez des questions concernant l'étude ou le questionnaire, n'hésitez pas à communiquer avec moi, je me ferai un plaisir de vous répondre.


Merci de votre précieuse collaboration !

INVENTAIRE DES PRÉOCCUPATIONS DE CARRIÈRE (pour adultes)

(Super et coll., 1988 ; Traduit et adapté par Dupont et coll., 1992)

Cet inventaire comprend 61 énoncés qui peuvent être des préoccupations ou des inquiétudes au cours d'une vie de travail. Pour chacun d'eux, vous devez dire dans quelle mesure cela vous préoccupe actuellement en encerclant une des réponses suivantes :

1. Pas du tout ; 2. Un Peu ; 3. Moyennement ; 4. Fortement ; 5. Très fortement.

À ce moment-ci de votre carrière, il pourra vous paraître difficile de répondre à certaines questions, mais répondez quand même le mieux possible à toutes les questions.

Est-ce que cela vous préoccupe actuellement ?

Pas du tout	Un peu	Moyennement	Fortement	Très fortement
1	2	3	4	5
1. Avoir des idées plus claires sur le genre de travail que j'aimerais vraiment faire			1	2 3 4 5
2. Identifier les habiletés requises pour les emplois qui m'intéressent			1	2 3 4 5
3. Être certain de mon choix d'occupation			1	2 3 4 5
4. Rencontrer des gens qui peuvent m'aider à démarrer dans le domaine que j'ai choisi			1	2 3 4 5
5. Me tailler une place dans l'endroit où je travaille			1	2 3 4 5
6. Renforcer ma position actuelle			1	2 3 4 5
7. Gagner l'appui des gens qui m'emploient, de mes collègues ou de ma clientèle			1	2 3 4 5
8. Trouver des moyens de faire reconnaître ma compétence			1	2 3 4 5
9. M'adapter aux changements apportés dans mon occupation depuis je m'y suis établi			1	2 3 4 5
10. Participer à des rencontres et des groupes d'étude sur les nouvelles méthodes			1	2 3 4 5
11. Identifier des nouveaux problèmes à résoudre			1	2 3 4 5
12. Développer de nouvelles connaissances ou habiletés pour m'aider à m'améliorer dans mon travail			1	2 3 4 5

Est-ce que cela vous préoccupe actuellement ?

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Fortement	Très fortement
	1	2	3	4	5
13. Éviter les pressions de travail que je surmontais plus facilement auparavant				1	2 3 4 5
14. M'assurer que j'aurai une belle vie à la retraite				1	2 3 4 5
15. Mener une belle vie à la retraite				1	2 3 4 5
16. Décider ce que je veux faire pour gagner ma vie				1	2 3 4 5
17. Choisir la meilleure des occupations parmi celles auxquelles je pense				1	2 3 4 5
18. Choisir un emploi qui pourrait vraiment me satisfaire				1	2 3 4 5
19. Trouver des occasions de faire du travail que j'aime vraiment				1	2 3 4 5
20. Faire des choses qui vont m'aider à m'assurer un emploi dans le domaine où j'ai déjà commencé				1	2 3 4 5
21. Me faire une bonne réputation dans mon domaine de travail				1	2 3 4 5
22. Planifier comment obtenir de l'avancement dans le domaine de travail où je suis établi				1	2 3 4 5
23. Progresser vers une position de plus grande responsabilité				1	2 3 4 5
24. M'entendre avec les gens qui travaillent avec moi				1	2 3 4 5
25. Visiter des endroits où je peux voir de nouveaux développements				1	2 3 4 5
26. Chercher de nouvelles ouvertures à mesure que mon domaine change				1	2 3 4 5
27. Développer des méthodes plus faciles de faire mon travail				1	2 3 4 5
28. Développer plus de passe-temps pour combler le manque d'intérêt dans le travail				1	2 3 4 5
29. Parler de la retraite avec des amis retraités ainsi que des façons de s'y adapter				1	2 3 4 5
30. Avoir des amis que je peux apprécier à la retraite				1	2 3 4 5
31. Découvrir le genre de travail qui me convient le mieux				1	2 3 4 5

Est-ce que cela vous préoccupe actuellement ?

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Fortement	Très fortement
	1	2	3	4	5
32. Choisir l'emploi qui offre le plus de défis parmi ceux qui m'intéressent	1	2	3	4	5
33. Débuter dans le domaine professionnel que j'ai choisi	1	2	3	4	5
34. Faire des plans précis pour atteindre les buts que je me propose actuellement pour ma carrière	1	2	3	4	5
35. Acquérir la stabilité dans mon occupation	1	2	3	4	5
36. Devenir un travailleur productif digne de confiance	1	2	3	4	5
37. Améliorer mes chances d'avancement dans mon occupation actuelle	1	2	3	4	5
38. Me maintenir à la position que j'ai atteinte dans mon occupation	1	2	3	4	5
39. Conserver le respect des gens de mon domaine	1	2	3	4	5
40. Parvenir à connaître des gens importants dans mon domaine	1	2	3	4	5
41. Décider quels nouveaux domaines ouvrir ou développer	1	2	3	4	5
42. Réfléchir aux choses que je peux faire au fur et à mesure que je vieillis	1	2	3	4	5
43. Trouver des activités que j'aimerais faire à la retraite	1	2	3	4	5
44. Mettre assez d'argent de côté pour la retraite	1	2	3	4	5
45. Savoir profiter du temps libre qu'apporte la retraite	1	2	3	4	5
46. Connaître des emplois de débutants qui pourraient m'être ouverts	1	2	3	4	5
47. Trouver un genre de travail qui m'intéresse vraiment	1	2	3	4	5
48. Décider comment me qualifier pour le travail que je veux faire	1	2	3	4	5
49. Me trouver un emploi stable	1	2	3	4	5
50. M'établir dans mon travail	1	2	3	4	5

Est-ce que cela vous préoccupe actuellement ?

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Fortement	Très fortement
	1	2	3	4	5
51. Devenir un individu particulièrement connaisseur ou habile dans mon travail	1	2	3	4	5
52. Faire ce qu'il faut pour que les gens tiennent à me garder dans mon travail	1	2	3	4	5
53. Me maintenir en place malgré la compétition des nouvelles personnes qui entrent dans le domaine	1	2	3	4	5
54. Me tenir au courant des nouvelles connaissances, du nouvel équipement et des nouvelles méthodes dans mon domaine	1	2	3	4	5
55. Prendre du perfectionnement pour me tenir à jour	1	2	3	4	5
56. Développer de nouvelles habiletés pour faire face aux changements dans mon domaine	1	2	3	4	5
57. Réduire mes heures de travail	1	2	3	4	5
58. Bien planifier ma retraite	1	2	3	4	5
59. Avoir un bon endroit où vivre à la retraite	1	2	3	4	5
60. Faire des choses que j'ai toujours voulu faire mais que je n'ai jamais eu le temps de faire	1	2	3	4	5

61. Après avoir travaillé dans un domaine pendant un certain temps, plusieurs personnes changent d'emploi pour diverses raisons : le salaire, la satisfaction, la chance de se développer, la fermeture, etc. Si une personne change complètement de domaine de travail, on dit qu'elle fait un changement de carrière. Choisissez l'étape 1, 2, 3, 4 ou 5 ci-dessous qui décrit le mieux votre état actuel.

1. Je n'envisage pas faire un changement de carrière.
2. Je me demande si je dois faire un changement de carrière.
3. Je projette faire un changement de carrière et je suis en train de choisir le domaine dans lequel je devrais me diriger.
4. J'ai choisi un nouveau domaine et j'essaie de m'y engager.
5. J'ai fait récemment un changement de carrière et je suis en train de m'installer dans le nouveau domaine.

INVENTAIRE DES PRÉFÉRENCES PROFESSIONNELLES - Version C ²

(Holland, 1985 ; Traduit et adapté par Tétréau et Lachance, 1995)

Cet inventaire évalue vos sentiments et vos attitudes à propos de plusieurs types d'emplois. Remplissez le questionnaire en suivant les consignes données ci-dessous :

- 1. Indiquez les occupations qui vous intéressent ou qui vous attirent en cochant la case "Oui".***
- 2. Indiquez les occupations que vous n'aimez pas ou que vous ne trouvez pas intéressantes en cochant la case "Non".***
- 3. Lorsque vous êtes indécis à propos d'une occupation, cochez la case "Indécis".***

	Oui	Non	Indécis
1. Arboriculteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Chimiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Artiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Directeur d'un camp de jeunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Cadre supérieur d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Comptable agréé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arpenteur-géomètre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Astronome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Acteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Conseiller en orientation professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Gérant de restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Commis à la paie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Pompier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Chercheur scientifique autonome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Musicien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Enseignant en sciences sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Gérant de grand magasin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Caissier de banque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

² Reproduced and adapted by special permission of the Publisher, Psychological Assessment Resources, Inc., 16204 North Florida Avenue, Lutz, Florida 33549, from the Vocational Preference Inventory by Dr. John L. Holland, Ph.D., Copyright 1978, 1985. by PAR, Inc.

	Oui	Non	Indécis
19. Machiniste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Travailleur en recherche scientifique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Romancier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Directeur d'école	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Gérant d'hôtel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Enquêteur de crédit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Mécanicien automobile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Technicien de laboratoire médical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Chanteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Directeur d'un bureau d'assistance sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Directeur des ventes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Teneur de livres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VOS CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

(Crowne et Marlowe, 1960 ; Traduit et adapté par Blais et coll., 1991)

Voici une liste d'énoncés portant sur les attitudes personnelles et les traits de caractère. Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez s'il est vrai ou faux, en ce qui vous concerne.

- | | | |
|--|---|---|
| 1. J'aime faire des commérages quelquefois. | V | F |
| 2. Il m'est déjà arrivé de profiter de quelqu'un. | V | F |
| 3. Lorsque je fais une erreur, je suis toujours prêt à l'admettre. | V | F |
| 4. J'essaie toujours de faire ce que je dis. | V | F |
| 5. J'essaie parfois de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier. | V | F |
| 6. Il m'est arrivé de vraiment insister pour faire les choses à ma façon. | V | F |
| 7. Il m'est arrivé d'avoir le goût de casser quelque chose. | V | F |
| 8. Je ne suis jamais contrarié lorsqu'on me demande de remettre une faveur à quelqu'un. | V | F |
| 9. Je n'ai jamais été contrarié lorsque des gens ont exprimé des idées très différentes des miennes. | V | F |
| 10. Je n'ai jamais dit délibérément quelque chose qui pouvait blesser quelqu'un. | V | F |

IMPORTANCE ACCORDÉE À DIFFÉRENTS RÔLES

(Amatea et coll., 1986 ; Traduit et adapté par Lachance et Tétreau, 1995)

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord
1	2	3	4	5

RÔLE DE TRAVAILLEUR

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Pour moi, avoir un travail (ou carrière) intéressant et stimulant est le but le plus important de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je m'attends à ce que mon travail (ou carrière) me donne plus de satisfaction que n'importe quoi d'autre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Me faire un nom et une réputation par mon travail (ou carrière) n'est pas un de mes buts dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. C'est important pour moi d'avoir un travail (ou carrière) dans lequel je peux accomplir quelque chose d'important. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. C'est important pour moi de sentir que je réussis dans mon travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je veux travailler mais je ne veux pas avoir une carrière exigeante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Je compte faire tous les sacrifices nécessaires pour avancer dans mon travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je valorise le fait d'être impliqué dans une carrière et compte consacrer le temps et les efforts nécessaires afin de la développer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Je compte allouer une grande partie de mon temps à construire ma carrière et à développer les habiletés nécessaires pour progresser dans celle-ci. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je compte consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires pour avancer dans mon domaine de travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

RÔLE DE PARENT

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Même si le fait d'être parent requiert plusieurs sacrifices, l'amour et le plaisir de ses propres enfants en valent toute la peine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord
1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2. Si je choisissais ou avais choisi de ne pas avoir d'enfant, je le regretterais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. C'est important pour moi de sentir que je suis ou serai un bon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. En général, l'idée d'avoir des enfants et de les éduquer ne m'attire pas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Ma vie serait vide si je n'avais jamais d'enfant. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. C'est important pour moi d'avoir du temps pour moi-même et mon propre développement plutôt que d'avoir des enfants et d'en prendre soin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Je compte consacrer une grande partie de mon temps et de mon énergie à l'éducation de mes propres enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je m'attends à être très impliqué dans les choses quotidiennes de l'éducation de mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. M'impliquer dans les détails quotidiens de l'éducation des enfants comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas prêt à faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je ne compte pas être très impliqué dans l'éducation des enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

RÔLE DE CONJOINT

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ma vie semblerait vide si je ne m'étais jamais marié ou ne vivais pas en couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Pour moi, réussir sa vie de couple est ce qu'il y a de plus important dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je m'attends à ce que la vie de couple me donne plus de satisfaction personnelle que n'importe quoi d'autre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Être marié ou vivre avec une personne que j'aime est ce qu'il y a de plus important pour moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je m'attends à ce que les principales satisfactions de ma vie proviennent de ma relation de couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je compte consacrer tout le temps nécessaire pour que mon partenaire se sente aimé, supporté et pour prendre soin de lui. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord
1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Consacrer une partie importante de mon temps pour être avec un partenaire ou pour faire des choses avec lui n'est pas quelque chose que je prévois faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je m'attends à mettre beaucoup de temps et d'efforts pour construire et maintenir ma relation de couple. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. M'impliquer réellement dans une relation de couple comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas disposé à accepter. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Je compte travailler dur pour construire une bonne relation de couple même si cela implique des restrictions dans la poursuite d'autres buts personnels. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

RÔLE DE RESPONSABLE DE LA MAISON

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. C'est important pour moi d'avoir un foyer dont je peux être fier. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Avoir un foyer confortable et attrayant est d'une grande importance pour moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Avoir un foyer bien organisé est l'un de mes buts dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Avoir une belle maison pour vivre est une chose dans laquelle je suis très engagé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je veux un endroit pour vivre mais je ne me soucie pas vraiment de ce que cela puisse avoir l'air. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je m'attends à laisser la plupart des détails quotidiens de l'entretien de la maison à quelqu'un d'autre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Je compte consacrer le temps et l'attention nécessaires pour avoir une maison propre et attrayante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je prévois être très impliqué à entretenir la maison et à la rendre attrayante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Je m'attends à assumer les responsabilités de voir à ce que ma maison soit bien entretenue et bien organisée. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Consacrer une grande partie de mon temps à organiser et à prendre soin d'une maison n'est pas une chose que je prévois faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**IMPORTANCE ACCORDÉE PAR VOTRE CONJOINT
À SON RÔLE DE TRAVAILLEUR**

(Amatea et coll., 1986; Traduit et adapté par Lachance et Tétreau, 1995)

D'après vous, quel serait le degré d'accord ou de désaccord de votre conjoint avec chacun des énoncés suivants ?

En désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	En accord
1	2	3	4	5

RÔLE OCCUPATIONNEL DU CONJOINT

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Pour lui, avoir un travail (ou carrière) intéressant et stimulant est le but le plus important de sa vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Il s'attend à ce que son travail (ou carrière) lui donne plus de satisfaction que n'importe quoi d'autre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Se faire un nom et une réputation par son travail (ou carrière) n'est pas un de ses buts dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. C'est important pour lui d'avoir un travail (ou carrière) dans lequel il peut accomplir quelque chose d'important. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. C'est important pour lui de sentir qu'il réussit dans son travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Il veut travailler mais il ne veut pas avoir une carrière exigeante. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Il compte faire tous les sacrifices nécessaires pour avancer dans son travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Il valorise le fait d'être impliqué dans une carrière et compte consacrer le temps et les efforts nécessaires afin de la développer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Il compte allouer une grande partie de son temps à construire sa carrière et à développer les habiletés nécessaires pour progresser dans celle-ci. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Il compte consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires pour avancer dans son domaine de travail (ou carrière). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

DIFFÉRENTS ASPECTS DE VOTRE TRAVAIL

(Rizzo et coll., 1970 ; Beehr et coll., 1976 ; Bacharach et coll., 1990 ; Traduit et adapté par Lachance et Tétreau, 1995)

À l'aide de l'échelle de 1 à 7 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en désaccord ni en accord	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord		
1	2	3	4	5	6	7		
1.	Je sais à quel point j'ai de l'autorité dans mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Mon emploi comporte des objectifs clairs et planifiés.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je dois faire des choses qui devraient être faites autrement.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Je sais que j'ai bien réparti mon temps.	1	2	3	4	5	6	7
5.	On m'attribue une tâche sans la main-d'oeuvre nécessaire pour la compléter.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Mes responsabilités sont clairement définies.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Je dois aller à l'encontre des règles ou des politiques pour accomplir mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Je travaille avec deux ou plusieurs groupes de personnes qui fonctionnent assez différemment.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Je sais exactement ce qu'on attend de moi.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Je reçois des demandes incompatibles de deux ou plusieurs personnes.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Je fais des choses susceptibles d'être acceptées par les uns et non acceptées par les autres.	1	2	3	4	5	6	7
12.	On m'attribue une tâche sans les ressources et le matériel adéquats pour l'exécuter.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Les explications de ce que je dois faire sont claires.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Je dois travailler sur des choses peu importantes.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Je n'ai pas le temps de finir mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
16.	On me presse de faire mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
17.	J'ai beaucoup de temps libres dans mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
18.	On me donne assez de temps pour faire ce qu'on attend de moi au travail.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Souvent, il me semble que j'ai trop de travail à faire pour une seule personne.	1	2	3	4	5	6	7
20.	À mon travail, les standards de performance sont trop élevés.	1	2	3	4	5	6	7

ÉCHELLE D'AJUSTEMENT DYADIQUE

(Spanier, 1976 ; Traduite et adaptée par Baillargeon et coll., 1986)

La plupart des gens rencontrent des problèmes dans leurs relations. Indiquez dans quelle mesure vous et votre partenaire êtes en accord ou en désaccord sur chacun des points suivants.

Toujours en accord	Presque toujours en accord	Parfois en désaccord	Souvent en désaccord	Presque toujours en désaccord	Toujours en désaccord
1	2	3	4	5	6

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Le budget familial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Le domaine des sports et de la récréation | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Les questions religieuses | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Les manifestations d'affection | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Les amis | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Les relations sexuelles | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Les conventions sociales (se comporter de façon correcte et appropriée) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. La façon de voir la vie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Les relations avec les parents et les beaux-parents | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Les buts, objectifs et choses jugées importantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. La quantité de temps passé ensemble | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. La manière de prendre des décisions importantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Les tâches à faire à la maison | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Les intérêts de loisir et les activités de détente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Les décisions concernant le travail (métier/profession/carrière) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Toujours	La plupart du temps	Plus souvent qu'autrement	Occasionnellement	Rarement	Jamais
1	2	3	4	5	6

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16. Est-ce qu'il vous arrive souvent ou est-ce qu'il vous est déjà arrivé d'envisager un divorce, une séparation ou de mettre fin à votre relation actuelle ? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Combien de fois arrive-t-il à vous ou à votre partenaire, de quitter la maison après une chicane de ménage ? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Toujours	La plupart du temps	Plus souvent qu'autrement	Occasionnellement	Rarement	Jamais
1	2	3	4	5	6

18. De façon générale, pouvez-vous dire que les choses vont bien entre vous et votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
19. Vous confiez-vous à votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
20. Avez-vous déjà regretté de vous être mariés ou de vivre ensemble ? 1 2 3 4 5 6
21. Combien de fois vous arrive-t-il de vous disputer avec votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
22. Combien de fois vous arrive-t-il, vous et votre partenaire, de vous taper sur les nerfs ? 1 2 3 4 5 6

À chaque jour	Presque chaque jour	À l'occasion	Rarement	Jamais
1	2	3	4	5

23. Embrassez-vous votre partenaire ? 1 2 3 4 5

Tous	La majorité	Quelques-uns	Très peu	Aucun
1	2	3	4	5

24. Partagez-vous ensemble des intérêts extérieurs à la maison ? 1 2 3 4 5

D'après vous, combien de fois les événements suivants se produisent-ils ?

Jamais	Moins qu'une fois par mois	Une ou deux fois par mois	Une ou deux fois par semaine	Une fois par jour	Plus souvent
1	2	3	4	5	6

25. Avoir un échange d'idées stimulant entre vous deux 1 2 3 4 5 6
26. Rire ensemble 1 2 3 4 5 6
27. Discuter calmement 1 2 3 4 5 6
28. Travailler ensemble sur quelque chose 1 2 3 4 5 6

Les couples ne sont pas toujours d'accord. Indiquez si les situations suivantes ont provoqué des différences d'opinion ou des problèmes dans votre relation au cours des dernières semaines. (Cochez oui ou non.)

- | | Oui | Non |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 29. Être trop fatigué pour avoir des relations sexuelles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Ne pas manifester son amour | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

31. Les cases sur la ligne suivante correspondent à différents degrés de bonheur dans votre relation. La case centrale "heureuse" correspond au degré de bonheur retrouvé dans la plupart des relations. Cochez la case qui correspond le mieux au degré de bonheur de votre couple.

Extrêmement malheureux	Assez malheureux	Un peu malheureux	Heureux	Très heureux	Extrêmement heureux	Parfaitement heureux
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux ce que vous ressentez face à l'avenir de votre relation ? **(Cochez une seule réponse.)**

Je désire désespérément que ma relation réussisse et **je ferais presque n'importe quoi** pour que ça arrive.

Je désire énormément que ma relation réussisse et **je ferai tout ce qui est en mon pouvoir** pour que cela se réalise.

Je désire énormément que ma relation réussisse et **je vais faire ma juste part** pour que cela se réalise.

Ce serait bien si ma relation réussissait mais **je ne peux pas faire beaucoup plus que ce que je fais maintenant** pour y arriver.

Ce serait bien si cela réussissait mais **je refuse de faire davantage que ce que je fais maintenant** pour maintenir cette relation.

Ma relation ne pourra jamais réussir et **je ne peux rien faire de plus** pour la maintenir.

ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE

(Small et Riley, 1990 ; Traduit et adapté par Lachance et Tétreau, 1995)

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5

CONJOINT

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail m'aide à avoir une meilleure relation avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mon travail m'empêche de passer du temps avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mon travail interfèrent dans ma relation avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Après le travail, je suis souvent trop fatigué pour faire des choses avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Mon mariage ou ma vie de couple souffre à cause de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ENFANT(S)

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi d'avoir une bonne relation avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mes heures de travail interfèrent avec le temps que je peux passer avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Comme je suis souvent irritable après le travail, je ne suis pas un aussi bon parent que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Quand je rentre du travail, je n'ai souvent pas l'énergie pour être un bon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je suis un meilleur parent à cause de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

LOISIRS

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. La quantité de temps que je dois passer au travail me laisse peu de temps libres dont je peux disposer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Mes inquiétudes au sujet du travail rendent difficile pour moi de me divertir en dehors du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5

4. Comme je suis souvent fatigué après le travail, je ne vois pas mes amis autant que je le voudrais. 1 2 3 4 5
5. Mon travail ne m'empêche pas de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. 1 2 3 4 5

ORGANISATION DE LA MAISON

1. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de faire les travaux ménagers. 1 2 3 4 5
2. Je passe tellement de temps à travailler que je suis incapable d'en faire plus à la maison. 1 2 3 4 5
3. Mes inquiétudes au sujet du travail interfèrent avec ma capacité de faire les choses autour de la maison. 1 2 3 4 5
4. Quand je rentre de mon travail, je n'ai pas l'énergie pour faire le travail autour de la maison. 1 2 3 4 5
5. Avoir un travail m'encourage à faire mes travaux ménagers. 1 2 3 4 5

ÉQUILIBRE FAMILLE-TRAVAIL

(Lachance et Tétréau, 1995)

À l'aide de l'échelle de 1 à 5 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5

1. Mon conjoint me fait des reproches sur la quantité de temps que je consacre à mon travail. 1 2 3 4 5
2. Ma vie de couple m'aide à passer à travers les difficultés que je rencontre au travail. 1 2 3 4 5
3. Mes problèmes conjugaux interfèrent dans mon travail. 1 2 3 4 5
4. Au travail, je m'inquiète souvent de ce qui se passe à la maison. 1 2 3 4 5
5. Mon travail me procure un répit apprécié des travaux ménagers ou des enfants. 1 2 3 4 5
6. En raison de mes nombreuses responsabilités familiales, j'ai de la difficulté à me concentrer au travail. 1 2 3 4 5

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5

7. Mes responsabilités familiales ne me permettent pas de faire des heures supplémentaires. 1 2 3 4 5
8. Je ne peux envisager d'accepter un poste à l'extérieur en raison de ma situation familiale. 1 2 3 4 5
9. Mes loisirs me permettent de me détendre et d'être plus productif au travail. 1 2 3 4 5
10. Avec toutes mes responsabilités familiales, c'est difficile pour moi d'arriver à l'heure au travail. 1 2 3 4 5
11. Je suis souvent trop fatigué au travail à cause des choses que je dois faire à la maison. 1 2 3 4 5
12. Je suis préoccupé de ma vie personnelle alors que je suis au travail. 1 2 3 4 5

Et si vous avez des enfants...

13. Je m'absente souvent du travail à cause de mes enfants. 1 2 3 4 5
14. L'éducation et les soins apportés aux enfants m'empêchent de consacrer tout le temps que je voudrais à mon travail. 1 2 3 4 5
15. Je me sens coupable de laisser les enfants pour aller travailler. 1 2 3 4 5

ÉVÉNEMENTS DE VIE

(Lachance et Tétréau, 1995)

Au cours des six derniers mois, avez-vous vécu des événements importants, heureux ou malheureux, dans votre vie ?

Non

Oui ***Si oui, veuillez les identifier ci-dessous et indiquer jusqu'à quel point ces événements ont représenté des expériences stressantes pour vous.***

Pas du tout stressant	Un peu stressant	Moyennement stressant	Fortement stressant	Très fortement stressant
1	2	3	4	5

1. 1 2 3 4 5
2. 1 2 3 4 5
3. 1 2 3 4 5
4. 1 2 3 4 5
5. 1 2 3 4 5

SATISFACTION AU TRAVAIL

(Blais et coll., 1991)

À l'aide de l'échelle de 1 à 7 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en désaccord ni en accord	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. En général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Je suis satisfait du type de travail que je fais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si je pouvais changer quoi que ce soit à mon travail, je n'y changerais presque rien. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

SATISFACTION DE VIE

(Diener et coll., 1985 ; Traduit et adapté par Blais et coll., 1989)

À l'aide de l'échelle de 1 à 7 ci-dessous, indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés en encerclant le chiffre approprié à la droite des énoncés.

Fortement en désaccord	En désaccord	Légèrement en désaccord	Ni en désaccord ni en accord	Légèrement en accord	En accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5	6	7

- | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. En général, ma vie correspond de près à mes idéaux. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Mes conditions de vie sont excellentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Je suis satisfait de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

VOTRE BIEN-ÊTRE

(Ilfeld, 1976 ; Adapté pour l'enquête Santé-Québec, 1987)

Nous aimerions maintenant aborder avec vous certains aspects de votre santé. Pouvez-vous nous dire avec quelle fréquence les situations suivantes sont survenues au cours de la dernière semaine (7 jours) ?

Jamais 1	De temps en temps 2	Assez souvent 3	Très souvent 4		
1.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti désespéré en pensant à l'avenir ?
2.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti seul ?
3.				1 2 3 4	Avez-vous eu des blancs de mémoire ?
4.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti découragé ou avez-vous eu les "bleus" ?
5.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti tendu ou sous pression ?
6.				1 2 3 4	Vous êtes-vous laissé emporter contre quelqu'un ou quelque chose ?
7.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti ennuyé ou peu intéressé par les choses ?
8.				1 2 3 4	Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ?
9.				1 2 3 4	Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses ?
10.				1 2 3 4	Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti sur le point de pleurer ?
11.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti agité ou nerveux intérieurement ?
12.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti négatif envers les autres ?
13.				1 2 3 4	Vous êtes-vous senti facilement contrarié ou irrité ?
14.				1 2 3 4	Vous êtes-vous fâché pour des choses sans importance ?

Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est en général...

Excellente

Très bonne

Bonne

Moyenne

Mauvaise

VOTRE SANTÉ

(Lachance et Tétréau, 1995)

À l'aide de l'échelle ci-dessous, indiquez à quelle fréquence vous avez été incommodé par chacun des symptômes suivants au cours du dernier mois?

	Jamais	De temps en temps	Assez souvent	Très souvent
	1	2	3	4
1. Maux de tête ou migraines			1	2 3 4
2. Perte d'appétit			1	2 3 4
3. Troubles du sommeil			1	2 3 4
4. Faiblesses ou étourdissements			1	2 3 4
5. Tremblements			1	2 3 4
6. Muscles ou articulations ankylosés ou endoloris			1	2 3 4
7. Maux de dos			1	2 3 4
8. Constipation			1	2 3 4
9. Perte du désir sexuel			1	2 3 4
10. Brûlures d'estomac			1	2 3 4

VOTRE SANTÉ II

(Lachance et Tétréau, 1995)

Veillez identifier parmi les problèmes de santé suivants ceux que vous éprouvez ?

	Oui	Non
1. Hypertension	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Problèmes respiratoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Maladies de la peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Troubles cardio-vasculaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ulcères d'estomac	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Maladies gastro-intestinales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Obésité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Allergie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Rhumatisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nombre de visites médicales au cours de la dernière année : _____

Nombre d'hospitalisations au cours de la dernière année : _____

RENSEIGNEMENTS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

1. **Sexe :** Féminin
 Masculin

2. **Âge :** _____

3. **État civil actuel :** Conjoint de fait
 Marié

Depuis combien de temps: _____

4. **Nationalité :** Canadienne
 Autre (précisez) : _____

5. **Langue parlée à la maison :**
 Français
 Anglais
 Autre (précisez) : _____

6. **Nombre d'enfants :** _____ *(Si vous n'en avez pas, passez à la question 7.)*

Âge de vos enfants : 1er _____ 4e _____
 2e _____ 5e _____
 3e _____ 6e _____

Lesquels vivent avec vous à tous les jours ? (p. ex., 1er) _____

7. **Avez-vous l'intention d'avoir un ou des enfants éventuellement ?**
 Oui
 Non
 Ne sais pas

8. **Est-ce qu'un adulte autre que votre conjoint habite avec vous actuellement ?**
 Oui
 Non

- | | | |
|---------------------------------|---|---|
| 9. Scolarité complétée : | VOUS | VOTRE CONJOINT |
| | <input type="radio"/> Primaire | <input type="radio"/> Primaire |
| | <input type="radio"/> Secondaire | <input type="radio"/> Secondaire |
| | <input type="radio"/> Collégiale | <input type="radio"/> Collégiale |
| | <input type="radio"/> Universitaire (1er cycle) | <input type="radio"/> Universitaire (1er cycle) |
| | <input type="radio"/> Universitaire (2e cycle) | <input type="radio"/> Universitaire (2e cycle) |

INFORMATIONS SUR VOTRE TRAVAIL

1. **Quel poste occupez-vous actuellement ?** _____
Depuis combien de temps ? _____
2. **Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur actuel ?** _____
3. **Avez-vous changé de poste depuis que vous travaillez pour cet employeur ?**
 - Oui
 - Non
4. **Statut d'emploi :**
 - Permanent
 - Temporaire
 - Sur appel
 - Autre (précisez) : _____
5. **Nombre d'heures de travail par semaine :** _____
Nombre d'heures supplémentaires par semaine : _____
6. **Horaire de travail :**
 - Jour
 - Soir
 - Nuit
 - En rotation
 - Autre (précisez) : _____
7. **Revenu annuel personnel avant impôts :** _____
8. **Temps de transport (en minutes) pour vous rendre au travail :** _____
9. **Si vous étiez libre de choisir le type d'emploi que vous désirez, quel serait votre choix ?**
 - Prendrais le même type d'emploi que j'ai actuellement
 - Prendrais un type d'emploi différent
 - Ne désirerais pas travailler
10. **En dehors de votre emploi régulier, avez-vous un autre emploi ?**
 - Non (Passez à la question 11.)
 - Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Titre du poste : _____

11. *En dehors de votre emploi régulier, suivez-vous des cours ?*

- Non (Passez à la section suivante.)
 Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Domaine d'étude : _____

INFORMATIONS SUR LE TRAVAIL DE VOTRE CONJOINT

1. *Est-ce que votre conjoint occupe un poste rémunéré ?*

- Non (Passez à la question 11.)
 Oui

Si oui, Titre du poste occupé : _____

Depuis combien de temps ? _____

2. *Depuis quand travaille-t-il pour son employeur actuel ? _____*

3. *A-t-il changé de poste depuis qu'il travaille pour cet employeur ?*

- Oui
 Non

4. *Statut d'emploi :*

- Permanent
 Temporaire
 Sur appel
 Autre (précisez) : _____

5. *Nombre d'heures de travail par semaine : _____*

Nombre d'heures supplémentaires par semaine : _____

6. *Horaire de travail :*

- Jour
 Soir
 Nuit
 En rotation
 Autre (précisez) : _____

7. *Revenu annuel personnel avant impôts : _____*

8. *Temps de transport (en minutes) pour se rendre au travail : _____*

9. *S'il était libre de choisir le type d'emploi qu'il désire, quel serait son choix ?*

- Prendrait le même type d'emploi qu'il a actuellement
 Prendrait un type d'emploi différent
 Ne désirerait pas travailler

10. *En dehors de son emploi régulier, a-t-il un autre emploi ?*

- Non (Passez à la question 11.)
 Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Titre du poste : _____

11. *Suit-il des cours ?*

- Non (Passez à la section suivante.)
 Oui

Si oui, Nombre d'heures par semaine : _____

Domaine d'étude : _____

RÉPARTITION DES TÂCHES

(Lachance et Tétreau, 1995)

Quel est le temps que vous et votre conjoint consacrez aux différentes activités suivantes en considérant un jour représentatif de la semaine et de la fin de semaine. (Indiquez "0" lorsque l'un d'entre vous ne fait pas une activité.)

	SEMAINE		FIN DE SEMAINE	
	Vous	Conjoint	Vous	Conjoint
1. Travail	_____	_____	_____	_____
2. Études	_____	_____	_____	_____
3. Tâches ménagères	_____	_____	_____	_____
4. Travail autour de la maison	_____	_____	_____	_____
5. Soins aux enfants	_____	_____	_____	_____
6. Loisirs	_____	_____	_____	_____
7. Sommeil	_____	_____	_____	_____
8. Autre : _____	_____	_____	_____	_____
9. Autre : _____	_____	_____	_____	_____
	24 hres	24 hres	24 hres	24 hres

Globalement, êtes-vous satisfait de la répartition des tâches au sein de votre couple ?

- Oui
 Non

FLEXIBILITÉ DE VOTRE HORAIRE DE TRAVAIL

(Lachance et Tétreau, 1995)

À l'aide de l'échelle ci-dessous, indiquez jusqu'à quel point c'est facile ou difficile pour vous :

Très facile	Facile	Ni facile, ni difficile	Difficile	Très difficile		
1	2	3	4	5		
1.	De changer votre horaire de travail de façon permanente si vous le désirez	1	2	3	4	5
2.	De décider à quelle heure débute votre journée de travail	1	2	3	4	5
3.	De décider à quelle heure vous quittez le travail	1	2	3	4	5
4.	De décider quand prendre vos pauses-café	1	2	3	4	5
5.	De prendre vos vacances au moment où vous le désirez	1	2	3	4	5
6.	D'ajuster votre horaire aux besoins des autres membres de la famille	1	2	3	4	5
7.	De rester à la maison si c'est nécessaire	1	2	3	4	5
8.	De faire ou recevoir des téléphones personnels au travail	1	2	3	4	5

FLEXIBILITÉ DE SON HORAIRE DE TRAVAIL

(Lachance et Tétreau, 1995)

Si votre conjoint occupe un emploi rémunéré, indiquez jusqu'à quel point vous pensez que c'est facile ou difficile pour lui :

Très facile	Facile	Ni facile, ni difficile	Difficile	Très difficile		
1	2	3	4	5		
1.	De changer son horaire de travail de façon permanente s'il le désire	1	2	3	4	5
2.	De décider à quelle heure débute sa journée de travail	1	2	3	4	5
3.	De décider à quelle heure il quitte le travail	1	2	3	4	5
4.	De décider quand prendre ses pauses-café	1	2	3	4	5
5.	De prendre ses vacances au moment où il le désire	1	2	3	4	5
6.	D'ajuster son horaire aux besoins des autres membres de la famille	1	2	3	4	5
7.	De rester à la maison si c'est nécessaire	1	2	3	4	5
8.	De faire ou recevoir des téléphones personnels au travail	1	2	3	4	5

COMMENTAIRES

Encore une fois merci de votre collaboration !!!