

Université de Montréal

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU SOUTIEN SOCIAL
DANS UN CONTEXTE DE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Par
Abdelaziz Rhnima

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (PH.D.)
en relations industrielles

Août, 2001

© Abdelaziz Rhnima, 2001



HD

4815

U54

2002

v. 006

t. 1

IDENTIFICATION DU JURY

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU SOUTIEN SOCIAL
DANS UN CONTEXTE DE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Présentée par :

Abdelaziz Rhnima

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

[Redacted]

Président-rapporteur

Marie-Thérèse Chicha

[Redacted]

Examineur externe

Louise Lemire

[Redacted]

: Directeur de recherche

Gilles Guérin

[Redacted]

Représentant du doyen

Mariane Kempeneers

[Redacted]

: Membre du jury

Sylvie St-Onge

Thèse acceptée le : 14 mai 2002

SOMMAIRE

De nos jours, l'emploi et la famille renferment la majorité des rôles qu'un travailleur est amené à jouer au cours de sa vie. Par conséquent, les hommes et les femmes employés éprouvent de plus en plus un conflit dans leur tentative quotidienne à gérer la dualité de ces rôles. Toutefois, si la prise en conscience du conflit travail-famille date du 19^e, l'émergence de l'intérêt pratique et académique que ce conflit a suscité demeure lié à un flot de changements et de mutations survenus dans le marché du travail et dans la famille depuis la mondialisation. Ces changements et ces mutations font que l'interface travail-famille cristallise de plus en plus un ensemble de défis pour le travailleur, pour l'organisation et pour la société. Dans ce contexte, l'on reconnaît toute l'importance du soutien social pour les travailleurs afin de concilier vie professionnelle et vie de famille.

L'objet de notre recherche porte sur l'examen de l'efficacité du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur à travers quatre types de soutien susceptibles d'être prodigués par chacune de ces sources : émotionnel, évaluatif/approbatif, informatif et instrumental. Deux modes d'influence dudit soutien sont examinés dans cette recherche : le modèle de l'effet additif (« *Main Effect Model* ») et celui de l'effet interactif (« *Buffer Effect Model* »). Notre question de recherche est la suivante : **le soutien social, agit-il plus efficacement à l'égard du conflit travail-famille de manière additive ou interactive ?** Deux hypothèses de recherche sont testées dans cette étude : **a) le soutien social aura des effets réducteurs sur l'intensité du conflit travail-famille** comme le précise le modèle de l'effet additif (« *Main Effect Model* ») et **b) le soutien social aura des effets modérateurs sur la relation entre les stressors (inhérents à la vie professionnelle et à celle de famille) et le conflit travail-famille**, conformément au modèle de l'effet interactif (« *Buffer Effect Model* »). Le modèle de recherche testé s'articule sur une batterie de variables qu'on peut préfigurer comme suit : **1) les variables indépendantes** représentées par les stressors inhérents aussi bien à la vie professionnelle qu'à la vie de famille; **2) la variable dépendante** concrétisée par le conflit travail-famille; **3) les types de soutien social** tantôt utilisés comme des variables indépendantes, tantôt, comme des variables modératrices. Enfin, un ensemble de

¹ Dans son article publié dans la revue « *Academy of management review* », Near et coll. (1980), précisent que plusieurs penseurs, dont Marx, Durkheim et Weber, reconnaissent qu'il y a des liens étroits entre les différentes institutions composant une société, *a fortiori*, entre la vie de famille et la vie professionnelle; ce

variables psychodémographiques ont été considérées ici, à titre de variables de contrôle, afin de bien vérifier la validité interne de notre modèle de recherche.

Notre méthode de recherche repose sur une stratégie non-expérimentale avec un devis transversal (« *cross-sectional design* »). Les données ont été collectées par voie d'un questionnaire écrit et auto-administré, auprès d'un échantillon d'individus susceptibles de vivre le conflit travail-famille : les professionnels et les cadres. L'échantillon définitif de cette étude est constitué de 490 enquêtés sur une population cible de 3713 (soit un taux de réponse de 13.2 %). La majorité des enquêtés est constituée de femmes (62.4 %). L'âge moyen des répondants est de 39.1 ans. De même, 87.4 % des répondants dispose au moins d'un premier cycle universitaire. Parmi nos répondants, 57.1 % ont au moins un enfant de 6 ans et moins. Enfin, l'écrasante majorité de enquêtés est constituée de cadre (51.2 %) et de professionnels (33.1 %).

Au terme des différents tests (corrélation simple et partielle) et analyses (factorielles et de régression hiérarchique multivariée), ayant été effectués sur nos données, nous avons fait les constats généraux suivants : **1)** s'agissant de l'hypothèse de l'effet additif (« *Main Effect Model* »), force est de constater l'effet du soutien s'avère un mécanisme beaucoup moins lié audit conflit (une fois contrôlé l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs familiaux et professionnels). En témoigne aussi bien le nombre limité des effets additifs significativement lié au conflit travail-famille après lesdits contrôles (9 effets sur 32 testés, soit 29 %) que le fait que parmi ces 9 effets additifs significatifs enregistrés, 3 sont dans un sens contre-intuitif aux hypothèses. **2)** les mêmes remarques sont réitérées à l'endroit de l'hypothèse de l'effet interactif (« *Buffer Effect Model* ») : l'effet interactif du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur s'avère peu efficace à l'égard du conflit travail-famille et ce, une fois les variables psychodémographiques et les stressseurs contrôlés. Ce fait a été relevé aussi bien au niveau du modèle général de nos répondants, des enquêtés ayant un conjoint qu'à celui des répondants dont le conjoint travaille. Témoigne de ce constat, la quantité faible des termes interactifs (14 seulement sur les 432 testés) qui sont demeurés d'un effet significatif sur l'intensité dudit conflit (soit 3.2 %) que

qui les a amenés à spécifier les grands problèmes découlant de ces liens tels que : l'aliénation (Marx), l'anomie (Durkheim) ou le manque d'esprit d'entrepreneurship (Weber)

celle, encore plus faible (0.46 %), des termes interactifs qui se sont avérés efficacement modérateurs de ce conflit (2 seulement et à 5 % sur les 432 testés).

Cela dit, plusieurs perspectives demeurent à emprunter par la recherche future afin d'éviter les sentiers battus et partant pouvoir cerner davantage la problématique des modes d'influence du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille (ex. le modèle antécédent et le modèle intermédiaire).

En conclusion, et bien que les résultats de la présente recherche, ne confirment que partiellement les hypothèses de départ, il n'en est pas moins vrai qu'ils constituent d'abord, une contribution aux champs de connaissances respectives au modèle des déterminants du conflit travail-famille et à l'étude des modes d'influence du soutien social; ensuite, ces résultats cristallisent une portée pratique car plusieurs implications managériales peuvent en être déduites afin d'aider le milieu organisationnel à ajuster ses stratégies d'équilibre travail-famille.

Mots clés : « *Modèle de l'effet additif* », « *Modèle de l'effet interactif* ».

SYNOPSIS

Nowadays, work and family represent most of the roles which a worker has to play during his life. Consequently, employed men and women experience more and more conflict in their daily attempt to manage the duality of these roles. However, if consciousness of work-family conflict originates from the 19-th, practical and academic interest which this conflict aroused remain related to a stream of changes and mutations arisen in the market of labour force and in the family that emerged with the globalization. These changes and these mutations make that the work - family interface crystallizes more and more a set of challenges for the worker, for the organization and for the society. In this context, one recognizes all the importance of the social support for the employees to reconcile professional life and family life.

The subject of our research concerns the exam of the efficiency of social support obtained from spouse, organization and supervisor, through four types of support susceptible to be lavished by each from these sources: emotional, evaluative / approving, informative and instrumental. Two modes of influence of the aforementioned support are examined in this research: the "*Main Effect Mode* " and the "*Buffer Effect Mode* ". So, we formulated the following research question: ***does social support act more effectively towards the work - family conflict in a main or buffer way?*** Two research hypotheses are tested in this study: **a)** social support will ***reduce*** the intensity of work - family conflict as clarifies it the "*Main Effect Model*" and **b)** social support will ***buffer*** the work and family stressors effects on the aforementioned intensity. Our research model is articulated on the following variables: **1)** the independent variables represented by work and family stressors, **2)** the dependent variable concretized by the work - family conflict, **c)** the social support types which are used sometimes as independent and sometimes as moderating variables. Finally, a set of psycho demographics variables were considered here, as control variables to test the internal validity of our research model.

We adopted a *nonexperimental* research design with a "*cross - sectional* ". The data were collected by a written and auto-administered questionnaire, with individuals' sample susceptible to live work - family conflict: professionals and executives. The used sample contains 490 investigated on a target population of 3713 (that is a rate of 13.2 % answer).

The sample is mainly represented by the following characteristic: 62.4 % are female, the average age of the respondents is of 39.1 years, 87.4 % of the respondents have at least a BAA, 57.1 % have at least a child of 6 and less years old, 51.2 % are executive and 33.1 % are professionals.

Once the various tests (simple and partial correlation) and analyses (factor and hierarchical multivariate regression), were done we concluded that:

1) with regards to the "*Main Effect hypothesis Model*", whenever the effects of psycho demographics variables and stressors are controlled, the support turns out a much less bound mechanism to the work-family conflict. Several facts authorize us to subscribe to such a conclusion including: **a)** the number of the main effects significantly bound to the work - family conflict, after the aforementioned controls, turns out limited (on the 32 tested effects 9 only - 29 % - remained significant); **b)** on these significant main effects 3 are counter-intuitive.

2) Concerning to the "*Buffer Effect hypothesis Model*" we underlined that : the buffer effect of the support obtained from the spouse, the organization and the supervisor turns out little effective towards the work-family conflict once the effects of control variables are accounted for. This fact was found at the global level as well as within respondents having a spouse and those whose spouse works. Support this contention, the weak quantity (3.2 %) of significative buffer effects observed (14 only on the 432 tested) as well as the more weak quantity (0.46 %) within the tested terms which turned out effectively buffering the impact of work and family stressors on the work-family conflict (2 only and in 5 %). Once more, we found that it is the buffer effect of the evaluative/appraisal support that turned out most significantly bound to the work - family conflict (once the control variables effects are accounted for): the three sources of support examined in this research (spouse, organization and supervisor) and also the three data sets of studied respondents, appeared to be concerned with this fact. Nevertheless, these interactive effects seemed to be counter-intuitive towards the hypotheses.

Roughly speaking, in view of the obtained results, one can not conclude about an important main or buffer residual effect of social support in work-family conflict context. In fact,

these two model's effect seem to transit *via* the control variables. Consequently, one is forced to be resolved in little of efficiency of these two modes of influence and this is especially true since certain significant effects showed themselves in a counter-intuitive way toward the hypotheses. Several other modes of social support influence in the context of work - family conflict are to be tested by future research just to avoid beaten tracks (e.g. the antecedent model and the intermediate model).

In conclusion, and although the results of the present research confirm only partially our hypotheses, it constitutes first, contribution to the field of respective knowledge in the model of the antecedents of the work - family conflict and in the study of the social support modes of influence; then, these results crystallize a practical reach because several manager implications can be deduced from it to help the organization to adjust its strategies related to the work - family conciliation.

Key words : "*Social Support*", "*Main effect Model* ", "*Buffer Effect Model* ", "*Work-Family Conflict* ".

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	i
Synopsis	iv
Table des matières	vii
Liste des tableaux	xiii
Liste des figures	xxi
Dédicace	xxii
Remerciements	xxii
 INTRODUCTION	 1
 Chapitre I	
 1. LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE: NATURE, CAUSES ET CONSÉQUENCES	 10
1.1. LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE : UN ENJEUX D'ENVERGURE	10
1.1.1. Les tendances favorisant l'émergence des tensions travail-famille	10
1.1.1.1. La féminisation de la main-d'œuvre	10
1.1.1.2. Les mutations au sein de la famille	12
1.1.1.3. Le vieillissement de la population	14
1.1.1.4. Les changements socioculturels	16
1.1.1.5. Les exigences accrues au travail	20
1.1.2. Les défis découlant du conflit travail-famille	23
1.1.2.1. Les défis pour les employés	23
1.1.2.2. Les défis pour l'organisation	25
1.1.2.3. Les défis pour la société	27
1.2 ÉMERGENCE ET ÉVOLUTION DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE COMME SUJET DE RECHERCHE	 28
1.2.1. L'interface travail-famille dans la littérature antérieure aux années 70	29
1.2.2. L'interface travail-famille dans la littérature postérieure aux années 70	31
1.2.2.1. La perspective de l'étude des effets de la vie professionnelle sur la vie de famille	32
1.2.2.2. La perspective de l'étude des effets de la famille sur la vie professionnelle	33
1.2.2.3. La perspective intégrée des interactions entre la vie professionnelle et la vie de famille	33
1.3. SYNTHÈSE DES RECHERCHES SUR LE CONFLIT TRAVAIL- FAMILLE	 37
1.3.1. Constats généraux	37
1.3.2. Vers un modèle causes/conséquences général du conflit travail- famille	38
1.3.2.1. Le conflit travail-famille	39
1.3.2.1.1. La mesure unidirectionnelle du conflit travail- famille	40
1.3.2.1.2. La mesure bidirectionnelle du conflit travail- famille	41

1.3.2.1.3. La mesure multidimensionnelle du conflit travail- famille	42
1.3.2.2. Les déterminants	43
1.3.2.2.1. Les déterminants inhérents à la vie professionnelle	43
1.3.2.2.2. Les déterminants contenus dans la sphère de la famille	48
1.3.2.3. Les variables de contrôle	52
1.3.2.3.1. Les variables socio-démographiques	52
1.3.2.3.2. Les variables psychologiques	53

Chapitre II

2. LE SOUTIEN SOCIAL : SOURCES, DIMENSIONS ET EFFETS	54
2.1. INTRODUCTION	54
2.1.1. Émergence de la question du soutien social	54
2.1.2. Polysémie de la notion de soutien social	57
2.1.3. Vers une notion adéquate du soutien social	61
2.2. LES RECHERCHES IMPORTANTES CONCERNANT LES EFFETS DU SOUTIEN SOCIAL DANS UN CONTEXTE DE CONFLIT TRAVAIL- FAMILLE	67
2.2.1. L'étude de La Rocco et Jones (1978)	67
2.2.2. L'étude de Vanfossen (1981)	70
2.2.3. L'étude de Billings et Moos (1982)	75
2.2.4. L'étude de Etzion (1984)	80
2.2.5. L'étude de Fusillier et coll. (1986)	84
2.2.6. L'étude de Suchet et Barling (1986)	87
2.2.7. L'étude de Kaufman et Beehr (1986)	92
2.2.8. L'étude de Ganster et coll. (1986)	96
2.2.9. L'étude de Ladewig et Mcgee (1986)	102
2.2.10. L'étude de Himle et coll. (1989)	106
2.2.11. L'étude de Beehr et coll. (1990)	111
2.2.12. L'étude de Goff et coll. (1990)	116
2.2.13. L'étude de Himle et coll. (1991)	121
2.2.14. L'étude d'Ikhlās (1991)	124
2.2.15. L'étude de Frone et coll. (1991)	129
2.2.16. L'étude d'Anderson (1991)	133
2.2.17. L'étude de Haines et coll. (1991)	137
2.2.18. L'étude de Hurlbert (1991)	142
2.2.19. L'étude de Parasuraman et coll. (1992)	147
2.2.20. L'étude de Fried et Tiegs (1993)	151
2.2.21. L'étude de Ray et Miller (1994)	154
2.2.22. L'étude de Thomas et Ganster (1995)	157
2.2.23. L'étude de Burke et Greenglass (1995)	164
2.2.24. L'étude de Lim (1996)	171
2.3. SYNTHÈSE	176
2.3.1. Les constats généraux préalables	176
2.3.2. Les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille .	182
2.3.3. Les effets du soutien social sur le bien-être	184
2.3.3.1. Les effets du soutien social sur le bien-être professionnel	184

2.3.3.2. Les effets du soutien social sur le bien-être familial	190
2.3.3.3. Les effets du soutien social sur le bien-être personnel	191
2.3.4. Le modèle général du soutien social	195

Chapitre III

3. MÉTHODE DE RECHERCHE	196
3.1. QUESTIONS ET MODÈLES DE RECHERCHE	196
3.1.1. Différences et similarités des modèles de recherche	197
3.1.2. Question de recherche principale	199
3.1.3. Modèle de recherche	200
3.2. MESURE	202
3.2.1. Le conflit travail-famille	202
3.2.2. Les agents stressés	203
3.2.2.1. Les agents stressés renfermés par la vie professionnelle ...	203
3.2.2.2. les stressés confinés dans la vie de famille	207
3.2.3. Le soutien social	209
3.2.3.1. Le soutien du conjoint	210
3.2.3.2. Le soutien de l'organisation	211
3.2.3.3. Le soutien du supérieur	213
3.2.4. Les variables de contrôle	216
3.3. HYPOTHÈSES SPÉCIFIQUES	220
3.4. STRATÉGIE DE RECHERCHE	221
3.5. INSTRUMENTS DE MESURE ET MODE DE COLLECTE DES DONNÉES	222
3.6. POPULATION CIBLE, ÉCHANTILLONNAGE ET ÉCHANTILLON	225
3.7. PLAN D'ANALYSE DES DONNÉES	225
3.8. ÉTAPES DE RÉALISATION DE LA RECHERCHE.....	226
3.9. RETOMBÉES ESCOMPTÉES	227

Chapitre IV

4. LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE	228
4.1. CARACTERISTIQUES DES DONNEES COLLECTEES	228
4.1.1. Cueillette des données	228
4.1.2. Saisie des données	230
4.1.3. Échantillon et représentativité	230
4.2. PROFIL DES REpondANTS	235
4.2.1. Caractéristiques socio-démographiques	235
4.2.2. Caractéristiques socio-géographiques et d'appartenance à « L'OPCRIQ »	238
4.2.3. Caractéristiques socioprofessionnelles	239

Chapitre V

5. CONSTRUCTION DES ÉCHELLES D'ATTITUDE	242
5.1. ÉCHELLE DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	243
5.1.1. Présentation des indicateurs du conflit travail-famille	243
5.1.2. Analyse en composantes principales des indicateurs du conflit	

travail-famille	245
5.1.3. Construction des échelles du conflit travail-famille	247
5.1.4. Caractéristiques des échelles du conflit travail-famille	247
5.2. ÉCHELLES RELATIVES AUX DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	249
5.2.1. Échelles relatives aux stressseurs de la vie professionnelle	249
5.2.1.1. L'échelle d'instabilité de l'horaire de travail	250
5.2.1.2. L'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail	252
5.2.1.3. L'échelle du conflit des rôles de travail	255
5.2.1.4. L'échelle de la surcharge de travail	257
5.2.1.5. L'échelle de l'enrichissement des tâches de travail	260
5.2.2. Échelles relatives aux stressseurs confinés dans la vie de famille ...	266
5.2.2.1. L'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants	266
5.2.2.2. L'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations maritales	269
5.3. LES ÉCHELLES INHÉRENTES AU SOUTIEN SOCIAL	272
5.3.1. L'échelle du soutien du conjoint	272
5.3.1.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien du conjoint	272
5.3.1.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien du conjoint	276
5.3.1.3. Construction de l'échelle du soutien du conjoint et des sous- échelles la composant	281
5.3.1.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien du conjoint et des sous-échelles la composant	283
5.3.2. L'échelle du soutien de l'organisation	287
5.3.2.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien de l'organisation	287
5.3.2.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien global de l'organisation	291
5.3.2.3. Construction de l'échelle du soutien global de l'organisation .	294
5.3.2.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global de l'organisation et des sous-échelles qui l'étoffent	295
5.3.3. L'échelle du soutien du supérieur	299
5.3.3.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien du supérieur	299
5.3.3.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien du supérieur	304
5.3.3.3. Construction de l'échelle du soutien du supérieur	306
5.3.3.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien du supérieur	308
5.3.3.5. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du supérieur	310
5.4. LES ÉCHELLES DE PERSONNALITÉ	311
5.4.1. L'échelle de l'implication psychologique dans la vie professionnelle	311
5.4.2. L'échelle de l'implication dans la vie familiale	314
5.4.3. La gestion de soi (« <i>Self-leadership</i> »)	316

5.4.4.	L'échelle de la désirabilité sociale	324
--------	--	-----

Chapitre VI

6.	MISE EN ÉVIDENCE DES DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	329
6.1.	DETERMINANTS RESSORTANT À LA VIE PROFESSIONNELLE...	329
6.1.1.	Résultats des analyses de corrélation simple	331
6.1.2.	Résultats des analyses de corrélation partielle	332
6.1.3.	Résultats de l'analyse de régression (hiérarchique) multivariée du conflit travail-famille sur l'ensemble des déterminants confinés dans la vie professionnelle	334
6.2.	DETERMINANTS RELEVANT DE LA VIE DE FAMILLE	340
6..2.1.	Résultats des analyses de corrélation simple entre les stressseurs de la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille	341
6..2.2.	Résultats des analyses de corrélation partielle entre les stressseurs renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille	343
6..2.3.	Résultats des analyses de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'ensemble des stressseurs renfermés par la vie familiale.....	344
6.3.	RESULTATS DES ANALYSES DE REGRESSION MULTIVARIEE DE L'INTENSITE DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE SUR TOUS LES DETERMINANTS CONTENUS DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ET DANS LA VIE DE FAMILLE	352
6..4.	CONCLUSIONS RELATIVES AUX DETERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	357

Chapitre VII

7.	VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	361
7.1.	ÉVALUATION DES EFFETS ADDITIFS DU SOUTIEN SOCIAL SUR LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	362
7.1.1.	Les effets directs du soutien émanant du conjoint sur le conflit travail-famille	363
7.1.1.1.	Résultats des analyses de corrélation simple	364
7.1.1.2.	Résultats des analyses de corrélation partielle	364
7.1.1.3.	Résultats de l'analyse de régression multivariée (<i>hiérarchique</i>) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le conjoint	365
7.1.2.	Les effets directs du soutien de l'organisation sur le conflit travail-famille	369
7.1.2.1.	Résultats des analyses de corrélation simple	369
7.1.2.2.	Résultats des analyses de corrélation partielle	370

7.1.2.3. Résultats de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par l'organisation	372
7.1.3. Les effets directs du soutien émanant du supérieur sur le conflit travail-famille	378
7.1.3.1. Résultats des analyses de corrélation simple	378
7.1.3.2. Résultats des analyses de corrélation partielle	378
7.1.3.3. Résultats de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le supérieur	379
7.1.4. Synthèse relative à la vérification de l'hypothèse de l'effet additif du soutien social (« <i>Main Effect Hypothesis</i> »)	384
7.2. ANALYSE DES EFFETS INTERACTIFS DU SOUTIEN SOCIAL SUR L'INTENSITÉ DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	386
7.2.1. Les effets interactifs du soutien social du conjoint sur l'intensité du conflit travail-famille	388
7.2.2. Les effets interactifs du soutien social de l'organisation sur l'intensité du conflit travail-famille	395
7.2.3. Les effets interactifs du soutien social du supérieur sur l'intensité du conflit travail-famille	399
7.2.4. Synthèse relative à la vérification de l'hypothèse de l'effet interactif du soutien social (« <i>Buffer Effect Hypothesis</i> »)	405

Chapitre VIII

8. DISCUSSION	407
8.1. RÉPONSES AUX QUESTIONS DE RECHERCHE	407
8.1.1. L'hypothèse de l'effet additif du soutien social	408
8.1.1.1. Importance du modèle additif de soutien social	408
8.1.1.2. Importance du soutien additif selon les différentes sources ...	413
8.1.1.3. Importance du soutien additif selon les types	432
8.1.1.4. Importance du soutien additif selon les catégories de répondants	444
8.1.2. L'hypothèse de l'effet interactif du soutien social	453
8.2. QUELQUES QUESTIONS SOULEVÉES PAR LES RÉSULTATS DE RECHERCHE	460
CONCLUSION	465
BIBLIOGRAPHIE	472
ANNEXE A	
ANNEXE B	

LISTE DES TABLEAUX

Chapitre I

Tableau I.1	Les déterminants du conflit travail-famille contenus dans la sphère du travail	48
Tableau I.2	Les déterminants du conflit travail-famille inhérents à la sphère de la famille	52

Chapitre II

Tableau II.1	Corrélations multiples entre le stress, le soutien et l'interaction entre les deux avec les variables dépendantes	69
Tableau II.2	Corrélations entre le stress et les variables dépendantes et l'effet modérateur du soutien des collègues et du supérieur	69
Tableau II.3	Différences de sexe en matière de soutien expressif et d'iniquité pour les hommes et les femmes mariées : proportions, moyennes et écarts types ...	72
Tableau II.4	Régression de la dépression sur les variables relatives aux relations maritales pour les hommes, les femmes employées et non employées	73
Tableau II.5	Régression de la dépression sur les relations occupationnelles, en contrôlant pour le soutien affirmatif du conjoint, pour les hommes et les femmes mariées (en %)	74
Tableau II.6	Régressions « <i>Stepwise</i> » des effets des sources de soutien au travail et dans la famille sur la relation entre les stressseurs et les domaines de bien-être (Hommes)	78
Tableau II.7	Régressions « <i>Stepwise</i> » des effets des sources de soutien au travail et dans la famille sur la relation entre les stressseurs et les domaines de bien-être (Femmes)	79
Tableau II.8	Coefficients des corrélations et régressions multiples de l'épuisement sur le stress, le soutien et sur l'interaction entre les deux pour les hommes (n= 273)	83
Tableau II.9	Coefficients des corrélations et régressions multiples de l'épuisement sur le stress, le soutien et sur l'interaction entre les deux pour les femmes (n= 357)	83
Tableau II.10	Analyses de régression – Effets indépendants	87
Tableau II.11	Les mères employées et le fonctionnement de la vie maritale : résumé des résultats des trois analyses du MMR	90
Tableau II.12	Régressions multiples de la surcharge du travail, de l'ambiguïté anticipée et du soutien social, concernant la prédiction des réactions à la tension, de l'absentéisme et la performance au travail	95
Tableau II.13	Forme des interactions significatives	96
Tableau II.14	L'analyse canonique des stressseurs et des variables dépendantes	98
Tableau II.15	L'analyse canonique du soutien social et des variables dépendantes	99
Tableau II.16	Les interactions concernant le soutien social - l'échantillon total	101
Tableau II.17	Résultats significatifs ($p > .10$) de l'effet modérateur du soutien social, par types, sur les stressseurs contenus dans la sphère du travail	109
Tableau II.18	Résultats significatifs de l'effet modérateur du soutien, par types, sur les stressseurs contenus dans la sphère du travail	110
Tableau II.19	Description des interactions significatives	115
Tableau II.20	Régressions multiples du conflit travail-famille sur les variables du	

	soutien	120
Tableau II.21	Régressions multiples de l'absentéisme sur l'utilisation du centre de garderie sur le site du travail, le soutien du supérieur et sur le conflit travail-famille	120
Tableau II.22	Instances significatives de l'effet modérateur du soutien social, par types, sur l'épuisement	123
Tableau II.23	Résultats des régressions multiples « <i>Stepwise</i> » des stressseurs de rôles avec le soutien social sur la perception de l'utilisation de ses habiletés et la satisfaction au travail (Hommes)	127
Tableau II.24	Résultats des régressions multiples « <i>Stepwise</i> » des stressseurs de rôles avec le soutien social sur la perception de l'utilisation de ses habiletés et la satisfaction au travail (Femmes)	128
Tableau II.25	Les résultats des analyses de régression multiple de la dépression sur les effets des stressseurs, contenus dans la vie de travail, dans la vie de famille et dans le conflit travail-famille	131
Tableau II.26	Les résultats des analyses de régression multiple des symptômes psychosomatiques sur les effets des stressseurs, contenus dans la vie de travail, dans la vie de famille et dans le conflit travail-famille	132
Tableau II.27	Résumé des coefficients de régression (non standardisés) du modèle de stress-tension dans le contexte occupationnel (n=685)	140
Tableau II.28	Résumé des coefficients de régression (non standardisés) du modèle de stress-tension dans le contexte occupationnel (n=685) (suite)	141
Tableau II.29	Les effets indépendants des réseaux sociaux sur la satisfaction au travail ..	145
Tableau II.30	Résumé des régressions multiples hiérarchiques (effets modérateurs)	146
Tableau II.31	Les résultats des analyses de régression multiple concernant les effets des stressseurs, contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille, sur la satisfaction au travail	150
Tableau II.32	Résumé des résultats concernant les effets indépendants	157
Tableau II.33	Les relations entre les composantes de l'épuisement (t1) avec la satisfaction et le bien-être (t2)	169
Tableau II.34	Les relations entre les prédicteurs (t1), la satisfaction et le bien-être (t2) ..	170
Tableau II.34	Les relations entre les prédicteurs (t1), la satisfaction et le bien-être (t2) (suite)	171
Tableau II.35	Les résultats des analyses de régression modérée	175
Tableau II.36	Les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille	184
Tableau II.37	Les effets du soutien social sur le bien-être professionnel	188
Tableau II.38	Les effets du soutien social sur le bien-être familial	190
Tableau II.39	Les effets du soutien social sur le bien-être personnel	194
Chapitre IV		
Tableau IV.1	Proportions de la population et de l'échantillon relatives au sexe, au niveau d'éducation, à la catégorie occupationnelle et au lieu de travail ...	233
Tableau IV.2	Moyennes de la population et de l'échantillon relatives à l'âge et au salaire brut annuel	234
Tableau IV.3	Caractéristiques socio-démographiques (n=490)	237
Tableau IV.4	Caractéristiques socio-géographiques et d'appartenance à « L'OPCRIQ » (n=490)	239
Tableau IV.5	Caractéristiques socio-professionnelles (n=490)	241
Chapitre V		

Tableau V.1	Profil des énoncés mesurant le conflit travail-famille (n=490)	243
Tableau V.2	Résultats de l'analyse en composantes principales réalisée sur les 14 énoncés structurant la mesure du conflit travail-famille (n=490)	246
Tableau V.3	Caractéristiques descriptives des échelles structurant le conflit travail-famille (n=490)	248
Tableau V.4	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit travail-famille (n=490)	249
Tableau V.5	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit famille-travail (n=490)	249
Tableau V.6	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit travail-famille (n=490)	249
Tableau V.7	Profil des énoncés composant le fait de travailler en dehors des heures régulières (n=490)	250
Tableau V.8	L'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail	252
Tableau V.9	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du fait de travailler en dehors des heures régulières (n=490)	252
Tableau V.10	Profil des énoncés structurant l'ambiguïté des rôles de travail (n=490) ...	253
Tableau V.11	Caractéristiques de l'échelle mesurant l'ambiguïté des rôles de travail (n=490)	254
Tableau V.12	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail (n=490)	255
Tableau V.13	Profil des énoncés structurant le conflit des rôles de travail (n=490)	255
Tableau V.14	Caractéristiques de l'échelle structurant le conflit de rôles de travail (n=490)	257
Tableau V.15	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit des rôles de travail (n=490)	257
Tableau V.16	Profil des énoncés structurant la surcharge perçue des tâches de travail (n=490)	258
Tableau V.17	Caractéristiques de l'échelle mesurant la surcharge de travail (n=490)	259
Tableau V.18	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la surcharge perçue des tâches de travail (n=490)	259
Tableau V.19	Profil des énoncés composant l'enrichissement des tâches de travail (n=490)	260
Tableau V.20	Résultats de l'analyse en composantes principales des 16 énoncés structurant l'enrichissement des tâches (n=490)	263
Tableau V.21	Caractéristique de l'échelle relative à l'enrichissement des tâches de travail (n=490)	266
Tableau V.22	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'enrichissement des tâches de travail (n=490)	266
Tableau V.23	Profil des énoncés relatifs au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants (n=490)	267
Tableau V.24	Caractéristiques de l'échelle relative au degré de difficultés rencontrées dans les relations parentales (n=490)	268
Tableau V.25	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants (n=490)	269
Tableau V.26	Profil des énoncés relatifs au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint (n=490)	269
Tableau V.27	Caractéristiques de l'échelle structurant le degré de difficultés rencontrées dans les relations maritales (n=490)	271

Tableau V.28	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les maritales (n=490)	272
Tableau V.29	Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint (n=490)	272
Tableau V.30	Présentation des indicateurs formant la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint (n=490)	273
Tableau V.31	Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint (n=490)	274
Tableau V.32	Présentation des indicateurs composant la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint (n=490)	275
Tableau V.33	Résultats de l'analyse des 20 énoncés composant l'échelle du soutien global du conjoint (n=490)	277
Tableau V.34	Résultats de l'analyse des 11 énoncés relatifs aux soutiens émotionnel, évaluatif et informationnel du conjoint	279
Tableau V.35	Résultats de l'analyse en composantes principales des 9 énoncés structurant le soutien instrumental du conjoint	280
Tableau V.36	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien émotionnel du conjoint (n=490)	283
Tableau V.37	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint (n=490)	283
Tableau V.38	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien évaluatif du conjoint (n=490)	284
Tableau V.39	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint (n=490)	284
Tableau V.40	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien informationnel du conjoint (n=490)	284
Tableau V.41	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint (n=490)	284
Tableau V.42	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien instrumental du conjoint et des sous-sous-échelle qui la composent (n=490)	286
Tableau V.43	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint (n=490)	286
Tableau V.44	Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du conjoint (n=490)	286
Tableau V.45	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du soutien global du conjoint n=490)	287
Tableau V.46	Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation (n=490)	287
Tableau V.47	Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)	288
Tableau V.48	Présentation des énoncés composant la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)	289
Tableau V.49	Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)	290
Tableau V.50	Résultats de l'analyse en composantes principales des 13 énoncés du soutien global (émotionnel, évaluatif et informationnel) de l'organisation (n=490)	293
Tableau V.51	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel de	

	l'organisation (n=490)	296
Tableau V.52	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation (n=490)	296
Tableau V.53	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)	296
Tableau V.54	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)	297
Tableau V.55	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)	297
Tableau V.56	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)	297
Tableau V.57	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)	298
Tableau V.58	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)	298
Tableau V.59	Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global de l'organisation (n=490)	299
Tableau V.60	Distribution des fréquences relatives à l'échelle du soutien global de l'organisation (n=490)	299
Tableau V.61	Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur (n=490)	300
Tableau V.62	Présentation des énoncés composant la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur (n=490)	301
Tableau V.63	Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur (n=490)	302
Tableau V.64	Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur (n=490)	303
Tableau V.65	Résultats de l'analyse en composantes principales des 19 énoncés structurant le soutien du Supérieur (n=490)	304
Tableau V.66	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur (n=490)	308
Tableau V.67	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien émotionnel du supérieur (n=490)	308
Tableau V.68	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur	309
Tableau V.69	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien évaluatif du supérieur (n=490)	309
Tableau V.70	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur (n=490)	309
Tableau V.71	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien informationnel du supérieur (n=490)	309
Tableau V.72	Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur (n=490)	310
Tableau V.73	Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien instrumental du supérieur (n=490)	310
Tableau V.74	Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du supérieur (n=490)	311
Tableau V.75	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de soutien global du supérieur (n=490)	311

Tableau V.76	Présentation des indicateurs de l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)	312
Tableau V.77	Caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)	313
Tableau V.78	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)	313
Tableau V.79	Présentation des énoncés composant l'échelle de l'implication dans la vie familiale (n=490)	314
Tableau V.80	Caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication dans la vie de famille (n=490)	316
Tableau V.81	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'implication dans la vie de famille (n=490)	316
Tableau V.82	Profil des énoncés de l'échelle de la gestion de soi (« <i>Self-leadership</i> ») (n=490)	317
Tableau V.83	Résultats de l'analyse des 23 énoncés structurant la gestion de soi (n=490)	321
Tableau V.84	Caractéristiques descriptives de l'échelle de la gestion de soi (n=490)	324
Tableau V.85	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la gestion de soi (n=490)	324
Tableau V.86	Présentation des énoncés structurant l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)	324
Tableau V.87	Résultats de l'analyse factorielle des 13 énoncés structurant l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)	327
Tableau V.88	Caractéristiques descriptives de l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)	328
Tableau V.89	Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)	328
 Chapitre VI		
Tableau VI.1	Profil des déterminants contenus dans la vie professionnelle	330
Tableau VI.2	Résultats des analyses de corrélation simple entre les stressseurs confinés dans la vie professionnelle et l'intensité du conflit travail-famille	332
Tableau VI.3	Résultats des analyses de corrélation partielle entre chaque stressseur confiné dans la vie professionnelle et l'intensité du conflit travail-famille	334
Tableau VI.4	Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'effet global des déterminants confinés dans la vie professionnelle (régression hiérarchique)	338
Tableau VI.5	Profil des déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie familiale	341
Tableau VI.6	Résultats significatifs des tests de corrélation simple entre les déterminants renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille	342
Tableau VI.7	Résultats significatifs des tests de corrélation partielle entre les déterminants renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille	344
Tableau VI.8	Résultats significatifs des analyses de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'ensemble des stressseurs renfermés par la vie familiale (régression <i>hiérarchique</i>)	350
Tableau VI.9	Résultats significatifs des analyses de régression multivariée de	

	l'intensité du conflit travail-famille sur tous les déterminants (régression hiérarchique)	359
Chapitre VII		
Tableau VII.1	Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par le conjoint et le conflit travail-famille	364
Tableau VII.2	Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par le conjoint et le conflit travail-famille	365
Tableau VII.3	Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (<i>hiérarchique*</i>) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le conjoint	368
Tableau VII.4	Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par l'organisation et le conflit travail-famille	369
Tableau VII.5	Résultats des tests de corrélation simple entre les pratiques d'équilibre travail-famille utilisées par les répondants dans leur organisation et le conflit travail-famille	370
Tableau VII.6	Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par l'organisation et le conflit travail-famille	371
Tableau VII.7	Résultats des tests de corrélation partielle entre les pratiques d'équilibre travail-famille utilisées par les répondants dans leur organisation et le conflit travail-famille	372
Tableau VII.8	Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (<i>hiérarchique</i>) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par l'organisation	376
Tableau VII.9	Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (<i>hiérarchique</i>) du conflit travail-famille sur le soutien global prodigué par l'organisation	377
Tableau VII.10	Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par le supérieur et le conflit travail-famille	378
Tableau VII.11	Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par le supérieur et le conflit travail-famille	379
Tableau VII.12	Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (<i>hiérarchique</i>) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le supérieur	383
Tableau VII.13	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du conjoint avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)	392
Tableau VII.14	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille avec les interactions du soutien du conjoint x stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)	394
Tableau VII.15	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions du soutien de l'organisation avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)	396
Tableau VII.16	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien de l'organisation avec les	

	stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)	397
Tableau VII.17	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien de l'organisation avec les stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)	398
Tableau VII.18	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)	400
Tableau VII.19	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)	402
Tableau VII.20	Analyses de régression linéaire multiple (<i>hiérarchiques</i>) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)	404
Chapitre VIII		
Tableau VIII.1	Synthèse de l'effet additif du soutien social selon les sources	431
Tableau VIII.2	Synthèse de l'effet additif du soutien social selon les types	443
Tableau VIII.3	Synthèse des effets du soutien additif selon les catégories de répondants .	452
Tableau VIII.4	Synthèse des effets interactifs significatifs du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur	459

LISTE DES FIGURES

Chapitre I

Figure 1.1	L'équilibre travail-famille : Un nouvel enjeu organisationnel au centre des pressions environnementales	23
Figure 1.2	Les processus de liaison de la vie professionnelle à la vie de famille	35
Figure 1.3	Présentations des six types de conflits de rôles étudiés par Holohan et Gilbert (1979a)	42

Chapitre II

Figure 2.1	Les effets potentiels du soutien social sur le stress au travail et la santé	65
Figure 2.2	Les formes potentielles du soutien social de House (1981)	66
Figure 2.3	Les effets de l'interaction entre le conflit interrôles et le soutien social sur l'ajustement de la vie maritale	90
Figure 2.4	Les effets de l'interaction entre le conflit interrôles et le soutien social sur la communication verbale	91
Figure 2.5	Les effets de l'interaction entre le conflit interrôles et le soutien social sur la communication non verbale	92
Figure 2.6	Le modèle théorique de Ladewig et Mcgee (1986)	102
Figure 2.7	Résultats des estimations structurelles pour les hommes	105
Figure 2.8	Résultats des estimations structurelles pour les femmes	105
Figure 2.9	Les relations hypothétiques parmi les sources du conflit travail-famille, du conflit famille-travail et l'absentéisme	117
Figure 2.10	Le modèle théorique du stress occupationnel et de la tension	138
Figure 2.11	Le modèle de recherche de Parasuraman et coll. (1992)	148
Figure 2.12	Le modèle théorique de l'étude de Thomas et Ganster (1995)	158
Figure 2.13	Les résultats du « <i>Path analysis</i> » concernant les effets du conflit travail-famille sur la satisfaction au travail	161
Figure 2.14	Les résultats du « <i>Path analysis</i> » concernant les effets du conflit travail-famille sur la dépression	162
Figure 2.15	Les résultats du « <i>Path analysis</i> » concernant les effets du conflit travail-famille sur les symptômes somatiques	163
Figure 2.16	Les résultats du « <i>Path analysis</i> » concernant les effets du conflit travail-famille sur le taux de cholestérol	164
Figure 2.17	Le modèle général des effets du soutien social	195

Chapitre III

Figure 3.1	Les deux modèles de recherche	201
------------	-------------------------------------	-----

Chapitre VI

Figure 6.1	Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie professionnelle (à variables psychodémographiques égales)	339
Figure 6.2	Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie de famille (à caractéristiques psychodémographiques égales)	351
Figure 6.3	Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie professionnelle et dans la vie de famille (à caractéristiques psychodémographiques égales) ..	360

DÉDICACE

À ma tante *Rkia Moha*, pour tout ce que je lui dois et surtout pour son altruisme et sa grande résignation dans la vie.

À la mémoire de *mon père*.

À mes enfants chéris, *Sami, Camélia* et *Amir* pour le sacrifice qu'ils ont fait durant toutes ces années de réalisation de cette humble contribution au royaume des sciences.

À toutes les femmes et à tous les hommes qui ont lutté, qui luttent et qui lutteront d'une quelconque façon, afin qu'on puisse un jour conjuguer harmonieusement, science et démocratie, science et justice, science et équité et partant pouvoir sortir de cette préhistoire de la race humaine.

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette recherche est le fruit d'un soutien émotif, évaluatif, informatif et instrumental ayant dérivé de plusieurs sources :

- ❑ En tout premier lieu, mon directeur de recherche, le professeur Gilles Guérin, qui m'a, dès le début, soutenu et prodigué conseils et encouragements. Sa disponibilité et sa critique constructive m'ont été d'une grande motivation. Qu'il en soit ainsi, cordialement remercié.
- ❑ Mes remerciements et ma gratitude vont également à l'organisme commanditaire de cette recherche : l'*Ordre des conseillers en gestion des ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec*, de m'avoir fourni un soutien instrumental en défrayant les coûts occasionnés par la collecte des données et l'opération de logistique de cette recherche.
- ❑ Mes remerciements vont également aux professeures Sylvie St-Onge et Marie Thérèse Chicha pour l'intérêt qu'elles ont manifesté à lire cette thèse et à accepter de se constituer membres du jury de sa soutenance.
- ❑ Je tiens également à remercier certaines personnes qui d'une façon ou d'une autre ont contribué à la réalisation de cette recherche : d'abord, Mohamed El Keurti qui s'est occupé de la tâche ingrate de mise en forme du texte de cette thèse, Victor Haines, Abdelouahab Essafi, Éric Gosselin, Jamal Ouadahi, Jean Guy Bergeron Mustapha Bettache, Pierre Durand, Jean Michel Cousineau et Abdelmoughit Errami, pour les points de discussion dont j'avais parfois besoin afin de démêler certaines idées, certains points d'analyse ou des commentaires survenus lors de l'analyse et l'interprétation des données. Qu'ils en soient tous ici remerciés.
- ❑ Enfin, j'aimerais remercier toutes les personnes ayant répondu au questionnaire car notre recherche n'aurait pu être réalisée sans leur gentillesse et leur compréhension.

INTRODUCTION

L'émergence du conflit travail-famille et l'intérêt qu'il suscite parmi les praticiens et les théoriciens demeure liés à un flot de changements et de mutations survenus dans le marché du travail et dans la famille depuis les années 70. Parmi les facteurs qui structurent ces tendances on cite : la féminisation de la main-d'œuvre, les mutations au sein de la famille, le vieillissement de la population, le bouleversement enregistré au niveau du système des valeurs et des représentations sociales et les exigences accrues au travail.

Les changements et les mutations enregistrés font que l'interface travail-famille cristallise de plus en plus un ensemble de défis pour le travailleur, pour l'organisation et pour la société. Le défi lancé au travailleur, en tant qu'employé et membre d'une famille, est de savoir concilier les impératifs de la vie professionnelle avec ceux de la vie de famille. Autrement dit, et de manière plus explicite, comment cet individu peut-il surmonter les conflits de rôles qui le tiraillent dans ses tentatives quotidiennes de répondre à ces deux types d'impératifs ? Par exemple, comment concilier les horaires ? Comment répartir ses énergies ? Quelle attitude adopter quand on sait que les exigences des deux sphères de vie sont souvent différentes voire irréconciliables ? Le défi pour l'organisation est d'explorer la possibilité d'avoir de nouvelles stratégies de gestion susceptibles de concilier sa rentabilité avec le bien-être personnel, familial et professionnel de ses ressources humaines. Autrement dit, l'employeur doit désormais faire face au contexte de la mondialisation et aux exigences de productivité qui en découlent, avec une main-d'œuvre de plus en plus aux prises avec des problèmes d'équilibre travail-famille. Finalement, le défi lancé à la société est de s'assurer que la performance économique se conjugue harmonieusement avec le progrès social et le bien-être familial dans la société globale. Autrement dit, comment éviter que la performance économique n'entache la qualité de vie des individus (enfants, adultes et aînés) et des familles dans la société ?

La problématique de l'interface travail-famille a commencé à attirer l'attention des chercheurs et praticiens à partir de la décennie 70, et ce, suite aux changements et défis susmentionnés. Cela dit, la littérature relative à l'interface travail-famille montre l'envergure de cette nouvelle source de stress et son importance pour plusieurs personnes se

trouvant sur le marché du travail. Ainsi, sous la pression desdits changements et défis, on assista à la rupture avec le paradigme traditionnel de la segmentation entre la vie de travail et la vie de famille. Rupture qui a donné lieu à une littérature abondante mais variée (Howard, 1992; Zedeck, 1992 ; Lambert, 1990 ; Barlong, 1990, Burke et Greenglass, 1987; Voydanoff, 1988; Near et coll., 1980; Kanter, 1977). Une partie de cette littérature s'est concentrée sur les effets du travail à l'endroit de la famille (**le conflit travail→famille**). Par exemple, les longues heures de travail affectent la qualité des rôles joués dans la famille et la quantité de temps passée auprès de sa famille; même le fait de penser à son travail lorsqu'on est avec sa famille affecte la vie familiale. Une autre partie de cette littérature s'est intéressée aux effets de la famille à l'endroit du travail (**le conflit famille→travail**). Par exemple, les soins d'entretien obligatoires pour les personnes à charge au sein de la famille, affectent la performance des rôles assumés dans le travail et également, le fait d'être préoccupé par les questions familiales pendant qu'on est sur les lieux de travail, rétrécit la quantité de temps réservée à la vie professionnelle. Enfin, de plus en plus on assiste à un troisième parcours explicatif qui met l'accent sur l'interaction entre les deux sphères de vie (**le conflit travail-famille**) et ses effets sur le bien-être de l'individu tant au travail que dans sa famille (Duxbury et coll., 1994; Judge et Hulin, 1993; Frone et coll., 1992; Zedeck, 1992; Howard, 1992; Kline et Cowan, 1988; Greenhaus et coll., 1987). Le postulat de base de cette troisième perspective, est que le conflit se nourrit de causes variées provenant aussi bien du travail que de la famille et peut avoir des conséquences multiples aussi bien dans le travail que dans la famille. A l'intérieur de ce conflit, certains auteurs vont même distinguer les effets réciproques des deux dimensions travail→ famille et famille → travail, la première entretenant la deuxième et *vice versa*.

De la littérature émerge donc un modèle causes-conséquences qui s'articule autour des aspects suivants :

- Les déterminants inhérents à la vie professionnelle. Cela comprend : **1)** les stresseurs de temps et de mobilité géographique (le nombre d'heures travaillées, la période de temps travaillée, la flexibilité dans les horaires de travail et la mobilité géographique requise par le travail), **2)** les stresseurs se rapportant à la nature des tâches accomplies (l'enrichissement des tâches et le degré de contrôle ou d'autonomie dont jouit l'individu

en accomplissant ses tâches), **3**) les stresseurs de rôles de travail (l'ambiguïté des rôles, le conflit des rôles et la surcharge des rôles de travail) et enfin, **4**) la sécurité de l'emploi qui se rapporte au sentiment de risque pressenti par l'individu quant au fait de perdre son emploi.

- Les déterminants générant des conflits familiaux, comprennent l'ensemble des stresseurs ci-après : **1**) les stresseurs confinés dans les aspects relatifs au temps et aux tâches structurant la vie domestique (le nombre d'heures investies journalièrement dans les travaux domestiques, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants, le nombre d'heures consacrées journalièrement aux enfants, le nombre de personnes âgées à charge, le nombre d'heures consacrées quotidiennement aux personnes âgées à charge, le nombre d'enfants handicapés à charge, le nombre d'heures consacrées journalièrement aux enfants handicapés qui sont à charge, la présence d'un conjoint/partenaire, le statut occupationnel du conjoint/partenaire et le nombre d'heures consacrées celui-ci à son emploi), **2**) la nature des interactions maritales (l'incompatibilité dans les rapports psycho-affectifs, la distanciation dans les contacts physiques de la vie quotidienne, la présence de déviance comportementale chez le conjoint/partenaire, les tensions entre conjoint/partenaires et le degré d'iniquité perçu dans la division du travail domestique), **3**) la nature des interactions parentales (le degré de déviance comportementale ou d'inconduite de la part des enfants et la surcharge des rôles parentaux) et enfin, **4**) l'insuffisance des ressources économiques du ménage («*Economic deprivation*») qui représente un indicateur objectif de la situation économique de la vie familiale et le sentiment d'insécurité et de préoccupation face à la situation financière actuelle de l'individu («*Economic strain*»), qui concrétise un indicateur subjectif de la détresse économique, consiste en une appréciation subjective de l'adéquation perçue par l'individu, des ressources financières avec les besoins du ménage, ses inquiétudes et ses attentes face à la situation future de l'économie de son ménage.
- Le conflit travail-famille : souscrivant à la tendance dominante dans la littérature, la conception du conflit travail-famille qui sera retenue dans cette étude, est celle qui perçoit ce conflit comme étant un phénomène bidimensionnel (le conflit travail→famille et le conflit famille→travail). Toutefois, l'intensité de ces deux

dimensions sera examinée de manière intégrée et non distinguée (le conflit travail-famille).

Dans ce contexte, le thème du soutien social dont peut jouir l'individu pour concilier sa vie professionnelle et sa vie de famille, est devenu un champ d'étude et de préoccupation de plus en plus intéressant. Toutefois, et bien qu'il ait constitué le phénomène le plus largement étudié durant les vingt dernières années, il n'en demeure pas moins que le soutien social est parmi les sujets de recherche qui présentent le plus de difficultés de conceptualisation. En effet, les approches varient des investigations sur «*l'intégration sociale*» jusqu'aux études examinant «*les relations intimes*» entre individus en passant par celles considérant «*les perceptions de la disponibilité ou non du soutien social*» (Ray et Miller, 1994). Les études peuvent aussi être distinguées en raison de l'attention focalisée sur une fonction particulière (émotionnelle, instrumentale, évaluative/approbatrice et informationnelle) du soutien ou sur la perception générale d'être socialement soutenu. Finalement, différentes sources de soutien pourraient être considérées allant du soutien existant dans la sphère du travail (les dirigeants, le supérieur, les collègues, etc.) jusqu'au soutien obtenu dans la sphère de la vie familiale (le conjoint, les membres de la famille, les amis, etc.)

Les sources de soutien sur les lieux de travail («*Workplace sources of support*») comprennent donc : le soutien de l'organisation, le soutien du supérieur et le soutien des collègues. Toutefois, peu est connu des effets de ces soutiens sur les relations entre stressés et le conflit travail-famille (Ray et Miller, 1994) par la rareté des études concernant le soutien social dans un contexte de conflit travail-famille (Frone et coll., 1991). Pourtant, aussi bien les dirigeants, le supérieur que les collègues sont dans une position privilégiée pour connaître des problèmes de stress des individus sur les lieux de travail et de réduire les problèmes de stress découlant de ce conflit en partageant l'information et les ressources, en offrant des suggestions et en aidant le travailleur à réaliser qu'il n'est pas seul à faire face à ses problèmes d'équilibre travail-famille.

Les sources de soutien dans la famille («*Home sources of support*») regroupent : le soutien social de la famille et des amis. Ces soutiens ont des effets positifs sur un large éventail

d'aspects physiques et psychologiques de la santé des travailleurs (Cohen et Wills, 1985). Cependant, les effets interactifs de ces sources de soutien sur le conflit travail-famille sont pour ainsi dire peu connus. Les effets supposément bénéfiques de ces sources doivent être interprétés avec beaucoup de précaution : l'intégration sociale ne signifie pas automatiquement la disponibilité du soutien social - selon Durkheim (1951), une faible intégration sociale (ex. la marginalisation de l'individu du fait d'un quelconque critère discriminatoire) peut mener au suicide «*anémique*», tandis qu'une forte intégration sociale (ex. l'effacement et le fait de sacrifier l'individu au titre d'un quelconque critère de cohésion sociale) peut conduire au suicide «*altruiste*» -. Cela dit, les liens d'intégration peuvent constituer aussi bien une source de soutien qu'un agent de stress (Barrera, 1981; Shinn, et coll., 1984). La prise en considération de cette précaution ne peut qu'être bénéfique en considérant le stress inhérent au conflit travail-famille car les membres de la famille et les amis, procurant du soutien, peuvent être à juste titre des sources de stress (Ray et Miller, 1994). Ainsi, étant donné qu'aucune recherche n'a spécifiquement examiné l'impact des sources familiales de soutien sur le conflit travail-famille, les effets positifs de cette source de soutien ne doivent pas être assumés «*ipso facto*» (Ray et Miller, 1994).

Notre recherche porte donc sur l'évaluation de l'efficacité du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille. Quatre types d'effet peuvent être examinés : 1) le soutien social peut avoir des effets interactifs (avec les stressors contenus dans le travail et dans la famille) sur l'intensité du conflit travail-famille (par exemple, l'effet de certains stressors sur cette intensité peut être différent pour ceux qui disposent d'un fort soutien *versus* ceux qui n'ont qu'un faible soutien), 2) le soutien peut avoir des effets additifs (indépendants) sur l'intensité du conflit travail-famille, 3) le soutien social peut avoir des effets interactifs (avec le conflit travail-famille) sur les domaines de bien-être (par exemple, les effets du conflit travail-famille peuvent être différents pour ceux qui bénéficient d'un fort soutien *versus* ceux qui n'ont qu'un faible soutien), 4) le soutien social peut avoir des effets additifs (indépendants) sur les domaines de bien-être et ce, abstraction faite du rôle intermédiaire que peut jouer le conflit travail-famille. Toutefois, cette dernière catégorie d'effet est étrangère à la problématique du conflit travail-famille puisqu'elle concerne les effets directs du soutien sur le bien-être. De même, pour alléger le corpus de cette recherche, nous avons jugé nécessaire de laisser de côté la troisième catégorie d'effet. Par conséquent, cette

recherche porte sur l'examen de l'efficacité des différentes source et types de soutien social à réduire (effet additif) sinon à modérer (effet interactif) l'intensité du conflit travail-famille. Autrement dit, notre question de recherche principale est la suivante :

Le soutien social agit-il plus efficacement, de manière additive ou interactive, sur l'intensité du conflit travail famille ?

En relation avec cette question de recherche, nous formulons les hypothèses générales suivantes :

HG1: Le soutien social (du conjoint, de l'organisation et du supérieur) aura des effets réducteurs¹ (additifs) sur l'intensité du conflit travail-famille. Par exemple, le fait d'avoir le soutien social de son organisation ou de son (sa) conjoint(e), réduira l'intensité du conflit travail-famille.

HG2: Le soutien social (du conjoint, de l'organisation et du supérieur) aura des effets modérateurs (interactifs) sur la relation entre les agents stressés (contenus dans la vie professionnelle ou dans la vie de famille) et l'intensité du conflit travail-famille. Par exemple, le fait de disposer du soutien social de son (sa) supérieur(e), diminuera l'impact des facteurs de stress professionnels sur l'intensité du conflit travail-famille.

La stratégie préconisée afin de «*fournir une réponse aussi valide, objective, précise et économique que possible*» (Gauthier, 1988) à la question de recherche déjà posée est comme suit : **1)** d'abord, il est à souligner que notre démarche générale de recherche est effectuée à un niveau individuel, ayant pour unité d'analyse l'individu et est réalisée de manière empirique, **2)** ensuite, nous tenons à spécifier que notre démarche a fait usage de données collectées par voie de questionnaire, **3)** s'agissant de la nature ou du type de la démarche en tant que telle, nous avons emprunté une structure non-expérimentale de recherche. Autrement dit, aucune variable indépendante n'a fait l'objet de manipulation, de

¹ Dans la littérature consultée (Cohen et Wils, 1985; Frone et coll, 1991), nous avons constaté que le verbe réduire («*To reduce*») est utilisé lorsqu'il s'agit de signifier les effets indépendants ou additifs («*Main Effects*») et le verbe modérer («*To buffer*») est employé quand il est question des effets interactifs («*Buffer Effects*»).

manière provoquée ou invoquée, dans le cadre de cette recherche, enfin, 4) nous avons utilisé un plan de recherche transversal (*cross-sectional design*), qui permet d'expliquer, pour une période donnée, les variations individuelles.

Pour vérifier le bien fondé des deux hypothèses ayant été formulées, nous avons adopté la stratégie d'analyse suivante : 1) s'agissant d'abord de la première hypothèse, nous avons transposé le conflit travail-famille en une variable dépendante et les agents stressés (contenus dans la famille et dans le travail) ainsi que le soutien social sous forme de variables indépendantes; ce qui nous a permis d'examiner les effets additifs de chacun de ces deux blocs de variables indépendantes sur l'intensité du conflit travail-famille. 2) ensuite, et pour répondre à la deuxième hypothèse, nous avons maintenu le conflit travail-famille comme variable dépendante, mais nous avons examiné les effets interactifs des deux blocs de variables indépendantes susmentionnés afin de vérifier l'effet modérateur que le soutien social peut avoir sur la relation entre les agents stressés et l'intensité du conflit travail-famille.

Notre recherche se veut avant tout explicative (ex. mettre en évidence les agents stressés significativement reliés au conflit travail-famille) et est associée à des hypothèses de recherche statiques qui posent les questions sur l'état de stress, de soutien social, de bien-être, etc. Une autre raison pour prioriser cette nature explicative, réside dans le caractère récent de la problématique adoptée. Cela dit, cette recherche, a d'autres aspects : descriptif (ex. la mesure du conflit travail-famille suivant les variables psycho-démographiques), évaluatif (ex. mettre en évidence les impacts du soutien social). Néanmoins, et conformément à la nature des questions de recherche posées, notre recherche est davantage de nature explicative avec pour objectif primordial l'évaluation de l'efficacité du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille.

Les instruments de collecte de données que nous avons utilisés consistent en un questionnaire écrit et auto-administré. Ce questionnaire comporte l'ensemble des questions relatives aux : 1) formes du conflit travail-famille; 2) stressés contenus dans la vie professionnelle et dans la vie familiale; 3) sources et types de soutien social contenus dans la vie professionnelle et dans celle de famille et enfin, 5) caractéristiques psycho-

démographiques des répondants. Notons que toutes les échelles contenues dans ledit questionnaire sont construites à partir d'indicateurs multiples afin de renforcer la validité et la fidélité de nos construits.

Cette recherche a été menée au sein de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec² qui comptait 3713 membres au moment de notre enquête. Le questionnaire a été distribué au plus grand nombre possible parmi cette population. La seule condition requise pour y participer a été d'avoir au moins un enfant à charge, vivant avec soi. Cette action a été supervisée sous les auspices dudit Ordre et s'est étalée sur une période de trois mois.

Les retombées escomptées sont de deux types :

- D'une part, cette étude apporte des éclaircissements aux résultats déjà enregistrés dans ce champ d'étude, soulève des questions et permet aux chercheurs d'initier de nouvelles pistes de recherche. À titre d'exemple, elle permet de vérifier selon quelle source (organisationnelle ou familiale) et d'après quel type (émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif ou informationnel) le soutien social peut s'avérer efficace dans le contexte du conflit travail-famille.
- D'autre part, cette recherche permet d'identifier les sources et les types de soutien social utilisés par les cadres et les professionnels. Cette connaissance sera susceptible de les aider à s'ajuster aux différents changements survenus dans la famille et sur le marché du travail et à relever le défi que cela leur pose : parvenir à un équilibre travail-famille.

Le texte qui suit est subdivisé en huit chapitres qui visent à décrire respectivement le contexte de la recherche (le conflit travail-famille), l'impact du soutien social relevé de la littérature revue, la méthode de recherche retenue pour réaliser cette étude, la présentation des données ayant basé la recherche, la construction des échelles d'attitude utilisées, la

² L'appellation actuelle de cet Ordre est : l'Ordre des conseillers en gestion des ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec.

mise en évidence des déterminants significativement liés au conflit travail-famille qui nous sert ici, de contexte général de recherche, la vérification des hypothèses formulées et enfin, la discussion des résultats enregistrés. En guise de conclusion, nous élaborons sur la portée et les limites théoriques, méthodologiques et empiriques de la recherche menée. Par conséquent le corpus de cette thèse s'articulera autour des axes subséquents :

1. **LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE : NATURE, CAUSES ET CONSÉQUENCES**
 2. **LE SOUTIEN SOCIAL : SOURCES, DIMENSIONS ET EFFETS**
 3. **MÉTHODE DE RECHERCHE**
 4. **PRÉSENTATION DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE**
 5. **MESURE DES ÉCHELLES D'ATTITUDE UTILISÉES**
 6. **MISE EN ÉVIDENCE DES DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE**
 7. **VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE**
 8. **DISCUSSION DES RÉSULTATS ENREGISTRÉS**
- CONCLUSION**

Chapitre I

1. LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE : NATURE, CAUSES ET CONSÉQUENCES

Dans le cadre de ce chapitre, nous brosserons un bref portrait des facteurs constituant le substrat de base de l'interface conflit travail-famille (1.1) nous nous attellerons ensuite à la tâche de mettre en relief les jalons essentiels ayant marqué le processus d'émergence et d'évolution de la problématique de ladite interface (1.2); enfin, nous dresserons un tableau synthétique des déterminants et des effets du conflit travail-famille ayant été le plus mis en évidence dans la littérature revue (1.3).

1.1. LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE : UN ENJEU D'ENVERGURE

L'émergence du conflit travail-famille et l'intérêt qu'elle a suscité parmi les praticiens et les théoriciens, demeurent liés à un flot de changements et de mutations survenus dans le marché du travail et dans la famille depuis les années 70. Ces tendances posent de sérieux défis pour l'organisation, l'employé et la société.

1.1.1. Les tendances favorisant l'émergence des tensions travail-famille

Nous abordons dans ce qui suit, la mise en relief des principales tendances ayant mis de l'avant la question du conflit travail-famille. Ces tendances sont d'ordre démographique, culturel et économique.

1.1.1.1. La féminisation de la main-d'œuvre

Bien que les femmes aient toujours travaillé à la maison et dans la collectivité (sans être rémunérées), et qu'une certaine proportion d'entre elles ait toujours occupé un emploi à l'extérieur du foyer, le nombre de femmes qui ont intégré le marché du travail et y sont demeurées a remarquablement augmenté depuis le début des années 60. La participation des femmes à la main-d'œuvre constitue une tendance structurelle et non conjoncturelle

comme ce fut le cas avant les années 60 (Lero et Johnson, 1994). Autrement dit, cette participation n'est plus tributaire de facteurs événementiels caractérisant les divers stades de la vie familiale: le mariage, la naissance du premier enfant, l'entrée du plus jeune enfant à l'école ou la désunion conjugale. Ce faisant, les femmes cessent d'être le segment marginal de la population active qui contribue temporairement au marché du travail. Leur participation reflète leur engagement à assumer simultanément leurs rôles familiaux et professionnels. Nous présentons ci-dessous, quelques indicateurs significatifs sur cette féminisation de la main-d'œuvre :

- En 1951, moins du quart de toutes les femmes au Canada (24 %) faisait partie de la population active. En 1971, cette proportion était passée à 40 % (Lero et Johnson, 1994).
- En 1999, 55 % de l'ensemble des femmes de 15 ans et plus au Canada, occupaient un emploi; ce qui porte le pourcentage des femmes sur le marché du travail par rapport à l'ensemble des travailleurs à 46 % pour cette année (Statistique Canada, 2000).
- En 2000, c'est 56 % de l'ensemble des femmes de 15 ans et plus qui se trouvent sur le marché du travail (Statistique Canada, 2001).
- C'est chez les mères d'enfants d'âge préscolaire que le taux de participation au marché du travail a le plus augmenté : entre 1976 et 1999, le taux de participation des femmes dont l'enfant le plus jeune était âgé de 3 ans à 5 ans est passé de 37 % à 66 % (Statistique Canada, 2000).
- De même, 61 % des femmes ayant des enfants de moins de 3 ans occupaient un emploi en 2000; soit plus du double de 1976, année où seulement 28 % de ces femmes occupaient un emploi rémunéré (Statistique Canada, 2001).
- En 2000, environ 45 % des femmes ayant des enfants et âgées de 15 ans à 64 ans travaillaient à temps partiel pour prendre soin de leurs enfants et de leur famille. (Sauvé, 2002).

Cette féminisation de la main-d'œuvre a contribué à la multiplication des problèmes de conflit travail-famille en ce sens qu'elle a provoqué des bouleversements surtout dans la vie de famille. Parmi ces bouleversements, on souligne les mariages tardifs, la dénatalité croissante, les taux élevés de divorce, l'apparition de nouveaux types de famille (les familles bi-actives et monoparentales), la répartition récente de la division du travail domestique entre les hommes et les femmes. Les femmes occupées ayant la charge d'enfants et/ou de personnes âgées et invalides, se trouvent confrontées à des difficultés plus grandes. Cette surcharge des rôles intensifie les problèmes d'équilibre travail-famille. À cet égard, et malgré leur taux d'activité croissant, il n'en demeure pas moins vrai que les femmes se trouvent, de plus en plus, en face d'un double dilemme : a) demeurer à plein temps en emploi et s'exposer à l'intensification de leurs problèmes d'équilibre travail-famille et partant aux stigmates de l'entourage familial et social, b) abandonner leur emploi ou du moins réduire le temps de travail pour accommoder leurs responsabilités familiales, ce qui n'est pas sans générer une détresse économique au niveau de leur ménage.

1.1.1.2. Les mutations au sein de la famille

La féminisation de la main-d'œuvre conjuguée aux changements économiques et culturels survenus dans la société a eu un impact sensible sur la structure de la famille canadienne. Ainsi, à titre d'exemple, si le modèle ayant dominé jusqu'à la décennie 60 fut celui de la famille traditionnelle où l'homme était le pourvoyeur du ménage alors que la femme était confinée dans les travaux domestiques, c'est le modèle de la famille bi-active qui prédomine, depuis la décennie 80 (62 %) (Lero et Johnson, 1994) Cela dit, le modèle de la famille traditionnelle constitue moins d'un cinquième de toutes les familles biparentales correspondant à ce modèle (Lero et Johnson, 1994). Une autre mutation moins dominante mais qui mérite d'être soulignée, concerne l'apparition de la monoparentalité.

Nous donnerons ci-dessous, un aperçu de quelques indicateurs qui illustrent ces deux mutations :

- Au niveau des familles bi-actives :

- En 1997, dans près de 70 % des familles époux-épouse déclarant un revenu d'emploi, l'époux et l'épouse gagnaient tous deux un revenu (Statistique Canada, 2000); alors qu'en 1986, ce taux était de 41 % et en 1967 il était seulement de 33 % (Lero et Johnson, 1994).

- Les couples mariés mais ayant des enfants sont en majorité des familles bi-actives. Ainsi, en 1988, les deux conjoints travaillaient dans 58 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 13 ans (Lero et Johnson, 1994).

- Au niveau des familles monoparentales :
 - Au Canada, 14 % des familles étaient des familles monoparentales, ayant majoritairement à leur tête des mères sur le marché du travail (Kerry, 2000).

 - Ce type de famille a connu la plus rapide croissance entre 1990 et 2000 : la taille de ce groupe a augmenté de 23 % (Sauvé, 2000).

 - Par ailleurs, 56 % des familles monoparentales dirigées par une femme vivaient sous le seuil du faible revenu en 1997 (Statistique Canada, 2000).

L'émergence des phénomènes de la famille bi-active et de la famille monoparentale a eu un impact sur le conflit travail-famille. Celui-ci réside dans le fait qu'un bon nombre de parents appartenant à ces deux types de famille trouvent beaucoup de mal à gérer leur temps, se trouvent victimes d'une surcharge de rôles, ont le sentiment d'être dépassés, bousculés et vidés sur le plan émotif en rentrant du travail. La nécessité de concilier les impératifs professionnels et familiaux et de composer avec les urgences fréquentes (comme un enfant malade ou un service de garde ne pouvant être utilisé) peut mettre à rude épreuve les limites de bien des parents appartenant aux familles bi-actives et monoparentales.

1.1.1.3. Le vieillissement de la population

Deux faits caractérisent les mutations produites dans la structure de la pyramide des âges au Canada : l'augmentation du segment le plus âgé de la population (fruit de l'augmentation de l'espérance de vie et de la dénatalité) et le mûrissement de la génération des «*baby boomers*». L'augmentation du segment le plus âgé de la population laisse entrevoir l'aggravation des problèmes posés par le soin des parents âgés et/ou handicapés au sein de la société canadienne. Remédier à ces problèmes urge à telle enseigne que certains annoncent que la prochaine crise de l'«*État providence* » serait provoquée par la crise de la prestation des soins aux personnes âgées, que nous vivons déjà. (Lero et Johnson, 1994). Le mûrissement des «*baby boomers* » renvoie à la notion de «*génération sandwich* ». Celle-ci est définie comme étant le groupe de personnes âgées de 30 ans à 50 ans et qui sont bloquées entre leurs enfants qui grandissent et leurs parents qui vieillissent. Ainsi, comme le précise Schlesinger (1989): «*The bottom layer consists of the adult children, who either remain or return to the parental home, and the top layer consists of elderly parents, who are dependant on the middle generation* ».

- Au niveau de l'augmentation du segment le plus âgé de la population, nous présentons ci-dessous certains indicateurs qui illustrent l'ampleur de ce phénomène :
 - En 1998, 12 % de la population canadienne avaient 65 ans et plus contre 10 % en 1981 et 5 % en 1921 (Statistique Canada, 1999).
 - Autrement dit, ce segment de la population a enregistré une forte augmentation en 1998 (3,7 millions, soit un taux de croissance de 57 %), par rapport à ce qu'il était en 1981 (2,4 millions) (Statistique Canada, 1999).
 - En 2000, ce segment de la population représentait 13 % (Statistique Canada, 2001).
 - Selon les projections établies par Statistique Canada, 23 % de l'ensemble des Canadiens auront 65 ans et plus en 2041 (Statistique Canada, 1999).

- En 1998, le nombre de personnes âgées de 85 ans et plus, soit le segment qui aura le plus besoin d'utiliser régulièrement les soins à long terme et de compter sur le soutien du réseau familial et de la collectivité, a connu une augmentation importante : 380 000 personnes, soit le double de 1981 (196 000) et près de 20 fois plus qu'en 1921 (Statistique Canada, 1999).
- En 1996/1997, 45 % des personnes âgées de 85 ans et plus au Canada présentaient un handicap ou une incapacité (Statistique Canada).
- Environ 31 % de l'ensemble des personnes qui procurent des soins à des parents âgés au Canada ont un emploi (Lero et Johnson, 1994). Parmi elles, 20 % essaient de réduire les pressions imposées par le dédoublement de rôles en modifiant leur régime de travail et 10 % à 20 % abandonnent leur emploi pour se consacrer à la dispense desdits soins à plein temps (Lero et Johnson, 1994).
- Selon une étude de l'Institut Vanier de la famille (1994), environ 51 % des personnes occupant un emploi assument actuellement certaines responsabilités à l'égard des personnes âgées. De ce nombre, 60 % sont stressés et éprouvent des difficultés à concilier la vie de travail et la vie de famille.
- Pour illustrer le double fardeau de la «*génération sandwich*», nous énumérerons les indicateurs ci-après :
 - En 1987, plus de 800.000 familles avaient des enfants âgés de plus de 18 ans qui vivaient avec elles (Ram, 1990). En 1988, ce nombre a dépassé un million : soit 60 % des filles et 70 % des garçons qui étaient au début de leur vingtaine, et plus de 30 % pour les filles et 40 % pour les garçons qui étaient à la fin de la vingtaine (Boyd et Pryor, 1990).
 - Environ un tiers (37 %) des familles avec enfants disent assumer de lourdes responsabilités pour leur éducation (Lero et Johnson, 1994). Ceci n'est pas sans constituer un facteur de multiplication des problèmes d'équilibre travail-famille. À

cet égard, la littérature ne manque pas d'exemple sur : la surcharge des rôles parentaux et/ou le stress dus à la présence d'inconduite ou de déviance comportementale au niveau des enfants (Lero et Johnson, 1994).

- La majorité des salariés ont des responsabilités en matière de soins à donner : selon une étude menée en 1992, auprès de 5000 employés chez 8 employeurs Canadiens, 31 % des répondants assumaient des soins uniquement pour des personnes à charge âgées de moins de 19 ans, 20 % étaient responsables du soin de personnes âgées seulement, et 26 % avaient la responsabilité du soin de leurs enfants et de personnes âgées. Moins d'un employé sur quatre (23 %) n'assumait aucune responsabilité en ce domaine (Lero et Johnson, 1994).

La «*génération sandwich*» est dans une position délicate du fait qu'elle doit quotidiennement assumer des rôles et remplir des tâches se rapportant aux goûts et aux besoins de trois générations : ceux des enfants, ceux des parents âgés et les leurs. Cette situation-dilemme se trouve plus complexe et plus difficile à résoudre lorsque les membres de la «*génération sandwich*» doivent simultanément répondre aux impératifs de la vie professionnelle. Les femmes appartenant aux familles bi-actives et monoparentales, parmi cette génération, se taillent la part du lion dans l'accomplissement des rôles et des tâches dans cette situation. Plusieurs facteurs découlant de celle-ci peuvent être considérés comme des multiplicateurs potentiels du conflit travail-famille : la détresse économique du ménage due aux dépenses faites pour les enfants et l'aide aux parents à charge, l'ambiguïté des rôles à assumer envers les différentes personnes à charge, le conflit de valeurs et de style de vie entre les différentes générations vivant en cohabitation et les potentialités de stress qui risquent d'en découler, la perturbation des activités et de l'organisation de la vie du ménage de la génération des «*babyboomers*».

1.1.1.4. Les changements socioculturels

Parallèlement aux changements susmentionnés, on a assisté à un bouleversement dans le système des valeurs et de représentations sociales des travailleurs. En témoigne la remise en question des institutions et des structures ayant fondé la vie en société. À cet égard, on

souligne un changement dans les attitudes des travailleurs face à la qualité de vie, à la vie de famille et à l'équité dans les rapports entre les hommes et les femmes :

- La surdétermination de l'éthique qui signifie le sacrifice de certaines valeurs, telle que la responsabilité personnelle à l'égard de soi, de sa famille et de la collectivité, à la carrière professionnelle par une éthique qui met l'accent de plus en plus sur la qualité de vie. Les plans personnels de développement et d'épanouissement familial prennent le pas sur la vie au travail, ainsi, l'on entend parler de plus en plus de «*pauses carrières*» ou de «*congés sabbatiques*». Les personnes souhaitent de plus en plus avoir un équilibre entre leur vie de travail et leur vie en dehors du travail, notamment leur vie de famille : 33 % des Canadiens estiment qu'ils sont souvent stressés par le débordement des responsabilités professionnelles sur les autres sphères de leurs vies; 25 % se considèrent comme des intoxiqués du travail; 45 % se sentent fréquemment stressés parce qu'ils manquent de temps ou ressentent un conflit de temps entre la vie de travail et celle de non-travail; plus de 85 % des ingénieurs au Québec affirment être «*débordés, stressés et manquent de temps pour les autres aspects de leur vie*», signalait la revue «*Plan*», que publie l'«*Ordre des ingénieurs du Québec*», dans sa livraison de novembre à la suite d'une enquête auprès de ses membres (Benoît, 1997). Ces résultats témoignent de l'inadéquation entre l'évolution de l'organisation du travail et le changement enregistré sur le plan des valeurs socio-culturelles des individus. Autrement dit, cette évolution semble loin de satisfaire aux exigences de flexibilité entraînant des changements dans l'organisation de la vie familiale, ceci afin de répondre aux impératifs de la société industrielle qui requiert plus souvent la mobilité socio-géographique des salariés. En conséquence, on réalise de plus en plus l'incompatibilité de l'éthique sous-tendant la réussite professionnelle - qui met l'accent sur l'implication et l'engagement envers le travail - et celle qui préside au bien-être dans la vie de non-travail - qui requiert une implication et un engagement de plus en plus manifestes à l'égard de la famille. Ainsi, à titre d'exemple, une enquête effectuée par une université auprès de 4000 cadres des États-Unis, et dont faisait état récemment le magazine *Affaires Plus*, montrant que la grande majorité «*sont désenchantés par les fruits de leur réussite, car celle-ci n'a souvent apporté que du vide et de la confusion*». Ce sentiment d'échec, malgré les succès remportés sur le plan professionnel, s'explique en raison du «*coût de la réussite*».

Autrement dit, l'on se demande : «*Quel prix j'ai payé pour avoir tout ça ?*» (Benoît, 1997). Les nouvelles exigences de qualité de vie manifestées par les personnes travailleuses, d'avoir un équilibre entre la vie de travail et celle de non-travail, mettent graduellement en exergue le bien-fondé de l'éthique sous-jacente à la réussite professionnelle; d'autant plus que les phénomènes de précarité de l'emploi, de plafonnement des carrières et leurs retombées sur le plan social et familial accentuent cette mise en cause en rendant les gens sceptiques envers la réussite même, dans la vie professionnelle. Ainsi, comme le souligne Friedman et Galinsky (1990), de nos jours, un grand nombre de travailleurs affirment être prêts à ralentir la progression de leur carrière au profit d'avoir un meilleur équilibre entre leur vie de travail et leur vie de famille.

- Selon cette même étude, les valeurs des Canadiens ont évolué en raison de l'accent mis sur la vie familiale et le foyer : 87 % des Canadiens estiment que la famille devient de plus en plus importante; près du tiers d'entre eux se soucient du fait qu'ils ne passent pas assez de temps avec leurs familles ou leurs amis. Si telle est l'opinion des travailleurs à ce sujet, il faudrait donc, de toute évidence, adopter aujourd'hui, au sein des organisations, un mode de travail qui reflète cette évolution des mentalités, particulièrement en ce qui a trait à la conciliation des obligations familiales et des responsabilités professionnelles.
- La popularité du thème de l'équité, tant vis-à-vis des responsabilités familiales, du travail et la carrière professionnelle que dans la société tout entière, témoigne de l'écart des réalités entre les deux sexes. Cela concerne plusieurs aspects de la vie quotidienne : l'iniquité des salaires, la non-reconnaissance des besoins particuliers des femmes sur le marché du travail qui sont obligées d'interrompre temporairement leur carrière pour mettre au monde et élever des enfants, la non-responsabilisation conjointe des deux parents, l'iniquité devant l'emploi, le travail non rémunéré et les compensations possibles. Bref, cet écart nécessite une adaptation des valeurs et des institutions sociales aux besoins des femmes; ce qui n'est pas sans mettre en question le caractère anachronique de la culture patriarcale régnant sur les schèmes mentaux de la société (Guérin et St-Onge, 1994). Quelques indicateurs sont présentés ci-dessous pour rendre compte de cet écart des réalités :

- En 1986, qu'elles aient ou non des enfants, les femmes occupant un emploi et ayant un partenaire consacraient plus d'heures dans une journée aux travaux ménagers non rémunérés que les hommes dans la même situation (Lynn Barr, 1993).
- En 1993, le revenu moyen annuel des femmes demeure moins élevé par rapport à celui des hommes (Targets Groups Projects, 1995).
- 12 % des femmes âgées au moins de 15 ans n'avaient pas de ressources de revenu de travail contre seulement 4.5 % des hommes étant dans la même situation (Targets Groups Projects, 1995).
- En 1993, plus de 56 % des gens qui avaient des revenus bas étaient des femmes (Targets Groups Projects, 1995).
- Selon les données sur l'emploi du temps recueillies en 1992 au Canada, les femmes qui occupent un emploi à l'extérieur du foyer demeurent responsables du gros des tâches ménagères : durant une journée, 92 % des femmes occupant un emploi accomplissent des tâches ménagères et elles consacrent à ces activités 23 heures par semaine en moyenne. Environ, 77 % des hommes qui occupent un emploi s'acquittent de tâches ménagères et ils consacrent en moyenne 14.2 heures par semaine à ces activités (Lero et Johnson, 1994).
- Près d'un quart (24 %) des femmes âgées de 25 ans à 44 ans ayant occupé un emploi à temps plein en 1991, ont avoué avoir choisi de réduire le nombre de leurs heures de travail à cause de leurs responsabilités familiales (Stone, 1994).
- Selon un sondage effectué entre 1990 et 1992 auprès de 1500 employés à plein temps du secteur privé au Canada, les mères ont consacré beaucoup plus de temps aux tâches ménagères durant les jours ouvrables et beaucoup moins de temps à leurs loisirs comparativement aux pères (Lero et Johnson, 1994).

L'attente traditionnelle voulant que la femme continue à assumer ses rôles et ses tâches dans le cadre de cette iniquité a des répercussions psychologiques (le stress et ses effets sur

la santé mentale), physiques (le stress et ses effets sur la santé physique), économiques (l'accès difficile sinon impossible à l'égalité économique sur les plans de l'employabilité, des salaires et des carrières) et sociales (le sentiment de marginalisation doublé par celui de solitude face à l'éducation des enfants). L'ensemble de ces facteurs intensifie les risques, aussi bien pour les femmes que pour les hommes et les enfants, de subir les effets d'un déséquilibre entre les impératifs de travail et ceux de la vie familiale (Sherri Torjman, 1988).

1.1.1.5. Les exigences accrues au travail

D'aucuns sont sensibles aux changements économiques survenus dans l'environnement des organisations depuis les années 1970. À cet égard, les nouvelles données enregistrées placent l'entreprise au centre d'une réalité en pleine mutation dont les paramètres et les enjeux, sont forts différents de ceux qui prévalaient auparavant. Ces changements constituent indubitablement un tournant dans la gestion des organisations d'une manière générale et dans la gestion des ressources humaines en particulier. Les entreprises se trouvent acculées à se tourner vers l'élément humain dans l'entreprise. Ainsi, les nouvelles stratégies organisationnelles exigent que la ressource humaine soit : plus productive, plus polyvalente et plus mobilisée (Guérin et Wils, 1992). Toutefois, le dilemme de la gestion des ressources humaines est de concilier les exigences accrues au travail et les obligations familiales des travailleurs. La performance des ressources humaines se trouve compromise par l'éventail des difficultés que celles-ci rencontrent à divers stades de leur carrière professionnelle, de leur vie de famille et de leur développement personnel. Stades qui impliquent tous, sous une forme ou sous une autre, une gestion efficace de l'interface Travail-Famille (Sekaran, 1986). Avant d'élaborer sur la multiplication des problèmes de cette interface, nous énumérons, ci-après, les principaux indicateurs sous-tendant les nouvelles données, structurant l'environnement des entreprises :

- La limitation de la croissance économique;
- L'augmentation de l'incertitude dans l'environnement organisationnel;

- L'intensification de la concurrence;
- Les changements liés à la technologie, à l'utilisation de la capacité de production et au rythme de travail et enfin, aux stratégies de différenciation à plus forte valeur ajoutée ;
- Les mutations enregistrées au niveau des politiques gouvernementales dont à titre d'illustration : une déréglementation, une privatisation et un retrait de plus en plus notable des pouvoirs publics de la scène des affaires.

En conséquence à ces différentes tendances, on constate qu'il y a :

- Des changements au niveau de la structure des organisations. On assiste de plus en plus aux phénomènes de l'aplanissement des structures organisationnelles («*Downsizing*») et à l'accentuation des nouvelles formes de réorganisation du travail. Ainsi, tout en mettant l'accent sur l'enrichissement et la responsabilisation accrue des travailleurs (en agissant sur les designs organisationnels et d'emploi) il n'en demeure pas moins vrai que ces phénomènes génèrent des retombées familiales et sociales importantes.
- Une mobilisation accrue des personnes pour assurer la survie de l'organisation dans un contexte de guerre économique.
- Une extension des horaires de travail. Ainsi, à titre d'indicateur sur cette extension, il est à noter qu'en 1988, il y avait au Canada 1.2 million de familles bi-actives ayant des enfants de moins de 13 ans. Dans un tiers des cas seulement, les parents avaient un horaire de travail conventionnel de 9 h à 17 h. Les autres (67 %) entraient au moins dans une des catégories suivantes :
 - Au moins, un des parents travaille le soir, la nuit ou a des heures irrégulières (60 % des familles);
 - Au moins, un des parents travaille au moins un soir par semaine (48 % des familles) ;

- Au moins, un des parents travaille la fin de semaine (47 % des familles)

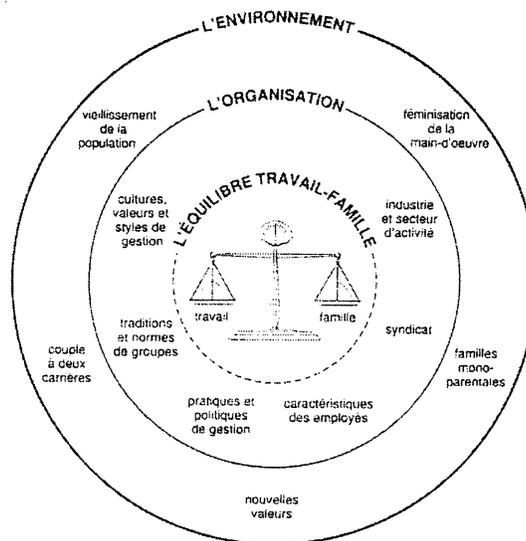
Selon Frederick (1993), le nombre de Canadiens qui se sentent souvent pressés par le temps n'est probablement pas prêt à diminuer (P.7). Ces données révèlent qu'un tiers des Canadiens âgés de 15 ans ou plus (33 % des hommes et 32 % des femmes) étaient d'accord avec l'affirmation suivante : «*Je m'inquiète du fait que je ne consacre pas assez de temps à ma famille ou à mes amis*». Autrement dit, les exigences du temps de travail (la quantité importante du temps travaillé, la période irrégulière de travail, l'inflexibilité dans les horaires de travail et la mobilité géographique requise par le travail) renforcent l'isolement social des travailleurs en réduisant les espaces familiaux et sociaux dans leur vie quotidienne. De même, les tensions («*Strains*») générées par les stresseurs de rôles au travail, *a fortiori*, la surcharge des rôles, ont des effets d'entraînement («*Spillover*») négatifs sur le fonctionnement de la vie familiale (Aryee, 1992; Frone et coll., 1992). À ce titre, elles multiplient les problèmes d'équilibre travail-famille en ce sens, qu'elles intensifient le sentiment d'être fatigué ou surchargé, la carence des rapports de communication entre les membres de la famille et des rapports psychosexuels entre conjoints/partenaires et réduisent l'effort requis pour accommoder les rôles parentaux. À cet égard, près des deux tiers des parents, dans l'enquête de Lero et coll. (1993), ont déclaré éprouver une tension modérée ou considérable sur une base quotidienne par suite des exigences du travail.

À cet effet, les absences du travail, des employées à plein temps au Canada, ont triplé entre 1977 et 1990, passant de 1.9 à 5.2 jours par année (Akyeampong, 1992). Les employeurs constatent que le stress lié au conflit travail-famille a des incidences au travail. Lors d'un sondage réalisé en 1988 auprès de 385 employeurs canadiens, le «*Conference Board du Canada*» a sollicité les organisations à faire part des difficultés qu'elles éprouvaient dans le domaine des ressources humaines. Les réponses formulées ont été comme suit : le moral des employés posait des problèmes pour 64 % d'entre eux; le stress des employés posait des problèmes pour 63 % d'entre eux; 53 % avaient du mal à recruter de la main-d'œuvre (Paris, 1989). Près de 60 % des employeurs de l'échantillon ont attribué au moins un quart de leurs problèmes au stress causé à leurs employés par les conflits entre le travail et la vie de famille (Paris, 1989). 56 % croyaient qu'au moins un quart des problèmes d'absentéisme

étaient attribuables aux conflits entre les responsabilités professionnelles et la vie familiale (Paris, 1989).

En guise de conclusion à cette première section, nous produisons le schéma de St-Onge et Guérin (1994) qui visualise clairement comment la question de l'équilibre travail-famille est de plus en plus un enjeu organisationnel au centre de diverses pressions environnementales.

Figure 1.1 L'équilibre travail-famille : Un nouvel enjeu organisationnel au centre des pressions environnementales



Source : St-Onge, S. et Guérin, G. (1994), L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations *Gestion*, mai, 64-73.

1.1.2. Les défis découlant du conflit travail-famille

Les changements et les mutations présentés dans la section précédente font que l'interface travail-famille constitue de plus en plus un objet de préoccupation pour l'organisation, pour l'individu et pour la société.

1.1.2.1. Les défis pour les employés

L'interaction conflictuelle croissante entre la famille et le travail produit des effets négatifs sur les attitudes et les comportements des employés tant dans la sphère de la vie de famille

que dans celle du travail. S'agissant des attitudes au travail, les recherches montrent bien un accroissement du stress et une diminution tant de l'implication (« *Involvement* ») que de la satisfaction (St-Onge et Guérin, 1994). En ce qui concerne les comportements, les recherches réalisées, à ce sujet, soulignent : une augmentation de l'absentéisme, du roulement du personnel et une diminution de la mobilité des ressources humaines (St-Onge et Guérin, 1994). Selon d'autres recherches citées par Chenevier (1996), les problèmes dérivant du conflit travail-famille causent aux employés des pertes de salaire considérables. Ainsi, d'après une étude du « *Conference Board du Canada* » auprès de 7000 salariés, 28 % et 23 % utilisent leurs congés de maladie et leurs congés annuels pour prodiguer des soins à leurs enfants (Lero et Johnson, 1994). De même, selon les résultats de cette recherche, les responsabilités familiales ont constitué la raison principale pour 14 % des répondants ayant envisagé d'abandonner leur travail, 17 % de ceux ayant refusé une promotion et 23 % parmi ceux qui ont refusé une mobilité géographique requise par le travail.

Par ailleurs, les effets du conflit travail-famille paraissent affecter la santé physique, mentale et le style de vie des travailleurs tiraillés entre les obligations familiales et les responsabilités professionnelles. Ainsi, à titre d'exemple :

- Plusieurs recherches menées montrent que la santé physique demeure fortement affectée par les effets stressants dérivant du conflit travail-famille (Frone et coll., 1994; Burke, 1988; Voydanoff, 1987).
- Au niveau de la santé mentale, il est à souligner que les problèmes d'équilibre travail-famille ont un impact néfaste sur l'état affectif négatif de l'individu et les problèmes de dépression qui en découlent (Frone et coll., 1992). De même, l'épuisement professionnel paraît être une autre conséquence importante du conflit travail-famille sur la santé mentale des travailleurs (Burke, 1988; Maslach et Jackson, 1981)
- Au niveau du style de vie : plusieurs changements caractérisent le style de vie des employés sous la pression des effets stressants du conflit travail-famille (Frone et coll., 1994; Frone et coll., 1992; Burke, 1988). Ces effets semblent compromettre la santé de la personne travailleuse et l'efficacité de l'organisation en favorisant l'apparition de

comportements dysfonctionnels tels que l'abus d'alcool et la consommation de drogue au travail, la consommation abusive de caféine, de cigarettes, etc. (Frone et coll., 1994; Burke, 1988).

Le défi lancé à l'individu en tant que travailleur et responsable d'une famille est comment concilier en permanence, les impératifs de la vie professionnelle avec ceux de la vie de famille. Autrement dit, et de manière plus explicite, comment cet individu peut-il surmonter les conflits de rôles - caractérisés notamment par l'incompatibilité des créneaux horaires impartis aux deux sphères de vie, au manque d'effort requis par celles-ci, et à l'inadéquation des comportements adoptés dans chacune de ces deux vies - qui le tiraillent dans ses tentatives quotidiennes de répondre à ces deux types d'impératifs ?

1.1.2.2. Les défis pour l'organisation

L'augmentation des problèmes organisationnels dus aux tensions d'équilibre travail-famille est mise en relief à travers les résultats de plusieurs recherches en l'occurrence :

- Lors d'une enquête menée sous les auspices du « *Conference Board du Canada* » (Paris, 1989), on a constaté que les problèmes de ressources humaines pouvant être attribués aux conflits travail-famille sont d'au moins 25 % surtout en ce qui concerne l'absentéisme, le manque de ponctualité (irrégularité), le stress, la productivité et le rendement. De fait, 58 % des employeurs concernés par cette enquête estiment qu'au moins 25 % des problèmes de stress de leurs employés sont dus aux conflits travail-famille (Paris, 1989).
- Cette étude présente également les résultats d'une recherche établissant qu'un taux de roulement mensuel médian de 1 % - conséquence importante du conflit travail-famille coûte 600 000 \$ par année à une compagnie américaine de plus de 500 employés (Paris, 1989). À cet égard, 12 % des salariés canadiens interrogés par le « *Conference Board du Canada* » ont signalé avoir quitté des emplois précédents à cause de responsabilités familiales (McBride-King, 1990). Les femmes étaient quatre fois plus nombreuses que les hommes, à signaler qu'elles avaient quitté un emploi pour cette raison (McBride-

King, 1990). De plus, 14 % des employés avaient envisagé de quitter leur emploi actuel pour des raisons familiales; 17 % des employés avaient refusé une promotion pour des raisons familiales et 23 % des employés avaient refusé de déménager à la demande de leur employeur à cause de responsabilités familiales (McBride-King, 1990).

- Une autre étude réalisée par « Statistique Canada », montre que le taux d'absentéisme pour des motifs personnels et familiaux a doublé entre 1977 et 1987 (Lero et Johnson, 1994).
- Un sondage mené en 1988 par le « *Conference Board du Canada* » auprès de 385 employeurs (Lero et Johnson, 1994), mentionne que près de 60 % des répondants croyaient qu'au moins 25 % des problèmes de stress dont souffrent leurs employés étaient attribuables au conflit travail-famille. De même, selon 53 % des employeurs concernés par cette étude, le stress dû au conflit travail-famille rend leurs organisations moins attirantes pour la main-d'œuvre (Lero et Johnson, 1994).

L'employeur est donc confronté au défi de faire face au contexte de la mondialisation et aux exigences de productivité qui en découlent, avec une main-d'œuvre de plus en plus aux prises avec des problèmes d'équilibre travail-famille. Cela dit, pour atteindre leurs objectifs et surmonter ledit défi, les employeurs doivent désormais réaliser que les problèmes de leurs employés sont forcément leurs problèmes. Dans ce sillage d'idées et d'explications, théoriciens et praticiens ne cessent de souligner que les organisations feraient mieux de s'occuper autant de la gestion de l'équilibre travail-famille de leurs ressources humaines que de leur technologie et leurs marchés. Les employeurs et les gestionnaires sont devant un grand défi : entrevoir la possibilité d'avoir de nouvelles stratégies susceptibles de concilier la rentabilité de leurs organisations avec le bien-être personnel, familial et professionnel de leurs ressources humaines. Autrement dit, l'on se pose de plus en plus la question suivante : « *How can contemporary companies meet increasing competition in the marketplace and still be sensitive and responsive to their employees as people - as individual with personal aspirations, family responsibilities, and susceptibility to stress reactions with consequent medical and emotional problem* » (Fishman et Cherniss, 1990)

Les problèmes familiaux rencontrés par les travailleurs, posent des défis sérieux aux organisations. Selon une étude nationale canadienne sur la garde des enfants réalisée en 1988, les problèmes de garde d'enfants sont susceptibles d'influencer la participation des parents au marché du travail et leur productivité. Les entreprises font alors, face à une nouvelle problématique complètement différente pour chacun de leurs employés. Dans la majorité des cas, elles n'ont pas affaire à un travailleur isolé, mais à deux - ou à plusieurs dans le cas des familles avec enfants - qui ne dépendent pas directement de l'entreprise, mais qui affectent nécessairement la vie de l'entreprise (sa productivité, son profit, etc.). Cela dit, les décisions qui concernent les conditions de travail ou d'emploi d'une personne se répercutent forcément sur la vie des autres qui en dépendent. La famille ne peut pas être considérée comme totalement étrangère au domaine des responsabilités de l'employeur.

1.1.2.3. Les défis pour la société

Le thème travail-famille s'imposant récemment comme sujet de préoccupation, ce sont maintenant des problèmes de société (transports, temps de travail, harmonisation des temps sociaux, place des enfants et des personnes âgées dans la société, etc.) qui font l'objet de réflexion mais cette fois-ci vus comme des conséquences du conflit travail-famille (Degimbe, 1992).

À cet effet, les changements et les mutations survenus dans la famille et sur le marché de travail posent un ensemble de problèmes pour la société. Ces problèmes sont exprimés à travers le discours de plusieurs mouvements sociaux qui secouent la société canadienne actuelle, à l'instar d'autres sociétés occidentales (les droits de la personne, l'égalité des sexes, etc.). Nous présentons ci-dessous, quelques indicateurs qui illustrent bien cette situation :

- L'absence d'un programme national coordonné et bien conçu de services de garde dont en témoigne, la baisse drastique du taux d'augmentation annuelle du nombre de places en milieu de garde reconnu au Canada. Ainsi, si habituellement ce taux variait de 10 % à 16 %, il est passé à 7.6 % en 1990 et à 4 % en 1991; soit le taux d'augmentation le plus bas depuis 1978 (Lero et Johnson, 1994). Cette baisse se fait ressentir davantage et

malgré la dénatalité enregistrée, depuis ces dernières années, à mesure que les femmes se joignent à la population active en nombre sans précédent; la proportion des employés appartenant à une famille monoparentale ou bi-active continue à progresser.

- En 1991, le nombre d'enfants âgés de 12 ans ou moins qui devait se faire garder au moins 20 heures par semaine (pendant que leurs parents travaillaient ou faisaient des études), était de 2.2 millions. Sur ce nombre 15 % seulement bénéficiaient de services de garde reconnus (Lero et Johnson, 1994).
- Au Canada, en 1988, 23 % des enfants âgés de 6 ans à 12 ans qui avaient besoin de services de garde passaient au moins un certain temps seuls ou avec un frère ou une sœur de moins de 13 ans pendant que leurs parents étaient au travail (Lero et Johnson, 1994). 7 % des enfants âgés de 6 ans à 9 ans et 21 % des enfants âgés de 10 ans à 12 ans se trouvaient dans cette situation (Lero et Johnson, 1994).

À cette issue, les défis lancés à la société vont en crescendo et ce, étant donné l'inadéquation des arguments, des politiques et des programmes familiaux et sociaux mis en oeuvre tant par les institutions publiques que privées (gouvernements, entreprises, etc.). Ces défis peuvent être préfigurés par la mise en question subséquente : *comment peut-on s'assurer que la performance économique se conjugue de manière harmonieuse avec le progrès social et le bien-être familial dans la société globale ? Autrement dit, comment éviter que la performance économique n'entache pas la qualité de vie des individus (enfants, adultes et aînés) et des familles dans la société ?*

1.2. ÉMERGENCE ET ÉVOLUTION DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE COMME SUJET DE RECHERCHE

Nul doute que la problématique du conflit travail-famille a commencé à attirer remarquablement l'attention des chercheurs et praticiens, à partir des années 70. Cela dit, cet intérêt a émergé suite aux changements et aux enjeux mentionnés dans le chapitre précédent. Ainsi, à la fin de la décennie 60 et au début de la décennie 70, le paradigme traditionnel de la séparation du monde des affaires de celui des autres sphères de la vie en

général a reçu un discrédit irrémédiable. A cet égard, le « *Work and family in the U.S.A* » de R. M. Kanter (1977) a constitué un premier jalon dans le revirement de la stratégie de recherche sur les liens entre le travail et la famille. Toutefois, et contrairement à l'avis de cette auteure, la recherche empirique concernant ce sujet a débuté dans les années 30 (Barling, 1990). Pour illustrer cet argument, il nous suffit de mentionner les quelques études suivantes : Hoppock (1935), Locke et Mackerprang (1949), Aberle et Naegele (1952), Dyer (1956) et Gover (1963). Cela dit, la recherche empirique et théorique sur le sujet a commencé depuis une soixantaine d'années. Cependant, ce n'est qu'à partir de la décennie 70 qu'un intérêt soutenu s'est manifesté chez les praticiens et les théoriciens agissant dans des champs multidisciplinaires.

S'agissant de la démarcation de la littérature d'avant les années 70 par rapport à celle d'après, deux constats sont fort intéressants à souligner : premièrement, ce n'est qu'à partir des années 70, que la théorie de l'interdépendance entre le travail et la famille a conquis sa légitimité parmi les théoriciens (Kanter, 1977, Piotrkowski et coll., 1987; Voydanoff, 1988; Gutek et coll., 1991). Deuxièmement, plusieurs efforts ont été élaborés depuis cette décennie afin de transposer les résultats des recherches empiriques et théoriques en un cadre cohérent à l'encontre du caractère fragmentaire des études d'avant 1970.

1.2.1. L'interface travail-famille dans la littérature antérieure aux années 70

La littérature ayant concerné l'interface travail-famille avant la décennie 70, faisait en sorte que les rôles attribués à la sphère de la vie familiale opéraient différemment et indépendamment de ceux structurant la sphère de la vie professionnelle (Kanter, 1977). Le mythe de la séparation entre ces deux sphères sous-tend non seulement la culture et la philosophie de gestion des entreprises, mais également l'ensemble des schèmes socioculturels déterminant la socialisation des rôles des individus dans la société. Kanter (1977, p.8) a décrit le mythe de la séparation comme suit :

« In a modern industrial society work life and family life constitute two separate and non-overlapping worlds, with their own functions, territories, and behavioral rules. Each operates by its own laws and can be studied independently. If events or decisions in one

world (such as wages awarded a worker) enter the other, they enter in the guise of external (and hence, often extraneous) variables but are not an intrinsic part of the operation of that world. They help shape a context, but little more. » (P. 8).

Ce mythe a été renforcé par l'éthique protestante, voulant que les individus sur les lieux du travail doivent concentrer leurs énergies et leurs pensées uniquement sur le travail et par la socialisation différentielle des rôles attribués aux hommes et aux femmes (Kanter, 1977). Pris dans cette perspective, le rôle de l'homme, en tant que gagne-pain, doit être de réussir dans son travail, tandis que le rôle de la femme est censé être confiné dans les responsabilités familiales. Cette vision dichotomique des rôles des hommes et des femmes a fortement imprégné la littérature en sciences sociales durant cette période. Cependant, cette perspective souffre d'une ambivalence et ce, à un double point de vue : d'une part, la famille est définie comme une institution privée procurant un havre et un refuge pour le travailleur face aux responsabilités de la vie professionnelle. D'autre part, la famille est supposée s'adapter continuellement aux conditions de travail, socialiser les enfants afin qu'ils constituent une relève compétente et adaptée et enfin procurer un soutien émotionnel et psychologique aux travailleurs pour qu'ils puissent améliorer leur efficacité. Ce faisant, ce mythe ignore complètement que le fonctionnement de la famille dépend des caractéristiques de la vie professionnelle : la rémunération, les créneaux horaires et la charge de travail aussi bien que des interactions avec d'autres institutions qui procurent des services aux membres de la famille, tels que l'école et le gouvernement (Voydanoff et Kelly, 1984). Trois théories caractérisent le substrat théorique de cette perspective :

- La première théorie importante ayant contribué à l'élaboration de la perspective traditionnelle est la formulation systématisée par Parsons et Bales (1955), impliquant que les hommes et les femmes tissent des relations différentes avec le monde des affaires et celui de la famille.
- Une autre théorie importante dans cette perspective est constituée par ce qu'on appelle « *Resources Theory* » de Blood et Wolf (1960). L'idée principale ici, est que les rôles attribués aux hommes et aux femmes varient considérablement et dépendamment des ressources requises pour jouer ces rôles. Les auteurs ont utilisé ce parcours explicatif

afin de répondre à trois questions relatives à la division du travail domestique : *pourquoi les hommes et les femmes réussissent-ils dans des tâches différentes dans la vie ? Pourquoi les femmes réussissent-elles dans les tâches domestiques davantage que les hommes ? Comment la division du travail domestique change dépendamment des variations dans les statuts professionnels des maris et des femmes ?*

- Enfin, une troisième théorie souscrivant à cette vision dichotomique est constituée par le concept de l'« échange » entre les époux. Scanzoni (1970) a appliqué le concept d'échange social, emprunté à la psychologie sociale, au domaine de la sociologie de la famille : l'échange entre la performance et le succès du mari en tant que gagne-pain avec le rôle de l'épouse qui procure l'amour, l'affection, etc. Cela dit, une complémentarité est censée exister entre ces deux termes de l'échange.

Grosso modo, cette perspective, communément appelée de nos jours « *la théorie de la segmentation* », postule que les domaines de la vie professionnelle et de la vie de famille sont indépendants : un individu peut donc avoir du succès dans une sphère sans que cela puisse affecter sa situation dans l'autre sphère (Piotrkowski, 1978; Payton-Miyazaki et coll., 1976). Autrement dit, les deux sphères existent de manière juxtaposée. Cette segmentation, censée exister dans le temps, dans l'espace et dans les mécanismes de fonctionnement, permet aux individus de « compartimentaliser » leur vie sans avoir à se soucier des recoupements qui existent entre les différentes sphères de cette vie : la famille demeure un monde investi par les relations intimes et psychoaffectives par excellence, alors que la vie professionnelle fait partie d'un monde où dominant les relations interpersonnelles et instrumentales plutôt qu'expressives (Piotrkowski, 1978).

1.2.2. L'interface travail-famille dans la littérature postérieure aux années 70

Sous la pression des changements dans les paramètres, les enjeux et les défis susmentionnés dans le chapitre précédent, on assista à la rupture avec le paradigme traditionnel de la segmentation. Rupture qui a donné lieu à une littérature abondante mais variée sur l'interface travail-famille et son impact sur le bien-être de l'individu comme travailleur et membre de famille (Howard, 1992; Zedeck, 1992; Lambert, 1990; Barling, 1990, Burke et

Greenglass, 1987; Voydanoff, 1988; Near et coll., 1980; Kanter, 1977). Une partie de cette littérature a été concentrée sur les effets du travail à l'endroit de la famille; une autre partie s'est intéressée aux effets de la famille sur le travail; enfin, de plus en plus on assiste à un troisième courant de pensée qui met l'accent sur l'interaction entre les deux sphères de vie (le conflit travail-famille) et ses effets sur le bien-être de l'individu (Duxbury et coll., 1994; Judge et Hulin, 1993; Frone et coll., 1992; Zedeck, 1992; Howard, 1992; Kline et Cowan, 1988; Greenhaus et coll., 1987). Le postulat de base de ce courant de pensée, est que la vision interactionnelle demeure la plus valable pour appréhender la réalité de l'interface travail-famille. Conformément à cet argument, il est insensé de croire que la famille n'a pas d'effet sur le travail et que seul le travail affecte la famille. D'autre part, il est aussi insensé de croire que tout ce qui se passe dans une sphère de vie affecte directement ou indirectement l'autre sphère. Ceci dit, nous élaborerons brièvement sur les trois perspectives de recherche et de théorisation ayant caractérisé la littérature postérieure aux années 70.

1.2.2.1. La perspective de l'étude des effets de la vie professionnelle sur la vie de famille

Dans cette perspective, la recherche a essayé de répondre à la question de savoir : « *What impact do work and work factors have on family variables ?* », ou encore « *How does work affect attitudes toward life and behaviors to extra-work roles ?* » ou encore, « *Does work life affect the quality of life in the family ?* » ou enfin, « *How does participation in work influence behavior in the family ?* » (Mortimer et coll., 1986). L'ensemble des recherches souscrivant à cette perspective s'organise autour de trois propositions principales : ces effets sont unidimensionnels reflétant ce que Kanter appelle « *Le déterminisme économique* » et l'impact des conditions associées à la réalisation du travail sur les conditions associées à la vie en dehors du travail (Barling, 1990; Voydanoff, 1988); les effets du travail sur la famille sont inévitablement négatifs (Barling, 1990). Toutefois, le poids de ces effets varie s'agissant des hommes ou des femmes (Gutek et coll., 1991; Lambert, 1990; Barling, 1990).

1.2.2.2. La perspective de l'étude des effets de la famille sur la vie professionnelle

Les partisans de cette perspective de recherche ont focalisé leurs efforts sur les aspects sociologiques, structurels et de développement de la famille et de ces membres, et leurs impacts sur la vie professionnelle (Zedeck, 1992). Les questions soulevées ici consistent à savoir si la qualité de vie familiale affecte la vie professionnelle de l'individu. Autrement dit, dans quelle mesure les attitudes et les comportements manifestés en dehors du travail influent sur ceux adoptés dans le travail ? A cet effet, Kanter (1977) a rendu compte des différentes manières dont les aspects socioculturels, notamment la socialisation reçue par l'individu dans sa famille est déterminante sur sa trajectoire professionnelle et comment les structures familiales influent sur les orientations, les motivations, l'énergie et les réclamations apportées de la famille dans le milieu du travail (Crosby, 1984; Crouter, 1984).

1.2.2.3. La perspective intégrée des interactions entre la vie professionnelle et la vie de famille

Les études qui participent à ce parcours des effets réciproques entre le travail et la famille, suggèrent, après examen, que toute recherche sur les liens de causalité dans les relations entre ces deux sphères ne saurait être basée que sur des perceptions idiosyncrasiques (Renshaw, 1976). Plusieurs auteurs ont élaboré des modèles théoriques afin d'appréhender la nature (positive ou négative) de l'interaction entre ces deux sphères et le sens (direct ou indirect) de son orientation. Ces modèles s'articulent principalement sur trois processus de liaison entre la famille et le travail (Zedeck, 1992; Lambert, 1990) : le processus de la segmentation, le processus des effets d'entraînement (« *spillover* ») et le processus de la compensation :

- La théorie de la segmentation (qui prolonge la vision dominante des années antérieures à la décennie 70): le postulat de base de cette théorie est que la vie de famille et la vie professionnelle ont évolué en tant que deux systèmes entièrement séparés, chacun se développant selon sa logique propre. La famille fonctionne sur la base des liens affectifs

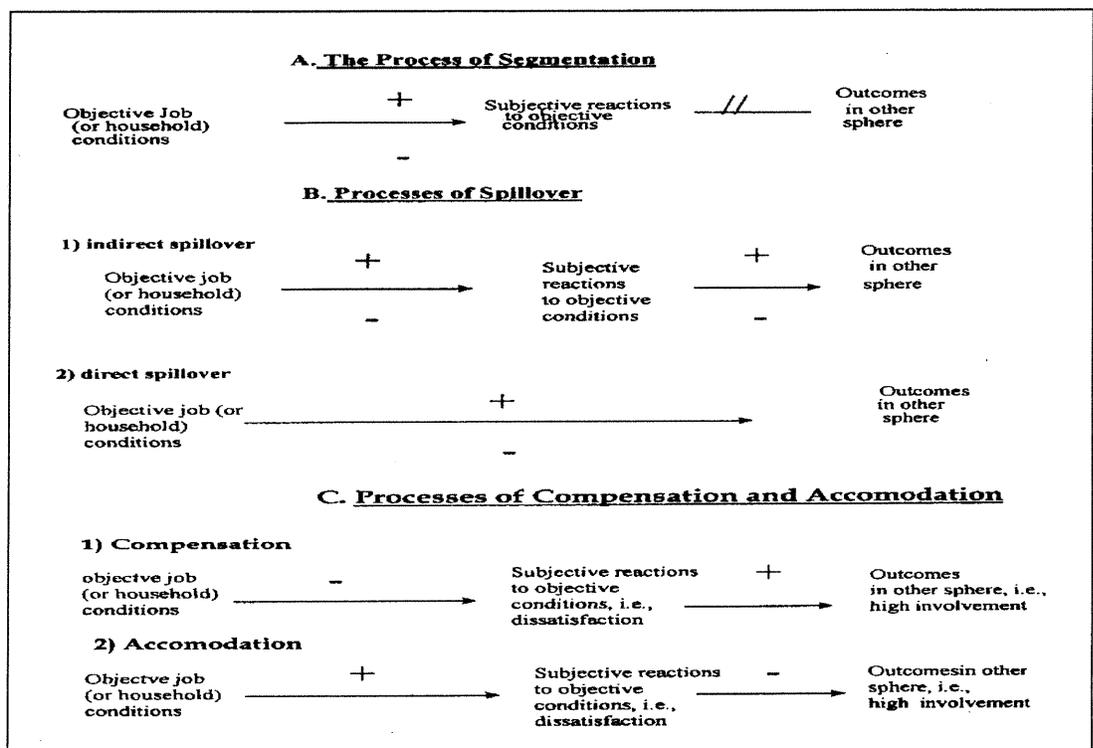
et émotionnels, tandis que l'entreprise est axée principalement sur la recherche du profit. Voilà pourquoi il a été toujours nuisible de vouloir concilier les obligations de la famille à celles du travail ou d'amener les obligations familiales dans l'enceinte de l'entreprise. Dans cette optique, les individus ont une vision segmentée dans le temps, l'espace et en ce qui concerne la fonction remplie dans les deux sphères. Ainsi, la famille représente le domaine de l'affection, de l'intimité, tandis que le travail est transposé en un domaine de l'impersonnel, de la compétition et des relations instrumentales plutôt qu'expressives. Les postulats de base de la théorie de la segmentation sont aussi connus sous les appellations de : séparation, compartimentalisation, indépendance, et théorie de la neutralité. Ces libellés constituent l'hypothèse nulle des relations entre la famille et le travail (Payton-Miyazaki, 1976).

- La théorie de la compensation : partant du postulat des rapports incompatibles entre la vie de famille et la vie professionnelle, les partisans de ce parcours théorique affirment qu'il y a une relation inversée entre ces deux sphères. Étant conscients de cette situation, les individus s'impliquent différemment dans les deux domaines et ce, de façon à compenser ce qu'ils perdent dans un domaine par ce qu'ils gagnent dans l'autre. Cette théorie repose sur les concepts suivants : le contraste, la complémentarité, l'opposition, la compétition, la régénération et l'hétéromorphisme. Toutefois, on a noté que le processus de compensation ne concernait que les hommes et ignorait donc les femmes. En se penchant sur la situation de celles-ci, on a ajouté un autre processus qui consiste à ce que la personne limite volontairement son implication dans un domaine pour accommoder ses besoins dans l'autre. À cet égard, les remarques suivantes s'imposent : le processus d'accommodation suggère une stratégie inverse de celle qui sous-tend le processus de la compensation. Les effets générés par les processus d'accommodation et de compensation sont les mêmes, ce sont les facteurs qui les déclenchent qui diffèrent : l'accommodation dans le premier et l'insatisfaction dans le deuxième (Dubin, 1979).
- La théorie des effets d'entraînement (« *spillover* ») : le postulat de base ici repose sur l'existence d'une similarité entre les événements qui sévissent dans l'environnement familial et ceux qui se présentent dans le milieu de travail. Autrement dit, la satisfaction dans une sphère génère la satisfaction dans l'autre et *vice versa*. Chaque sphère induit

donc des modèles structurels similaires dans l'autre. De ce fait, on considère que les deux sphères sont ouvertes sur elles-mêmes. Les concepts clés sous-jacents à cette perspective explicative sont : la similarité, l'extension, la généralisation, la familiarité, l'identité, l'isomorphisme, la continuation et la congruence (Belsky et coll., 1985).

Nous produisons ci-après, le schéma de Lambert (1990), visualisant les trois processus de liaison susmentionnés entre le travail et la famille.

Figure 1.2 Les processus de liaison de la vie professionnelle à la vie de famille



Source : Lambert, S.J. (1990), Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43, 3, 239-257.

Ces trois processus de liaison sont les plus fréquents dans le champ d'étude des relations entre la sphère du travail et celle de la famille (Lambert, 1990); les quatre théories subséquentes peuvent recouper l'un ou l'autre de ces processus (Zedeck, 1992):

- La théorie instrumentale (« *Instrumental Theory* ») : selon cette théorie, une sphère (le travail ou la famille) peut être considérée comme un tremplin qui permet d'obtenir ce qui est désiré dans l'autre sphère. À titre d'exemple, les dérivées positives de la sphère

du travail, conduisent à réaliser une vie de famille joyeuse. Par conséquent, elles sont des moyens pour parvenir à certains plaisirs dans la vie en général (Evans et Bartolomé, 1984; Payton-Miyazaki et Brayfield, 1976).

- La théorie du conflit (« *Conflict Theory* ») : partant d'une vision antithétique, cette théorie considère que la satisfaction dans une sphère donnée ne saurait être atteinte qu'aux dépens d'une autre sphère. Cela dit, les deux sphères sont incompatibles du fait qu'elles participent de normes et d'exigences distinctes (Evans et Bartolomé, 1984; Greenhaus et Beutell, 1985; Payton-Miyazaki et Brayfield, 1976). D'autres études dans cette même veine définissent la compatibilité ou l'incompatibilité entre ces deux sphères comme étant un conflit de rôle (Greenhaus et Beutell, 1985; Kopelman et coll., 1983; Jones et Butler, 1980; Holahan et Gilbert, 1979b). Au cœur de cette perspective, gît la notion de « *Roles pressures* » ressentie dans les rôles assumés par les individus dans leur vie de famille et dans leur vie professionnelle. Cette pression découle d'une certaine incompatibilité entre ces rôles (Greenhaus et Beutell, 1985; Greenhaus et Parasuraman, 1987). À cet égard, Greenhaus (1988), a identifié trois formes que peut prendre le conflit travail-famille : 1) un conflit dû à l'incompatibilité des créneaux horaires impartis aux responsabilités familiales et professionnelles (« *Time-based conflict* »); 2) un conflit généré du fait que l'effort fourni par l'individu dans le domaine du travail (ou dans la famille), produit des symptômes de tension et de stress (ex. fatigue, irritation) qui se manifestent aussi à travers l'accomplissement de ses rôles dans le domaine de la famille (ou du travail) (« *strain-based conflict* »); 3) Enfin, le conflit travail-famille peut résider dans l'incompatibilité des comportements que l'individu doit adopter dans les deux sphères : la famille et le travail. Autrement dit, un comportement qui est fonctionnel dans une sphère peut se révéler dysfonctionnel dans l'autre (« *behavior-based conflict* »).
- Le modèle de la congruence (« *Congruence Model* ») de Morf (1989) : ce modèle postule une relation de congruence entre les deux sphères de vie par le biais d'un troisième facteur qui les affecte similairement, tel que la variable de la personnalité qui incite une personne à réagir de manière similaire à la fois dans les deux environnements.
- La théorie intégrative (« *Integrative Theory* ») : cette théorie soutient que les deux sphères sont tellement imbriquées l'une à l'autre, qu'il est pratiquement impossible de

les considérer séparément. Cette théorie est aussi connue sous le nom du modèle de l'identité (« *Identity* ») (Morf, 1989).

1.3. SYNTHÈSE DES RECHERCHES SUR LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE³

L'objet de cette section consiste à mettre en relief : 1) les principaux constats que l'on peut faire à propos des recherches sur le conflit travail-famille; 2) le modèle général des déterminants du conflit travail-famille qui émerge de la revue de cette littérature.

1.3.1. Constats généraux

L'analyse des recherches clefs de la littérature sur le conflit travail-famille permet de mettre en relief les traits saillants ci-après :

- Il existe une certaine continuité des modèles de recherche en ce sens que plusieurs auteurs ont basé leurs cadres théoriques sur des modèles antérieurement construits par d'autres. Ainsi, à titre d'exemple, le modèle proposé par Frone et coll. (1992), s'inscrit dans la continuité des modèles déjà testés par d'autres auteurs, entre autres : Bacharach et coll. (1991), Greenhaus et Beutell (1985), Kopelman et coll. (1983). De même, le modèle de Wiersma (1994) a repris, *mutatis mutandis*, le modèle élaboré par les Rapoport (1976). Également, le modèle de Kopelman et coll. (1983) a été repris par Bedeian et coll. (1988), Duxbury et Higgins (1991) et par Rice et coll. (1992).
- Les caractéristiques, tant qualitatives que quantitatives, des échantillons utilisés par les différentes études sont très variées. À titre d'exemple, les deux échantillons ayant soutenu l'étude de Kopelman et coll. (1983), ont concerné 181 et 91 étudiants de collège qui ont été interrogés par voie de questionnaire. De même, la recherche de Parasuraman et coll. (1992), a été faite sur un échantillon de 238 cas et a été basée sur un questionnaire. Les trois études de Frone et coll. (1991; 1992; 1993) ont concerné respectivement des échantillons de 596, 631 et 473 répondants. Le mode de collecte des

³ Pour consulter la littérature revue, en ce qui concerne le conflit travail-famille, nous prions le lecteur de se reporter à l'annexe « B ».

données ayant été utilisé dans ces trois études a été l'entrevue. L'étude de Rice et coll. (1992) a été basée sur une analyse de données secondaires et a utilisé un échantillon de 823 cas.

- Une partie de la littérature s'est concentrée sur les effets du travail à l'endroit de la famille, une autre partie s'est intéressée aux effets de la famille sur le travail, enfin, une autre partie de cette littérature a mis l'accent sur l'interaction entre les deux sphères de vie (le conflit travail-famille) et ses effets sur le bien-être de l'individu (Duxbury et coll. 1994; Judge et Hunin 1993; Frone et coll. 1992; Zedeck, 1992; Howard, 1992; Kline et Colwan 1988; Greenhaus et Parasuraman 1987). Cette tendance vers l'analyse bidirectionnelle du conflit travail-famille semble constituer une troisième piste de recherche fort prometteuse en matière des études sur le stress émanant du conflit entre la vie de travail et celle de famille (Frone, et coll. 1992).
- De même, le fait que certains modèles de recherche ont comporté des variables modératrices, ou ont concerné des variables indépendantes ou dépendantes différentes de celles utilisées dans d'autres modèles, ou encore, ont utilisé une conceptualisation tantôt bidimensionnelle tantôt multidimensionnelle du conflit travail-famille, ne facilite pas la tâche de procéder à l'analyse comparative des résultats de ces différentes recherches.
- S'agissant des modes de collecte des données relatives aux différentes recherches, il y a lieu de souligner la dominance des approches quantitatives (le questionnaire) sur les approches qualitatives (l'entrevue).

1.3.2. Vers un modèle général des déterminants du conflit travail-famille

Cette section sera répartie en trois sous-sections : une première sous-section sera réservée à l'examen des façons dont le conflit travail-famille a été opérationnalisé à travers les différentes recherches revues; une autre traitera des déterminants de ce conflit et une troisième sera consacrée à l'analyse des effets des variables modératrices sur ledit conflit

Ce faisant, notre objectif est de parvenir à : 1) faire une rétrospective de toutes les variables du conflit travail-famille identifiées dans la littérature revue, 2) montrer le sens de la relation le plus souvent observé, 3) identifier les variables qui ont été le plus souvent étudiées.

1.3.2.1. Le conflit travail-famille

Bien que la majorité des recherches faites, à ce sujet, ait mesuré le conflit travail-famille dans une perspective unidirectionnelle, plusieurs recherches plus récentes ne semblent guère entériner cette conception. L'originalité de cette récente littérature réside dans le fait qu'elle prend en compte simultanément les deux dimensions du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985). Parmi les recherches qui illustrent bien cette nouvelle conception, il y a lieu de mentionner les suivantes : selon Gutek et coll. (1991), le conflit travail-famille reflète les interférences de la vie professionnelle dans la vie familiale (par exemple, les longues heures de travail affectent la qualité des rôles joués dans la famille et la quantité de temps passée auprès de sa famille; même le fait de penser à son travail lorsqu'on est avec sa famille affecte cette quantité). Tandis que le conflit famille→travail, représente les interférences des responsabilités familiales dans la vie professionnelle (par exemple, les soins d'entretien obligatoires pour les personnes à charge au sein de la famille, affectent la performance des rôles assumés dans le travail et également, le fait d'être préoccupé par les questions familiales pendant qu'on est sur les lieux de travail, rétrécit la quantité de temps réservée à la vie professionnelle). Partant des résultats de Gutek et coll. (1991) et de Frone et coll. (1992), O'driscoll et coll. (1992) ont vérifié que le conflit travail→famille se distingue du conflit famille→travail. En outre, selon ces auteurs, les résultats de Gutek et coll. (1991) soutiennent l'hypothèse que les femmes ressentent plus le conflit travail→famille que les hommes, mais s'agissant du conflit famille→travail, une certaine similarité semble se dégager des résultats concernant les deux sexes (Judge et coll. 1993).

Par ailleurs, et pour approfondir notre compréhension du sens de cette bidirectionalité, une certaine littérature a décortiqué les deux dimensions principales du conflit travail-famille en

plusieurs sous-dimensions : on parle alors de la mesure bidirectionnelle et multidimensionnelle du conflit travail-famille.

Par conséquent, et comme le précise Chenevier (1996), « *s'il existe peu de distinction dans la définition du conflit emploi-famille⁴, il en existe plusieurs en ce qui a trait à l'opérationnalisation* ». Ce qui nous amène à regrouper les différentes mesures rencontrées dans la littérature revue en trois catégories : 1) la mesure unidimensionnelle (les interférences, soit du travail dans la vie de famille, soit de la famille dans la vie de travail); 2) la mesure bidirectionnelle (la relation réciproque) du conflit travail-famille; 3) la mesure bidirectionnelle et multidimensionnelle (qui fait éclater les deux dimensions principales en plusieurs sous-dimensions ou types de conflit travail-famille et étudie la relation réciproque entre ces différentes sous-dimensions ou types de conflit travail-famille).

1.3.2.1.1. La mesure unidirectionnelle du conflit travail-famille

Les chercheurs souscrivant à cette perspective d'étude ont considéré et opérationnalisé le conflit travail-famille comme étant une réalité à sens unique (Chenevier, 1996) : soit la mesure du conflit travail→famille, soit celle du conflit famille→travail (voir section précédente pour plus de détail). Parmi les auteurs ayant adhéré à cette vision unidirectionnelle, Chenevier (1996) cite : Burke (1988) et Bohlen et Viveros-Long (1981) qui se sont penchés uniquement sur le sens travail→famille du conflit. À cet égard, l'étude de Burke (1988), a bien montré l'impact à sens unique des exigences du travail à l'endroit de divers aspects du bien-être du travailleur (voir section précédente). De même, selon Duxbury et coll. (1993), le sens travail-famille dudit conflit paraît empêcher l'accomplissement des autres rôles assumés par le travailleur au niveau de son bien-être personnel et dans sa vie de famille (Chenevier, 1996).

Toutefois, cette perspective semble de plus en plus délaissée par les chercheurs au profit de la prise en compte simultanée des deux effets (Frone et coll., 1992; Wiley, 1987; Greenhaus et Beutell, 1985). En témoigne, à titre d'exemple, le fait que la documentation revue ne renferme qu'une seule étude relevant de cette perspective : celle de Burke (1988). Le

⁴ Cette auteure utilise la notion de conflit emploi-famille pour traduire celle de conflit travail-famille (« *Work-Family Conflict* » qui demeure communément admise dans la littérature internationale.

conflit travail→famille est lié positivement et significativement aux effets étudiés (l'aliénation au travail, l'épuisement, la satisfaction au travail, l'intention de quitter son travail, les symptômes psychosomatiques, l'état affectif négatif, la santé physique et les changements néfastes intervenus dans le style de vie du travailleur).

1.3.2.1.2. La mesure bidirectionnelle du conflit travail-famille

Dans le cadre de cette perspective, l'interface travail-famille suscite de nouveaux questionnements quant à l'analyse bidirectionnelle de cette interface (Lambert, 1990; Frone et coll., 1992). Celle-ci se rapporte à l'examen de l'impact spécifique du stress découlant des caractéristiques du travail (« *work stressor* ») sur le fonctionnement de la vie familiale et *vice-versa* (Frone et coll., 1992; Burke et coll., 1987; Voydanoff, 1988). Autrement dit, la recherche a commencé à porter un intérêt particulier à l'examen des points de conflictualité et de tension se trouvant à l'intersection entre la famille et le travail (« *Work-Family Conflict* ») comme une autre source de stress pouvant affecter le bien-être de l'individu (Greenhaus et Beutell, 1985; Greenhaus et Parasuraman 1987; Voydanoff, 1988; Burke, 1988; Kline et Cowan, 1988; Lambert, 1990; Howard, 1992; Frone et coll., 1992). Cette nouvelle piste de recherche paraît plausiblement prometteuse quant à la possibilité d'intégrer les recherches faites sur l'interface travail-famille dans un cadre théorique cohérent (Greenhaus et Parasuraman, 1987; Gutek et coll., 1991; Frone et coll., 1992; Higgins et coll., 1992). Ceci est vrai d'autant plus que le conflit travail-famille, en reflétant l'état d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, peut servir de tremplin à travers lequel les conditions de travail influent sur la qualité de la vie familiale et *vice-versa* (Frone et coll., 1992). La documentation revue permet de constater que 8 parmi les 15 recherches recensées paraissent s'inscrire dans le cadre de cette perspective : Keith et Schaefer (1980) ont étudié les interférences du travail dans la famille et *vice versa*, et c'est de même pour Voydanoff (1988), Gutek et coll. (1991), Duxbury et Higgins (1991), Frone et coll. (1992), Frone et coll. (1993) et Frone et coll. (1996). Greenhaus et coll. (1989) se sont intéressés au conflit lié au temps (« *Time-based conflict* ») et le conflit lié à la tension (« *Strain-based conflict* »).

1.3.2.1.3. La mesure multidimensionnelle du conflit travail-famille

Partant de l'idée que le conflit travail-famille est une réalité globale qui renferme plusieurs conflits de différents types dont chacun peut avoir des antécédents et des conséquences fort différents également (Deschamps, 1996) certains auteurs n'ont pas hésité à proposer une mesure multidimensionnelle dudit conflit (Holahan et Gilbert, 1979ab; Greenhaus et Kopelman, 1981; Rice et coll. 1992; Aryee 1992). Cette tendance paraît constituer une piste de recherche fort prometteuse pour ce champ d'étude dans la mesure où cela va permettre de cerner plus précisément les diverses interactions (ou formes de conflit) qui existent entre la vie de travail et la vie de famille et leurs effets spécifiques sur les domaines de bien-être des travailleurs. Par référence au travail de Chenevier (1996), nous présentons ci-après, un tableau visualisant les six types de conflit travail-famille de Holahan et Gilbert (1979a)

Figure 1.3 Présentations des six types de conflits de rôles étudiés par Holohan et Gilbert (1979a)

Scale	No. of items	Cronbach's α	Representative items
Worker vs. Spouse	3	.81	Wanting to be a "good" spouse vs. being unwilling to risk taking the time from your work
Worker vs. Parent	4	.81	Spending most evenings on work-related activities vs. spending most evenings with your family
Worker vs. Self	4	.86	Wanting to be recognized at a high level in terms of your work vs. wanting to maximize your personal development
Spouse vs. Parent	3	.82	Spending prime time developing and maintaining the relationship with your spouse vs. spending prime time developing and maintaining the relationship with your child
Spouse vs. Self	4	.75	The life-style you prefer vs. the life-style preferred by your spouse
Parent vs. Self	3	.88	Giving priority to your family vs. giving priority to yourself

Source : Holohan, C.K. et Gilbert, L.A. (1979a), Conflict between major life roles : Women and man un dual career couples, *Human Relations*, 32, 451-467, p. 455.

Dans la documentation revue, cette nouvelle tendance de mesurer le conflit travail-famille, semble concerner 5 recherches sur les 15 ayant été recensées : Kopelman et coll. (1983) qui ont examiné trois types de conflit (le conflit lié à la famille, le conflit lié au travail et le conflit entre les rôles relevant de chacune des deux sphères de vie), Rice et coll. (1992) qui

se sont intéressés, également à trois types de conflit (le conflit travail-famille, le conflit famille-travail et le conflit travail-loisirs); Aryee, (1992) dont l'étude a concerné le conflit travail-conjoint, le conflit travail-parent, le conflit travail-entretien du foyer domestique, Izraëli (1993) qui a utilisé les mêmes mesures que Kopelman et coll. (1983) et enfin, Duxbury et coll. (1994) qui ont étudié trois aspects du conflit travail-famille : la surcharge des rôles due à ce conflit, le conflit travail-famille et le conflit famille-travail.

1.3.2.2. Les déterminants

La littérature précédente met en relief, de manière éparse, plusieurs variables. Dans le cadre de cette section, nous allons les regrouper en quatre catégories distinctes afin de mieux cerner l'analyse synthétique de leurs effets sur le conflit travail-famille. Ces catégories sont:

- Les déterminants inhérents à la vie professionnelle;
- Les déterminants ressortant à la vie de famille;
- Les variables modératrices.

1.3.2.2.1. Les déterminants inhérents à la vie professionnelle

Aux fins de cette recherche, nous pouvons préfigurer ces déterminants de la manière suivante : le temps de travail, la nature de travail, la surcharge (mentale et physique) de travail et l'implication (mentale et physique) dans son travail. Ces déterminants sont plus susceptibles d'influencer le conflit travail→famille :

- Les déterminants relatifs au temps et à la mobilité géographique requis par le travail : dans la revue de littérature faite pour examiner et classifier les conditions de travail contenus dans l'environnement organisationnel, certains auteurs ont identifié les composantes de temps comme étant des déterminants structurels ou objectifs du stress dans la vie professionnelle et du conflit travail-famille (Frone et coll., 1992; Zedeck, 1992; Lambert, 1990; Barling, 1990; Voydanoff, 1987; Near et coll., 1980).

- Le nombre d'heures travaillées (Kline et Cowan, 1988; Burke, 1988; Voydanoff, 1984b; Voydanoff et Kelly, 1984; Staines et Pleck, 1983). La documentation revue dans la section précédente confirme cette assertion en ce sens que le nombre d'heures travaillées par semaine, paraît être positivement et significativement relié aux difficultés rencontrées par le travailleur à assumer ses responsabilités familiales. Ainsi, à titre d'exemple, l'étude de Aryee (1992), montre une relation positive significative entre le nombre d'heures travaillées par semaine et les trois types de conflit suivants : le conflit travail-conjoint, le conflit travail-parent et le conflit travail-entretien du domicile. De même, l'étude de Voydanoff (1988), permet de constater que la quantité de temps travaillée est associée au conflit travail-famille et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les résultats des deux études de Gutek et coll. (1991), montrent que plus le temps investi par une personne dans ses activités professionnelles est important, plus celle-ci sera encline à ressentir les effets du conflit travail-famille. Il en est de même en ce qui concerne l'étude de Walls (2001).

- La période de temps travaillée paraît aussi influencer sur l'intensité du conflit travail-famille (Walker, 1985; Voydanoff, 1984b; Zalusky 1978). La documentation examinée permet de confirmer cette relation. À titre d'exemple, l'étude de Voydanoff (1988), révèle que le travail de soir ou de nuit (« *non-day shift* ») est positivement et significativement lié au conflit travail-famille dans le cas des hommes.

- L'inflexibilité dans les horaires de travail semble être positivement reliée à l'intensité du conflit travail-famille et négativement associée au bien-être du travailleur (Boles, 2001; Clark, 2001; Aryee, 1992; Greenhaus et Parasuraman, 1987; Staines et Pleck, 1986; Staines et Pleck, 1983; Hicks et coll., 1981). Ainsi, dans la documentation revue dans la section précédente, l'étude de Aryee nous a fait constater que l'inflexibilité dans les horaires de travail est positivement liée au conflit travail-entretien du domicile. Toutefois, elle ne semble pas influencer significativement sur le conflit travail-conjoint ni sur le conflit travail-parent.

- La mobilité géographique est un autre déterminant et non des moindres du stress ressenti par l'individu en tant que travailleur et membre de famille (Barling, 1990; Voydanoff, 1987; Markham et Pleck, 1986; Seindenberg, 1973; Mckain, 1973; Backard, 1972; Weissman et Paykel, 1972). Les auteurs qui se sont intéressés à ce déterminant, précisent que la notion de mobilité géographique renferme deux réalités distinctes : 1) la mobilité géographique nécessitant un changement de résidence pour toute la famille du travailleur, c'est ce que Voydanoff (1987) appelle « *Job-related transfers* » et Barling (1990) nomme « *Job change* »; 2) la mobilité géographique ne nécessitant pas de changement de résidence pour le travailleur et sa famille, c'est ce que Voydanoff (1987) appelle « *Job-related travels* » et Barling (1990) nomme « *Job-related transfers* ». Cependant, rares sont les recherches qui ont vérifié les effets de la mobilité géographique sur l'intensité du conflit travail-famille.

- La nature du travail : les déterminants se rapportant à la nature du travail ont trait à la variété des tâches, l'enrichissement qu'en tire le travailleur, à la latitude, au degré de contrôle ou d'autonomie dont jouit l'individu en accomplissant ses responsabilités (Frone et coll., 1994; Frone et coll., 1992; Howard, 1992; Voydanoff, 1988). Tels que relevés dans la littérature, les résultats concernant les déterminants inhérents aux tâches assumées montre bien que plus ils sont importants, moins ils intensifient le conflit travail-famille (Frone et coll., 1992). Les résultats des études revues dans la section antérieure confirment ces assertions. Ainsi, à titre d'exemple, les résultats de l'étude de Burke (1988), affichent un lien négatif entre le degré d'autonomie dont jouit le travailleur en effectuant ses tâches, le degré de stimulation et d'enrichissement et l'intensité du conflit travail-famille. L'étude de Aryee (1992) met en relief les trois faits suivants : d'abord, le degré d'autonomie dans l'exécution des tâches paraît être négativement associé aux trois types de conflit travail-famille; ensuite, la variabilité dans les tâches semble être positivement reliée au conflit travail-parent et au conflit travail-entretien du domicile; toutefois, la complexité dans les tâches ne paraît pas être associée significativement aux trois types de conflit travail-famille. La recherche faite par Frone et coll. (1991), permet d'observer que l'autonomie dans l'exécution des tâches est négativement et significativement reliée à l'intensité du conflit travail-famille. De même, d'après les résultats de l'étude de Frone et coll. (1992), l'autonomie dans la

réalisation des tâches a une relation négative et significative avec l'intensité du conflit travail-famille.

- La surcharge (mentale et physique) du travail : les déterminants de cette catégorie, se rapportent principalement à l'ambiguïté des rôles, à la surcharge de travail et au conflit de rôles (Greenhaus et Beutell, 1985). L'ambiguïté des rôles peut être définie comme étant le degré de certitude et de connaissance que possède un travailleur à l'endroit de ses responsabilités, de son autorité et des attentes de la direction à l'égard de ses responsabilités (Voydanoff, 1988). Le conflit de rôles témoigne de la présence simultanée de plusieurs pressions de rôles incompatibles (Bacharach et coll., 1991). Enfin, la surcharge de travail exprime l'inadéquation entre le volume de travail exigé par l'organisation et la quantité de temps allouée à sa réalisation (Bacharach et coll., 1991). Ces variables sont considérées parmi les sources de stress les plus importantes (Ivancevich et Matteson, 1980). Cela dit, les travailleurs ayant des rôles ambigus, conflictuels ou surchargés de travail, font l'expérience d'états psychoémotionnels négatifs, de fatigue et de tension. Ceci intensifie leur conflit travail-famille et partant affecte négativement leur bien-être (Aryee, 1992; Frone et coll., 1992; Greenhaus et coll., 1989; Burke, 1988; Jones et Butler, 1980). A titre d'illustration, les résultats de l'étude de Burke (1988), font apparaître que la surcharge des rôles est positivement reliée au conflit travail-famille. Toutefois, l'étude de Voydanoff (1988), fait apparaître des résultats mitigés : 1) pour les hommes, on a constaté que l'ambiguïté de rôles, le conflit de rôles et la surcharge de rôles sont positivement et significativement associés au conflit travail-famille; 2) s'agissant des femmes, seule la pression de la surcharge de rôles paraît être liée positivement et significativement à l'intensité du conflit travail-famille. L'étude de Aryee (1992), montre des résultats quelque peu mitigés : 1) seule la surcharge de rôles paraît être liée positivement aux trois types de conflit (le conflit travail-conjoint, le conflit travail-parent et le conflit travail-entretien du domicile); 2) le conflit de rôles est lié positivement au conflit travail-entretien du domicile; 3) l'ambiguïté de rôles est associée négativement au conflit travail-parent mais positivement au conflit travail-entretien du domicile. L'étude de Frone et coll., (1992) montre également que l'ambiguïté de rôles, les exigences de rôles sont positivement reliées au conflit travail-famille. De même, selon Carlson (1999) et Carlson et coll.,

(2000), le conflit des rôles et l'ambiguïté des rôles de travail intensifient le conflit d'énergie entre le travail et la famille (« *Strain-based conflict* »). Pour sa part, Walls (2001) a trouvé une relation significativement positive entre l'ambiguïté et le conflit des rôles et l'intensité du conflit travail-famille.

- En plus de ces déterminants dominants dans la littérature, il y a lieu de mentionner que l'implication dans le travail (« *Job Involvement* ») a été utilisée comme un déterminant, mais moins fréquemment que les autres, du conflit travail-famille. Selon plusieurs auteurs, l'implication, *a fortiori*, en termes d'heures investies dans la vie professionnelle a un lien positif avec l'intensité du conflit travail-famille (Greenhaus et Kopelman, 1981; Greenhaus et Beutell, 1985). Entendue au sens psychologique, l'implication à l'égard du travail témoigne du degré d'attachement manifesté par l'individu en ce qui a trait à son rôle professionnel, au degré d'identification psychologique à son travail et à l'importance de la signification et de l'image que l'individu attribue à son travail (Duxbury et Higgins, 1991). Les résultats de plusieurs études confirment que plus l'individu s'implique matériellement dans ses rôles professionnels, plus il sera enclin à ressentir l'intensité du conflit travail-famille (Greenhaus et Kopelman, 1981; Gutek et coll., 1991; Duxbury et Higgins, 1991). Les résultats de l'étude de Carlson et coll. (2000), convergent dans le même sens d'explication : l'engagement dans le travail intensifie trois formes du conflit travail-famille (« *Time-based Conflict* », « *Strain-based Conflict* » et « *Behavior-based Conflict* »). Pourtant, l'étude de Frone et coll. (1992), permet de constater que l'implication psychologique dans le travail (« *Job Involvement* ») ne semble guère être positivement et significativement relié au conflit travail-famille.

Tableau I.1 Les déterminants du conflit travail-famille contenus dans la sphère du travail

Déterminants	Effets	Littérature d'appui
Le nombre d'heures travaillées	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+), le conflit travail-conjoint (+), le conflit travail-parent (+), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Voydanoff (1988), Gutek et coll. (1991), Aryee (1992); Walls (2001)
La période de temps travaillée	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+),	Voydanoff (1988)
L'inflexibilité dans les horaires	le conflit travail-entretien du domicile (+)	Aryee (1992), Clark (2001); Walls (2001)
Le manque d'autonomie	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+), le conflit travail-conjoint (+), le conflit travail-parent (+), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Burke (1988), Frone et coll. (1991), Aryee (1992), Frone et coll. (1992)
Le manque d'enrichissement	le conflit travail-famille (+)	Burke (1988)
Le manque de variabilité dans les tâches	le conflit travail-parent (+), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Aryee (1992)
Le conflit de rôles	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Voydanoff (1988), Aryee (1992), Carlson (1999); Carlson et coll. (2001); Walls (2001)
L'ambiguïté de rôles	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+), le conflit travail-parent (-), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Voydanoff (1988), Aryee (1992), Frone et coll. (1992), Carlson (1999); Carlson et coll. (2001); Walls (2001)
La surcharge des rôles	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+), le conflit travail-conjoint (+), le conflit travail-parent (+), le conflit travail-entretien du domicile (+)	Voydanoff (1988), Aryee (1992), Frone et coll. (1992)
L'implication psychologique	le conflit travail→famille (-), le conflit famille→travail (-),	Frone et coll. (1992), Carlson (1999); Carlson et coll. (2001)
L'implication instrumentale	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+),	Greenhaus et Kopelman (1981); Gutek et coll. (1991); Duxbury et Higgins (1991)

1.3.2.2.2. Les déterminants contenus dans la sphère de la famille

Comme nous avons pu le constater, l'environnement familial renferme plusieurs déterminants qui sont susceptibles d'intensifier le conflit travail→famille et partant affecter le bien-être de l'individu. Ces déterminants sont de trois types :

- La surcharge de travail familial : les variables retenues pour décrire ces exigences sont d'une part, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants, la quantité de temps investie dans les soins pour enfants et d'autre part, la quantité de temps investie dans les travaux domestiques :
 - Le nombre d'enfants à charge s'avère positivement lié à la surcharge des rôles, *a fortiori* au niveau des femmes employées (Katz et Piotrkowski, 1983), au conflit et à l'ambiguïté des rôles parmi les hommes et les femmes dans les familles bi-actives (Keith et Schafer, 1980) et au conflit travail-famille (Clark, 2001). Avoir des enfants à âge préscolaire paraît aussi constituer une source importante de stress dans l'environnement familial (Boles, 2001; Kelly et Voydanoff., 1985; Voydanoff et Kelly, 1984; Katz et Piotrkowski, 1983; Greenhaus et Kopelman, 1981). Enfin, la présence tout court d'enfants en cours de scolarité semble influencer sur les contraintes de temps des parents (Voydanoff et Kelly, 1984). A cette issue, la quantité de temps consacrée journallement aux enfants, paraît déterminante sur la qualité de vie personnelle, familiale et professionnelle de l'individu (Howard, 1992; Emmons et coll., 1990; Near et coll., 1980). La quantité de temps investie journallement dans les travaux domestiques et l'entretien des enfants constituent une autre source de conflit et de tension entre les responsabilités familiales et professionnelles de l'individu (Boles, 2001). Les activités relatives aux enfants peuvent interférer avec les créneaux horaires utilisés pour les responsabilités professionnelles. La documentation revue dans la section précédente, contient des résultats qui confirment dans l'ensemble ces assertions. Ainsi, à titre d'exemple, l'étude de Keith et Schafer (1980), fait constater une relation positivement significative entre le nombre d'enfants et le conflit famille-travail et ce, tant parmi les hommes que parmi les femmes. De même, l'étude de Katz et Piotrkowski (1983) montre que d'une part, le nombre d'enfants à charge a une influence significativement positive sur la tension éprouvée au niveau des rôles familiaux et il en est de même en ce qui concerne l'âge des enfants. Également, les résultats auxquels a abouti Voydanoff (1988) montrent que l'intensité du conflit famille-travail appert plus élevée parmi les répondants ayant une charge d'enfants d'âge préscolaire. Enfin, avoir la charge tout court d'enfants vivant avec soi paraît significativement et positivement liée au conflit travail-famille (Carlson, 1999).

- De même, la quantité de temps réservée aux responsabilités familiales peut intensifier la surcharge des rôles et l'épuisement de l'individu (Emmons et coll., 1990; Voydanoff, 1988; Staines et Pleck, 1983; Near et coll., 1980). À cet égard, la littérature revue (voir section précédente), fait constater que ce déterminant demeure bel et bien positivement relié au conflit famille-travail. Ainsi, les résultats aussi bien de l'étude de Frone et coll., (1992) que des deux études de Gutek et coll., (1991), font observer que plus la quantité de temps investie par l'individu dans ses responsabilités familiales est importante, plus celui-ci sera enclin à ressentir l'intensité du conflit famille-travail.
- S'agissant de l'engagement à l'endroit de la vie de famille (« *Family Involvement* »), qui renvoie au niveau d'implication psychologique manifestée par un individu vis-à-vis ses rôles familiaux selon Duxbury et Higgins (1991), l'étude de ces mêmes auteurs, affiche des résultats mitigés : alors que l'engagement dans la vie de famille paraît être positivement lié au conflit famille-travail dans le cas des hommes, il est négativement associé au conflit famille-travail pour ce qui concerne les femmes. Selon la même étude et s'agissant des attentes exprimées à l'endroit de la famille l'implication psychologique semble être positivement liée au conflit famille-travail aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Enfin, dans l'étude de Carlson et coll. (2000), l'implication dans la famille semble réduire l'intensité d'une seule forme du conflit travail-famille parmi les trois étudiées (« *Behavior-based Conflict* »).
- L'examen des interactions sévissant dans la vie familiale permet également de cerner d'autres sources de conflictualité et de tension entre la vie de travail et la vie de famille (Blair, 1993; Frone et coll., 1992; Aryee, 1992; Gutek et coll., 1991; Duxbury et Higgins, 1991; Emmons et coll., 1990). À cet égard, les auteurs ayant étudié cette dimension ont mis l'accent sur les aspects suivants : 1) la nature des interactions dans les relations maritales et 2) la nature des interactions caractérisant les relations parentales (Frone et coll., 1994; Blair, 1993; Frone et coll., 1992; Burke, 1988; Greenhaus et Parasuraman, 1987; Kessler et coll., 1985). Au niveau des interactions maritales, on a mis principalement l'emphase sur trois variables : la fréquence des conflits et des tensions dans les rapports entre conjoints/partenaires (Blair, 1993; Frone et coll., 1992),

le soutien social obtenu de la part du conjoint/partenaire (Frone et coll., 1992) et le degré de transparence dans l'allocation des rôles et des tâches domestiques. S'agissant des interactions parentales, ce sont les variables suivantes qui ont été fréquemment examinées dans la littérature : l'importance des rapports émotionnels et affectifs entre les parents et leurs enfants - une carence à ce niveau, risque d'engendrer du stress qui affectera la vie affective et la qualité des communications dans la famille de manière générale - (Frone et coll., 1994; Frone et coll., 1992; Emmons et coll., 1990; Greenhaus et Parasuraman, 1987), l'éventualité de stress émanant des difficultés rencontrées avec les enfants (Frone et coll., 1994; Frone et coll., 1992; Emmons et coll., 1990; Greenhaus et Parasuraman, 1987). Les résultats des études empiriques revues dans le cadre de la section précédente permettent de constater que les déterminants interactionnels contenus dans la vie familiale sont influents sur le conflit travail-famille et sur le bien-être de l'individu. Ainsi, l'enquête de Frone et coll., (1991) montre qu'aussi bien les déterminants découlant des interactions maritales (la distanciation dans les rapports émotionnels, la qualité de la communication et le degré de tension et de conflit dans les rapports entre conjoints/partenaires) que des interactions parentales (la carence des rapports psychoaffectifs entre parents et enfants, la présence d'inconduite ou de déviances comportementales de la part de ces derniers) ont une relation positivement significative avec le bien-être mental du travailleur. De même, selon les résultats de Frone et coll. (1992), le manque de soutien social de la part du conjoint, le degré de tension et de conflit dans les rapports maritaux et la présence d'inconduite ou de déviance dans le comportement des enfants) ont une relation positivement significative avec l'intensité du conflit travail-famille.

Tableau I.2 Les déterminants du conflit travail-famille inhérents à la sphère de la famille

Déterminants	Effets	Littérature d'appui
Le nombre d'enfants à charge	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Keith et Schaefer (1980); Katz et Piotrkowski (1983)
L'âge des enfants	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Katz et Piotrkowski (1983); Voydanoff (1988); Walls (2001)
Le nombre d'heures investies dans les soins pour enfants	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Voydanoff (1988); Gutek et coll. (1991); Frone et coll. (1992)
Le nombre d'heures investies dans les travaux domestiques	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Voydanoff (1988); Gutek et coll. (1991); Walls (2001)
Le degré de tension et de conflit rencontrés dans la vie maritale	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Frone et coll. (1992)
La présence d'inconduite ou de comportement déviant chez les enfants	le conflit travail→famille (+), le conflit famille→travail (+)	Frone et coll. (1992)

1.3.2.3. Les variables de contrôle

Une panoplie de variables indépendantes dont l'influence potentielle à l'endroit du conflit travail-famille est soupçonnée, ont été considérées par les chercheurs. Ces variables peuvent être présentées selon un double registre : celles de nature socio-démographique et celles d'obédience psychologique.

1.3.2.3.1 Les variables socio-démographiques

En plus des déterminants inhérents à la sphère du travail et à celle de la famille, il y a lieu de souligner que plusieurs chercheurs ont utilisé une panoplie de variables émanant des caractéristiques socio-démographiques des travailleurs. Dans la majorité des cas, ces déterminants étaient insérés dans les différents modèles de recherche à titre de variables modératrices. À cet égard, les variables qui ont été le plus utilisées dans la recherche sont : 1) le « *genre* », 2) l'âge, 3) le statut matrimonial, 4) le niveau d'éducation, 5) le nombre d'années passées dans le poste actuel (« *Job tenure* »), 6) la catégorie socioprofessionnelle occupée, 7) le nombre d'années passées dans l'organisation où on est employé actuellement.

1.3.2.3.2. Les variables psychologiques

Préalablement, on tient à souligner la rareté des études relatives au conflit travail-famille, ayant focalisé les déterminants d'ordre psychologique. Parmi ces déterminants, le type de personnalité est celui qui a le plus été utilisé pour cerner la variation qui puisse exister dans l'intensité du conflit travail-famille. Une personne travailleuse dotée d'une personnalité de type A demeure plus prédisposée à ressentir les effets dudit conflit que d'autres personnes travailleuses (Burke et coll., 1979; Katz et Piotrkowski, 1983; Greenhaus et Beutell, 1985). Étant donné l'ambition et l'esprit de compétitivité qui animent les individus dotés de ce genre de personnalité, il est très attendu qu'elles cherchent toujours à se surpasser. Ce faisant, cela peut leur causer du stress et partant nuire à leur équilibre travail-famille. La documentation revue dans la section précédente nous a permis d'observer des résultats qui convergent dans le sens de cette explication. Ainsi, selon les résultats de l'étude de Burke (1988), les caractéristiques psychologiques paraissent être reliées à l'intensité du conflit travail-famille en ce sens que les répondants possédant une personnalité de type A semblent ressentir davantage l'intensité dudit conflit. À notre connaissance, c'est la seule étude qui a testé l'effet direct de la variable du type de personnalité sur l'intensité du conflit travail-famille.

Chapitre II

2. LE SOUTIEN SOCIAL : SOURCES, DIMENSIONS ET EFFETS

Les objectifs fixés, dans le cadre du présent chapitre, sont au nombre de trois : 1) dans une première section, nous donnerons un bref aperçu sur l'émergence d'un intérêt, parmi les chercheurs et théoriciens, à l'endroit du concept de soutien social et sur sa polysémie ainsi que les difficultés rencontrées lors de sa définition, 2) dans une deuxième section, nous ferons une revue de la littérature empirique sur ce concept, 3) une troisième section sera consacrée à la synthèse des principaux points relevés dans cette littérature, incluant la présentation du modèle général du soutien social qui ressort de la littérature consultée et synthétisée.

2.1 INTRODUCTION

2.1.1. Émergence de la question du soutien social

Le thème du soutien social a préoccupé les chercheurs et les penseurs depuis le siècle dernier. Ainsi, un des travaux pionniers en ce domaine est celui conduit par Durkheim (1951) sur les relations qui peuvent exister entre le relâchement des liens sociaux (la cohésion sociale) concernant la famille, la communauté et la religion et l'étiologie des normes et de la clarté des rôles sociaux. Durkheim conclut que l'état « d'anomie » qui en résulte incite les individus au suicide. Par ce fait, Durkheim a réalisé la première analyse substantielle de données sociales et épidémiologiques. Il a trouvé que le taux de suicide est négativement relié au degré de cohésion sociale. Au début du 20e siècle et sous l'effet de l'industrialisation et l'urbanisation, on assista au phénomène de la désintégration sociale. Celui-ci a suscité un grand intérêt parmi les chercheurs en Europe et aux USA. Ainsi, à titre d'exemple, la dramatique désintégration ayant caractérisé la vie sociale des paysans polonais et qui a été bien documentée par Thomas et Znaniecki (1950), a causé une immigration faramineuse des villageois polonais vers les USA. De même, le constat fait sur la relation entre la désintégration des liens sociaux et certains problèmes psychologiques et sociaux a conduit la fameuse « *École de Chicago* » à en faire un thème de recherche

permanent sous la direction de Robert Park, Ernest Burgess et Roderick Mckenzie qui ont examiné la distribution spatiale du désordre social dans la ville de Chicago (Catalano, 1979). De même, et bien que les chercheurs américains aient décliné le thème des effets néfastes de l'industrialisation et de l'urbanisation, il n'en demeure pas moins vrai qu'ils n'ont pas cessé de s'intéresser au phénomène de la désintégration sociale, cette fois-ci, conçue dans une optique plus complexe qui lie celle-ci au désordre psychologique dont peut faire expérience l'individu. À cet égard, on a mis l'accent sur les attitudes et les comportements d'attachement que peut ressentir l'individu dès son bas âge (Bowlby, 1969). Le comportement d'attachement est vu ici comme constituant la clé de voûte du développement de la personnalité de l'individu. L'absence d'opportunités d'attachement a paru avoir des conséquences sérieuses pour ce développement. Pour d'autres auteurs, l'anxiété ressentie par l'individu témoigne d'un sentiment d'isolation sociale et de manque de soutien social qui peut être dissipé via les différents recours faits par l'individu pour trouver l'affection, l'indépendance ou le pouvoir d'agir et de s'exprimer (Karen Horney, 1945). La sécurité est identifiée par certains auteurs comme un objectif fondamental que l'être humain a toujours recherché à travers le réseau des relations sociales. La théorie de l'échange social (« *Exchange Theory* ») conçoit à son tour, les relations sociales en termes de gains immédiats (Homans, 1961). Conformément au modèle explicatif de cette théorie, les individus s'engagent dans des comportements sociaux qui leurs paraissent plus gratifiants. Ces relations sociales perdurent tant que chaque individu concerné peut procurer des ressources de valeur pour les autres dans le réseau social (Burgess et Houston, 1979). Foa et Foa (1980) suggèrent que ces ressources puissent avoir plusieurs formes : l'amour, le statut, l'information, l'argent, les biens, les services. Toutefois, selon ces mêmes auteurs, les ressources de nature tangibles demeurent plus attachantes que celles d'ordre symbolique ou affectif. La cohésion dans les relations sociales dépend, selon les partisans de ce parcours explicatif, de la réciprocité de l'échange à la fois des coûts et des bénéfices et de la perception qu'a chaque individu des alternatives en jeu. Bien que ne souscrivant pas aux prémisses de base de la théorie de l'échange social, Weiss (1974), en partage l'idée de bénéfices drainés à travers les relations sociales. Cet auteur a proposé un modèle basé sur la proposition que certains aspects du bien-être psychologique ne peuvent être assouvis qu'à travers les relations sociales. À cet égard, Weiss précise : « *Individuals maintain relationships in order to gain their provisions and that, in general, particular provisions require specialized relationships with distinct underlying assumptions* ». Cinq des six

services (prodigés par les relations sociales) décrits par Weiss, peuvent être considérés comme les fondements de la conceptualisation faite, plus tard, du concept de soutien social. Ces cinq services sont :

- L'attachement (« *Attachment* ») qui comprend un sens de la sécurité et du confort ; il résulte en premier lieu des relations maritales et sentimentales. En l'absence d'attachement, c'est le sentiment de solitude et d'inquiétude qui envahit l'individu.
- L'intégration sociale (« *Social Integration* ») procurée par le réseau des relations sociales tissées autour de l'individu par d'autres personnes qui partagent ses soucis, ses intérêts, ses opportunités et son sens de la camaraderie. En l'absence de cette intégration, la vie prend une teinte triste et lourde.
- Le renforcement de la confiance en soi (« *Reassurance of Worth* ») qui comprend l'assurance que l'individu a en ses compétences en remplissant ses rôles sociaux. Cela est prodigué par les collègues en cas de rôles professionnels et par les membres de la famille dans le cas des rôles familiaux.
- L'alliance sûre et certaine (« *Reliable Alliance* ») que peut procurer en premier lieu le réseau de parenté, sans lequel l'individu peut se sentir vulnérable et abandonné.
- L'orientation (« *Guidance* ») qui devient pertinente dans les situations stressantes. Elle comprend le soutien émotionnel, des orientations pour résoudre les problèmes et elle dérive de relations élaborées avec les personnes qui nous inspirent confiance et respect.

Ce faisant, Weiss (1974), a élaboré une description des contenus de plusieurs types de soutien social, des sources qui génèrent ces types et enfin, des conséquences que peut avoir l'absence de ces soutiens.

Ce survol de quelques travaux précurseurs dans la perspective des études sur le soutien social, permet d'affirmer que bien qu'il soit un nouveau thème de débats théoriques et de recherches empiriques, son contenu demeure d'une connotation peu récente (Cobb, 1976, p.

301). Le soutien social a été implicitement ou explicitement central dans les écrits littéraires, sociologiques, psychologiques, religieux et médicaux. Cela dit, il a eu plusieurs libellés : l'amour, les soins, l'amitié, le sens de la vie en communauté, et l'intégration sociale. Devant un tel constat, l'on ne peut que souscrire à l'adage de House (1981) à propos du soutien social : « *Thus, in some ways social support is really old wine in a new bottle* ». Ce qui est vraiment nouveau dans cette affaire, c'est l'affirmation, empiriquement soutenue, que le soutien social peut réduire le stress subi dans la vie, améliorer l'état de santé et plus particulièrement, modérer les effets du stress sur le bien-être de l'individu (House, 1981).

2.1.2. Polysémie de la notion de soutien social

Entendue dans un sens général, la notion de soutien social ne semble poser aucun problème de définition parmi les auteurs, mais lorsqu'entendue dans un sens spécifique, elle donne lieu à plusieurs définitions conflictuelles (House, 1981). D'où une pluralité des sens qu'on peut trouver à cette notion. Parmi les travaux plus récents qui ont essayé de définir le concept de soutien social, on souligne l'apport des auteurs suivants, considérés comme les fondateurs de la perspective des études sur le soutien social (House, 1981; Vaux, 1988) :

1. John Cassel (1974a, 1974b, 1976) dont les travaux ont été centrés sur l'importance des processus psychosociaux au niveau de la réduction des cas de maladie. Plus particulièrement, il a essayé de démontrer que le soutien social joue un rôle clé au niveau de l'amenuisement des conséquences reliées au stress. Selon cet auteur, le relâchement des liens sociaux laisse les individus désarmés face aux effets des facteurs stressants dans l'environnement; ce qui cause un déséquilibre dans leur vie et partant les rend plus vulnérables aux maladies physiques et/ou psychologiques. Le soutien social remplit une fonction protectrice (« *buffering* » ou « *cushioning* ») pour l'individu face aux conséquences somatiques et/ou psychologiques des expériences stressantes dans la vie courante.
2. Gerald Caplan (1974) tout en se basant sur les travaux de Cassel et plus spécifiquement sur la notion de rétroaction sociale « *Social feedback* », note l'importance de la

réciprocité et la durabilité des liens sociaux entre les individus. A cette issue, il souligne que le système régissant le soutien social (« *Social support system* ») n'est pas limité à la famille et aux amis, mais les transcende pour englober l'ensemble des groupes sociaux qui peuvent venir en aide à l'individu : les sources informelles de soutien social cristallisées dans les services rendus par les voisins et de manière générale, par la communauté tels que les services prodigués par le clergé : « ...*professions and formal community institutions as well as natural systems such as the family; nonprofessionalized and informal social units, particularly mutual aid organizations; and person-to person caregiving efforts both spontaneous and organized* » (Caplan et Killilea, 1976, p. 41). En plus des sources dont peut émaner ce système de soutien social, Caplan et Killilea (1976) ont élaboré sur le type de soutien social qu'un individu peut rencontrer dans son « *Social Support System* » :

« ...*attachment among individuals or between individuals and groups that serve to improve adaptative competence in dealing with short-term crises and life transitions as well as long term challenges, stresses, and privations through (a) promoting emotional mastery, (b) offering guidance regarding the field of relevant forces involved in expectable problems and methods of dealing with them, and (c) providing feedback about an individuals behavior that validates this conception of his own identity and fosters improved performance based on adequate self-evaluation.* ».

Trois types de fonctions peuvent donc être remplis par le « *Social Support System* » élaboré par ces auteurs : 1) une fonction d'ordre émotif; 2) une fonction de nature informative et enfin, 3) une fonction d'aspect évaluatif. En outre, ces auteurs (1976) précisent que le soutien confiné dans chacun des trois types précités, permet à l'individu de se protéger face au stress dérivant des exigences de la vie quotidienne, des situations de crise et des périodes de transition caractérisant les cycles de vie en général.

3. Sidney, Cobb (1976, p. 300) souscrit à la vision déjà établie par Cassel et par Caplan : le soutien social comme facteur de modération des effets du stress (« *social support as a stress-buffer* »). Il souligne l'importance du soutien social pour le bien-être de l'individu. Cependant, il fut plus précis dans sa définition de ce qu'est le soutien social :

« ...information belonging to one or more of the following three classes : 1) Information leading the subject to believe that he is cared for and loved; 2) Information leading the subject to believe that he is esteemed and valued; 3) Information leading the subject to believe that he belongs to a network of communication and mutual obligation. ».

Le soutien social, doit donc être vu comme une information conduisant la personne à croire : 1) qu'on prend soin d'elle et qu'elle est aimée, 2) qu'elle est valorisée et estimée et enfin, 3) qu'elle appartient à un réseau de communication et d'obligations mutuelles. Plus tard, Cobb (1979, pp. 93-94), a précisé davantage sa définition de ce concept : les trois formes d'information précédentes reflètent trois types de soutien : 1) le soutien émotionnel, 2) le soutien évaluatif et 3) le soutien du réseau social visant à renforcer le sentiment d'appartenance pressenti par la personne à un ensemble de relations sociales susceptibles de l'aider matériellement et lui apporter conseils et orientation. Conçu sous forme d'information, le soutien social remplit deux fonctions majeures : permettre à l'individu de répondre à ses besoins sociaux et le protéger face aux conséquences adverses des crises survenant dans la vie quotidienne et du stress qui en découle (House, 1981; Vaux, 1988). Cependant, bien que cette conceptualisation du soutien social soit considérée comme une première tentative de précision sur ce qu'est le soutien social et ce, en mettant en relief les types dont il se compose, il n'en demeure pas moins qu'elle est restrictive (House, 1981, p. 16).

4. Aux antipodes de la conceptualisation de Cobb (1976; 1979), Kahn et Antonucci (1980), ont défini, la notion du soutien social comme étant : « *interpersonal transactions that include one or more of the following key elements : affect, affirmation, and aid* ». Dans cette définition, ces auteurs entendent par le mot « *affect* » l'ensemble des expressions témoignant de la sympathie, de l'admiration, du respect et de l'amour, incluant ainsi, en un seul mot ce que Cobb a défini comme « soutien émotionnel » et « soutien d'estime ». Le mot « *affirmation* » réfère aux expressions d'approbation et au fait d'aviser la personne sur les droits et les caractéristiques propres aux actes ou aux positions des autres. Finalement, la notion d'« *aid* », renvoie à l'ensemble des transactions permettant à l'individu d'avoir une aide ou une assistance directe, sous forme financière, informationnelle, d'objets et services prodigués, de temps alloué ou enfin par le fait

d'accorder des droits et des privilèges (« *entitlements* ») à la personne concernée par le soutien; ce que Cobb nomme : « *material* », « *active* », et/ou « *instrumental* » (House, 1981).

5. Pinneau (1975), pour sa part, a distingué trois types de soutien : le soutien tangible (« *Tangible* »), le soutien évaluatif/informationnel (« *Appraisal or Information* ») et le soutien émotionnel (« *Emotional* »). Les contenus attribués par l'auteur à ces différents types sont comme suit :

«Tangible support assistance through an interaction in the person's objective environment or circumstances, for example: providing a loan of money or other resources...Appraisal or information support a psychological form of help which contributes to the individual's body of knowledge or cognitive system, for example: informing the person about a new job opportunity, explaining a method for solving a problem...Emotional support is the communication of information which directly meets basic social-emotional needs, for example: a statement of esteem for the person, attentive listening to the person...The term psychological support may be used to subsume both appraisal and emotional support. »

6. Gottlieb (1978) a défini le soutien social dans une approche originale. Ainsi, au lieu de recourir aux artefacts de la théorie, il a demandé aux gens ordinaires de lui décrire leurs relations sociales actuelles et les soutiens qu'ils en tirent. Cette enquête a concerné 40 mères vivant de l'assistance sociale au Canada. Ces personnes ont été sollicitées, suivant des entrevues semi-structurées, à identifier les problèmes importants qu'elles ont rencontrés et les personnes qui les ont aidées à les surmonter et sous quel type d'aide ce soutien a été prodigué. À l'issue de son enquête, l'auteur a dressé une liste classificatoire des différents types de soutien social fournis. À cet égard, quatre types de soutien ont été mis en évidence : 1) le comportement de soutien à caractère émotionnel « *Emotionally sustaining behavior* », ce que Cobb appelle « *Emotional social support* », ce que Kahn et Antonucci nomment « *Affect* » et « *Affirmation* », ce que Pinneau définit en terme de « *Emotional support* »; 2) le « *Problem-solving behavior* », ce qui constitue le soutien « *instrumental* », « *active* » et « *material* » pour Cobb, le soutien « *appraisal* » et « *tangible* » chez Pinneau et enfin, ce qui est un soutien sous forme d'orientation et de

conseils « *Guidance* » aux yeux de Caplan; 3) l'« *Indirect personal influence* » qui appert n'être qu'une forme généralisée du « *emotional-sustaining behavior* »; 4) le soutien inhérent à l'action environnementale « *Environmental actional* » qui consiste en une participation à la résolution des problèmes « *Problem-solving behavior* » existant dans l'environnement de la personne.

L'ensemble des discussions portant sur ces différentes contributions conceptuelles, suggère qu'il existe un important consensus sur la nature générale de ce qu'est le soutien social, mais plusieurs points de désaccord semblent caractériser encore les typologies élaborées, de même que la question de savoir quel type de soutien doit-on considérer comme le plus important parmi tous les autres (House, 1981; p. 17) ?

2.1.3. Vers une notion adéquate du soutien social

Le foisonnement des définitions données à la notion du soutien social témoigne du manque de consensus aussi bien sur les sources dont il peut émaner que des types sous lesquels il peut être prodigué (House, 1981). Néanmoins, les différentes conceptualisations élaborées dans ce champ d'étude, ont permis d'identifier la majorité des questions qu'une conception adéquate du soutien social peut soulever et résoudre (House, 1981). Ces questions peuvent être transposées sous forme de l'interrogation suivante: « *qui procure quoi, à qui et pour résoudre quels problèmes ?* » (« *Who gives what to whom regarding which problems* ») (House, 1981). Cela dit, l'ensemble des types potentiels de soutien social peut-être présenté sous forme d'une matrice telle que celle affichée par la figure 2 2 (voir House, 1981, p. 23). Les différentes colonnes de cette matrice indiquent les sources potentielles dont peut émaner le soutien social : informelles (ex. famille, amis, voisinage) et formelles (ex. groupe, institutions), alors que les lignes de cette matrice, indiquent le type de soutien pouvant être prodigué par ces différentes sources. Ce faisant, House conçoit le soutien social en termes de résolution de problèmes reliés à des situations d'interaction sociale (« *problem-related social interaction* ») avec un large éventail de sources et de types. Dans ce sillage d'idée, House (1981; p. 39) maintient que le soutien social est une transaction interpersonnelle qui comprend quatre types de soutien pouvant dériver aussi bien de sources formelles (ex. groupes, institutions) que de sources informelles (ex. famille, amis,

voisins). De même, et bien que ces quatre types de soutien aient déjà été rencontrés dans les diverses conceptualisations revues, il n'en demeure pas moins qu'aucune parmi ces typologies ne les a tous réunis (House, 1981). Ainsi, plutôt que de chercher à dire lequel parmi ces types de soutien cristallise vraiment le soutien social, House (1981), à l'instar de Cobb (1976; 1979), s'est résolu à considérer tous ces types comme potentiellement porteurs d'effet à l'égard du stress, du bien-être et des relations entre le stress et le bien-être. Néanmoins, «...*emotional support, which involves providing empathy, caring, love, and trust, seems to be the most important. Emotional support is included in one form or another in all the schemes reviewed...*»). Quant aux autres types de soutien et quoiqu'ils sont «...*less universally recognized in theoretical discussions, and less conspicuous in reports of ordinary people.* », il n'en demeure pas moins que chacun parmi eux «...*may be important in specific instances.* ».

Le soutien instrumental s'avère le plus distingué du soutien émotionnel et ce, au moins en théorie. Il renferme l'ensemble des comportements de soutien prodigué à un individu en situation de besoin : «...*help other people do their work, take care of them, or help pay their bills.* » (House, 1981). Cependant, il est important de reconnaître qu'un pur soutien instrumental, a aussi des conséquences psychologiques. Par exemple, le fait de donner de l'argent à un individu pour l'aider à assouvir ses besoins peut constituer un acte d'une connotation émotionnelle, informationnelle ou évaluative : « *Thus, giving a person money can be a sign of caring or a source of information and appraisal (very possibly of negative variety, communicating to persons that they are in need of money and dependant on others for it)* ».

Le soutien évaluatif et le soutien informationnel : «...*are the most difficult to clearly define and distinguish from other forms of support..* » (House, 1981. p. 25). S'agissant d'abord, du soutien informationnel : «...*providing a person with information that the person can use in coping with personal and environmental problems..* » (House, 1981. p. 25), et à la différence du soutien instrumental, il consiste à fournir des informations qui vont permettre à l'individu de venir en aide à lui-même plutôt que de l'aider directement dans ce qu'il désire effectuer : par exemple, aider un chômeur en lui fournissant des informations sur les opportunités existant sur le marché du travail (House, 1981p. 25). Bien entendu, procurer ce type de soutien, peut comporter un aspect émotionnel et parfois même, consister en un

soutien instrumental quand, par exemple, « *The person major need is information* » comme dans le cas du « *coaching* », « *tutoring* » ou « *academic knowledge* » (House, 1981. p. 25). Quant au soutien évaluatif, il consiste seulement, à l'instar du soutien informationnel, en une transmission d'informations plutôt que d'affection à caractère émotionnel ou d'une aide de nature instrumentale. Toutefois, l'information transmise ici, a trait à l'auto-évaluation (« *Self-evaluation* ») de la personne. Autrement dit, le soutien évaluatif prodigué par les autres consiste en une information que l'individu utilise pour s'autoévaluer (positivement ou négativement). À titre d'exemple, le supérieur qui apprend à ses subordonnés qu'ils font du bon (ou du mauvais) travail, ou qui les met au courant des standards de performance et les laisse décider eux-mêmes s'ils ont atteint ou non ces standards.

Bref, selon la typologie de House (1981), il est important de savoir que les différents types de soutien invoqués demeurent caractérisés par un enchevêtrement. En outre, sa classification des types de soutien est élaborée à titre non exhaustif : « *Each of the four types of support can be classified into more specific acts or types of support, but these four constitute a minimal set of potential types of social support that is more inclusive than any of the conceptions previously addressed* »).

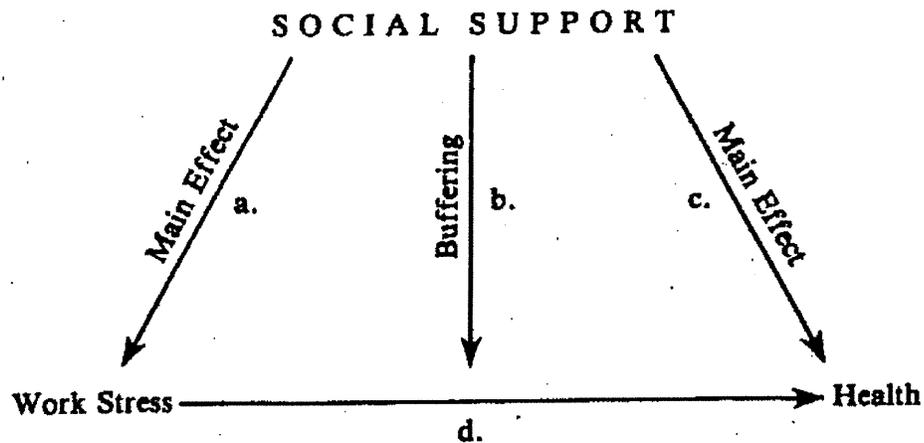
Les questions concernant à qui (« *Whom* ») sera destiné le soutien et pour résoudre quel problème (« *Which* »), se rapportent à deux thématiques respectivement connexes à la façon subjective ou objective (« *subjective versus objective* ») dont ce soutien est fourni par les différentes sources représentées par les colonnes de la figure 2.2, et à la nature spécifique ou générale du problème qu'on compte résoudre avec ces types de soutien (« *Problem focused versus general support* ») visualisés par les lignes de la matrice affichée par ladite figure. S'agissant de la première thématique, elle concerne la façon dont l'effet du soutien (peu importe son type) a été évalué (1981) : est-ce en demandant à l'individu de rendre compte de sa propre perception de l'efficacité du soutien qu'on lui a prodigué (perception subjective) ? Est-ce en consultant la source même du soutien fourni (ex. conjoint, supérieur) ? Est-ce en observant l'interaction entre le donneur et le receveur dudit soutien ? Ou, est-ce en utilisant ces trois manières dans une approche comparative (perception objective) – ce qui n'a jamais été fait dans la recherche (House, 1981) - . La deuxième thématique renvoie à la question de savoir, comme le précise House (1981), si « ...*certain*

63

sources and types of support will be more relevant to some types of people (Whom) and problems (Which). ». Dans ce sillage d'explication, cet auteur invoque les résultats de la recherche de Gottlieb (1978) où le soutien informel (famille, amis, voisins) s'est révélé plus efficace pour permettre aux mères monoparentales de surmonter la plupart des problèmes rencontrés. Cependant, c'est le soutien inhérent aux sources formelles (« *Care givers* ») qui s'avère efficace aux yeux de ces personnes pour régler les problèmes spécifiques à l'orientation des enfants (« *Child oriented problems* »). Par contre, ces personnes semblent trouver que c'est le soutien émotionnel qui leur permet de surmonter efficacement les problèmes émotionnels alors que le soutien instrumental leur apparaît efficace au niveau tant des problèmes d'orientation des enfants (« *Child oriented problems* ») que de détresse financière pressentie.

Par ailleurs, la recherche d'une vision adéquate du soutien social, n'est pas sans soulever la question des modes d'influence de ce soutien (House, 1981, p. 30). À cet égard, deux modes d'influence ont dominé la littérature jusqu'à récemment (House, 1981; Vaux, 1988): le modèle additif (« *Main Model Effect* ») stipulant que le soutien exerce un effet direct sur le stress ou sur le bien-être et le modèle interactif (« *Buffer Model Effect* ») précisant que le soutien modère les effets des stressseurs (professionnels et extra-professionnels) à l'endroit des domaines de bien-être (voir figure 2 1). Cette question a suscité une controverse entre les auteurs de la perspective des études sur le soutien social (House, 1981; Cohen et Wills, 1985; Vaux, 1988). Toutefois, le concept d'effet modérateur paraît, aussi bien implicitement qu'explicitement, central dans les différentes conceptualisations élaborées (House, 1981; Vaux, 1988). Ainsi, dans sa conceptualisation, Cobb (1976, p. 302) précise clairement cette prédominance du modèle modérateur des effets du soutien social : « ...*one should not expect dramatic main effect (on health) from social support* ». De leur côté, Caplan et Killilea (1976, p. 41), affirment que le soutien social ne peut avoir d'effet qu'en présence du stress. Autrement dit, il ne peut avoir qu'un effet modérateur et non additif. C'est ce que semble, également, soutenir Kaplan et coll. (1977, p. 49) : « ...*social supports are likely to be protective only in the presence of stressful circumstances.* ». Néanmoins et malgré cette prédominance conceptuelle du modèle interactif de soutien social, une controverse apparaît caractériser les résultats enregistrés dans la littérature en ce qui concerne l'évidence de ce postulat *versus* celui en faveur du modèle additif de ce soutien (House, 1981, p. 32; Cohen et Wills, 1985; Vaux, 1988).

Figure 2.1 Les effets potentiels du soutien social sur le stress au travail et la santé



Source : House, J. (1981), *Work Stress and Social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

À la lumière des différents points d'explication soulevés, la typologie des formes (sources et types) potentielles du soutien social systématisée par House (1981), s'avère plus appropriée pour donner un cadre conceptuel cohérent et adéquat à ce concept. En effet, à l'intérieur de la matrice constituée par les deux axes précités (celui des colonnes et celui des lignes), peuvent se rencontrer les différentes autres conceptualisations faites du soutien social : le soutien d'ordre général versus celui focalisé sur un problème spécifique, le soutien de nature objective - ce qu'on appelle le soutien reçu - versus le soutien de nature subjective - c'est-à-dire le soutien perçu.

Figure 2.2 Les formes potentielles du soutien social de House (1981)

Content of supportive acts	Source of Support								
	(1) Spouse or partner	(2) Other relative(s)	(3) Friend(s)	(4) Neighbor(s)	(5) Work supervisor	(6) Coworker(s)	(7) Service or care giver(s)	(8) "Self-help" group(s)	(9) Health/Welfare professional(s)
1. Emotional Support (esteem, affect, trust, concern, listening)									
2. Appraisal Support (affirmation, feedback, social comparison)									
3. Informational Support (advice, suggestion, directives, information)									
4. Instrumental Support (aid in kind, money, labor, time, modifying environment)									

Within this matrix of types of social support, each can be:
 (a) *general versus problem-focused*
 (b) *objective versus subjective*

Source : House, J. (1981). *Work Stress and Social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

2.2 LES RECHERCHES IMPORTANTES CONCERNANT LES EFFETS DU SOUTIEN SOCIAL DANS UN CONTEXTE DE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Dans cette section, et au risque de paraître rébarbatif, nous rendons compte de l'évolution de la problématique ayant attiré les chercheurs dans leurs tentatives d'examiner les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille. Toutefois, vu le caractère récent de cette perspective de recherche, nous étions acculés d'inclure dans cette revue de littérature une pléthore d'études ayant concerné l'impact du soutien social sur certains domaines de bien-être, soit dans le contexte de la vie professionnelle, soit dans celui de la vie de famille. Ceci nous a permis de cerner, de manière générale, les sources, les types et les effets du soutien social. Les quelques rares recherches ayant été faites dans un contexte de conflit travail-famille, renforcent, de manière particulière, notre appréhension de ces différents aspects.

2.2.1. L'étude de LaRocco et Jones (1978)

La présente recherche, réalisée par LaRocco et Jones (1978), a trait à l'exploration des effets directs du soutien du supérieur hiérarchique et des collègues sur certains domaines de bien-être du travailleur (l'insatisfaction vis-à-vis du travail, le manque d'estime de soi, l'intention de quitter son organisation, l'intensification des maladies). De même, ces auteurs ont examiné les effets modérateurs dudit soutien à l'endroit de la relation entre ces stressseurs professionnels (le conflit et l'ambiguïté des rôles) et les différents domaines de bien-être précités.

L'échantillon de cette enquête était composé de 3725 marins à bord de 20 bateaux faisant partie de la flotte américaine déployée dans l'océan Atlantique et dans l'océan Pacifique. Les données ont été collectées selon un questionnaire comprenant 145 énoncés se rapportant à l'environnement du travail à l'exception de ceux relatifs à l'intensification de la maladie, qui ont été collectés six à huit mois après l'administration dudit questionnaire.

La mesure des variables du modèle de recherche a été comme suit:

- Les variables indépendantes ont été mesurées par plusieurs composantes du questionnaire reflétant la perception du conflit et de l'ambiguïté des objectifs

organisationnels, des structures, des rôles, de la pauvreté des communications et enfin, du manque de coopération entre les différents départements. D'autres questions ont été ajoutées dans le questionnaire, se rapportant au manque de clarté dans les exigences des rôles, l'inadéquation des designs des emplois, la surcharge de travail et l'inadéquation des ressources et des besoins.

- Le soutien social perçu : 1) le soutien du supérieur (aidant à atteindre les objectifs du travail en agissant sur les plans de travail et les horaires, en encourageant les relations interpersonnelles, en prodiguant un soutien personnel, en étant attentif aux problèmes personnels et professionnels des travailleurs, etc.), 2) le soutien des collègues (la qualité des relations de travail en groupe, en termes d'efforts et de coopération, l'esprit de groupe, l'intensité du sens de la camaraderie, la chaleur des communications ouvertes, la confiance établie entre les membres du groupe, le sentiment de fierté partagée parmi les membres du groupe).
- Les variables dépendantes : 1) la satisfaction vis-à-vis de son travail (« *Job satisfaction* »), a été mesurée suivant 12 énoncés empruntés à Porter et Lawler (1968) et à Hackman et Lawler (1971), avec une échelle de variation de 5 points; 2) la satisfaction à l'égard de l'organisation de la marine (« *Navy* »), mesurée selon quatre énoncés; 3) l'intention de quitter son travail (« *Reenlist* »), mesurée par un seul énoncé avec une échelle de cinq points de fréquence; 4) l'estime de soi opérationnalisée suivant quatre énoncés et enfin, 5) la fréquence et les motifs des visites faites au centre médical (existant sur le bateau), pendant les 6 à 8 mois précédant l'administration du questionnaire, ont été enregistrés et utilisés pour apprécier l'état de santé de l'individu.

Pour évaluer les effets modérateurs du soutien, deux types d'analyse ont été menés sur les données de l'étude : des analyses de régression modérées et des analyses par sous-groupes (« *Subgrouping analyses* »).

- Le premier type d'analyse permet de faire les constats suivants : les effets directs (ou additifs) du soutien ont été significativement reliés aux variables dépendantes. Par contre, les effets modérateurs ne paraissent pas contribuer significativement à la variance

expliquée au niveau des variables dépendantes. Ainsi, à titre d'exemple : les effets directs du soutien du supérieur sur la satisfaction au travail ont paru positivement significatifs ($R^2 = .41, p < .01$), alors que les effets *interactifs* du soutien de cette même source (avec le conflit des rôles) n'ont ajouté aucun effet additionnel ($R^2 = .41, p < .01$).

Tableau II.1 Corrélations multiples entre le stress, le soutien et l'interaction entre les deux avec les variables dépendantes

Model	Job satisfaction	Navy satisfaction	Intent to reenlist	Self-esteem	Illness
Direct					
Conflict (A) + leader support (B)	.41	.23	.12	.07	.05
A + Work-group Support (C)	.36	.30	.10	.20	.07
A + B + C	.46	.33	.12	.21	.08
Interactive*					
A + B + (A × B)	.41	.24	.12	.07	.05
A + C + (A × C)	.36	.30	.10	.20	.07
Total					
A + B + C + (A × B) + (A × C)	.46	.33	.12	.21	.08

Note $p < .01$.
 * The interaction term was entered only after the direct effects.

Source : LaRocco and Jones, A.P., (1978). Co-Worker and Leader Support as Moderator of Stress-Strain Relationship in Work Situations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 5, 629-634.

- Le deuxième type d'analyse, permet de faire la remarque sur la non-pertinence de l'hypothèse des effets modérateurs du soutien social. En effet, la majorité des effets interactifs qui se sont révélés significatifs, ne l'ont pas été dans le sens prévu par les hypothèses.

Tableau II.2 Corrélations entre le stress et les variables dépendantes et l'effet modérateur du soutien des collègues et du supérieur

Outcome	Leader support			Co-worker support		
	Low (n = 1,215)	Medium (n = 1,250)	High (n = 1,260)	Low (n = 1,200)	Medium (n = 1,270)	High (n = 1,255)
Job satisfaction	-.26***	-.35***	-.29**	-.27**	-.27**	-.33**
Navy satisfaction	-.10 ^a ***	-.26***	-.19***	-.17**	-.14***	-.23***
Intent to reenlist	-.07*	-.12**	-.11**	-.10**	-.08*	-.12**
Self-esteem	-.06	-.07*	-.05	-.05	-.05	-.08*
Illness	.02*	.12**	.06	.04	.04	.11**

* A significant difference was found between the low and medium groups.
 ** A significant difference was found between the low and high groups.
 *** A significant difference was found between the medium and high groups.

Source : LaRocco and Jones, A.P., (1978), Co-Worker and Leader support as Moderator of Stress-Strain Relationship in Work Situations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 5, 629-634.

À l'issue de ces résultats, il appert que les effets du soutien sont beaucoup plus efficaces quand celui-ci agit de manière additive (l'hypothèse de l'effet additif) plutôt que de manière interactive (l'hypothèse de l'effet modérateur).

2.2.2. L'étude de Vanfossen (1981)

Dérivant de la controverse des résultats relevés dans la littérature à propos des liens entre le rôle expressif (soutien émotionnel et évaluatif) du conjoint et l'équité dans les relations maritales et l'impact de cette relation sur la dépression, Vanfossen, (1981) s'est proposé, dans le cadre de cette étude, de tester un modèle portant sur : 1) les différences de sexe qui peuvent exister en matière de soutien expressif et d'équité dans les relations maritales; 2) la vérification des liens d'association entre d'une part, le soutien expressif et l'absence d'équité dans les relations maritales et, d'autre part, la dépression; 3) l'examen de l'impact du soutien expressif du conjoint sur la dépression. Autrement dit, l'idée centrale ici, est que la nature des interactions caractérisant la vie maritale a un impact sur le bien-être psychologique des conjoints. Les raisons sous-jacentes à cette logique sont crucialement fondées sur la position de l'individu dans la division du travail (domestique) : la nature des contraintes assumées, les pressions de rôle et la perception de la position occupée dans le système social.

Les données de cette recherche font partie d'une large enquête faite par Pearlin (1975), sur les origines sociales du stress et ont été collectées par voie d'entrevues explorant les conflits et les frustrations dont ont fait l'expérience des individus qui viennent récemment de s'engager dans plusieurs rôles : économiques, occupationnel, familiaux et parentaux. Un échantillon aléatoire de 2299 individus, vivant dans la zone urbaine de Chicago en 1972 a été constitué. Un sous-échantillon de 624 hommes mariés et employés, un autre de 601 femmes mariées non employé et enfin, un troisième sous-échantillon de 269 femmes mariées et employées ont été utilisés aux fins de la présente étude. Seuls les individus âgés de 18 ans à 65 ans ont constitué l'échantillon de cette étude.

Le cadre opératoire de cette recherche a été élaboré comme suit :

- La santé mentale ou la dépression (variable dépendante) a été mesurée suivant une échelle à 11 énoncés adaptés de Lipman et coll. (1969) et de Derogatis et coll. (1971). Les réponses ont été obtenues suivant une échelle d'appréciation à 4 points de variation. Les répondants ont été sollicités d'indiquer le nombre de fois qu'ils ont fait l'expérience, pendant la semaine précédente, de certains malaises psychologiques, entre autres : avoir un appétit faible, se sentir sans énergie, éprouver de l'insomnie, ou manifester un désintérêt vis-à-vis de la vie sexuelle. Un coefficient général de dépression a été par la suite calculé.
- Le soutien expressif (variable indépendante) fut considéré à un double point de vue: l'affirmation de soi (« *Affirmation* ») et l'intimité (« *Intimacy* »). L'affirmation est le soutien expressif qu'une personne peut donner à une autre pour lui témoigner de la valeur et la considération qu'on lui accorde. Cette dimension du soutien a été mesurée selon trois énoncés dont: « *My husband (wife) seems to bring out the best qualities in me* ». L'intimité est le soutien expressif qui permet de signifier à quelqu'un jusqu'à quel point on l'affectionne et on le désire sur le plan psycho-affectif et sexuel. Cette dimension a été mesurée par trois énoncés, dont à titre d'exemple : « *My (husband/wife) is someone who is a good sexual partner* ».
- Le pouvoir domestique (variable indépendante) a été mesuré suivant trois énoncés ayant trait à la perception de l'équité et de la réciprocité dans les rapports maritaux. Les répondants ont été sollicités d'indiquer jusqu'à quel point ils sont en accord avec le contenu des énoncés dont à titre d'exemple: « *Generally I give in more to my (husband/wife's) wishes than (he/she) give in to mine* ».
- Les variables sociodémographiques examinées dans cette enquête sont: 1) le statut socio-économique mesuré suivant deux variables (le statut professionnel et le nombre d'années d'étude), 2) l'âge et 3) le nombre d'enfants à charge.

Les résultats obtenus permettent de souligner les faits suivants :

- L'idée que les femmes performant, davantage que les hommes, dans les fonctions expressives et sont plus enclins à avoir un statut inégal vis-à-vis de leurs époux a reçu un crédit modéré. En effet, une différence significative entre les hommes et les femmes a été enregistrée : plus de maris que d'épouses (employées ou non) paraissent jouir du soutien affirmatif (approbatif/évaluatif) de la part de leurs épouses, plus de maris que d'épouses employées indiquent partager intensément la vie intime avec leurs conjoints, plus de maris que de femmes rapportent avoir une réciprocité équitable dans leurs relations maritales. Toutefois, aucun résultat significatif ne semble distinguer les femmes employées des femmes non employées.

Tableau II 3 Différences de sexe en matière de soutien expressif et d'iniquité pour les hommes et les femmes mariées : proportions, moyennes et écarts types

Support Item	Husbands (N = 624)			Unemployed Wives (N = 598)			Employed Wives (N = 268)		
	%	\bar{X}	SD	%	\bar{X}	SD	%	\bar{X}	SD
The percentage who:									
Are affirmed ¹	53	(6.58)	(0.98)	47	(6.78)*	(1.13)	47	(6.80)*	(1.08)
Share intimacy ²	61	(11.07)	(1.49)	55	(10.95)	(1.58)	54	(10.73)*	(2.07)
Have equitable spouses ³	47	(9.34)	(2.23)	43	(9.02)*	(2.33)	39	(8.92)*	(2.32)

¹ The percentage of respondents who scored 3-4 on the affirmation index. Low scores indicate high affirmation. (Index scores range from 3 to 12.)
² The percentage of respondents who scored 12 on the intimacy index. (Index scores range from 3 to 12.)
³ The percentage of respondents who scored 10-12 on the inequity index. (Index scores range from 3 to 12.)
 * The t-test of the difference in means of this group and the husbands is statistically significant at the .01 level.

Source : Vanfossen, B.E. (1981), Sex Differences in The Mental Health Effects of Spouse Support and Equity. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-143.

- La régression de la dépression sur l'interaction entre le soutien expressif et l'iniquité (dans les trois groupes), paraît contribuer significativement à la variance expliquée de 14 % à 21 %. En outre, les bêta observés visualisent des différences suivant le sexe et le statut occupationnel :
 - Ce sont les hommes employés, indiquant ne pas avoir de rapports intimes importants avec leurs conjointes ($\beta = -.26, p < .01$) et ne pas avoir de soutien affirmatif de la part de celles-ci ($\beta = .24, p < .01$), qui paraissent présenter des symptômes de dépression. S'agissant des femmes non-employées, il est à noter que la dépression paraît associée aux mêmes variables : le soutien affirmatif ($\beta = .29, p < .01$) et le soutien émotif ($\beta = -.10, p < .01$). Notons, que le fait de disposer de rapports

équitables avec le conjoint, ne paraît pas influencer sur le degré de dépression ressenti par les hommes et par les femmes.

- L'examen de la relation entre la dépression et l'interaction entre le soutien affirmatif du mari et l'évaluation des tâches domestiques, permet de relever les résultats significatifs suivants : les femmes indiquant avoir un soutien affirmatif faible de la part de leurs conjoints et sous-estimant leurs tâches domestiques, semblent les plus déprimées parmi le groupe des femmes non-employées : leur taux de dépression varie de -.30 à -.36, relativement à .08 pour les autres femmes de ce groupe.
- L'examen de la dépression parmi le groupe des femmes employées : ici, et contrairement à ce qu'on a vu dans le cas des hommes employés et des femmes au foyer, le soutien intime ne semble pas influencer significativement sur le degré de dépression ressenti par les femmes employées. Le soutien affirmatif paraît être lié au degré de dépression ressenti par ce groupe de femmes ($\beta = .33, p < .01$). Toutefois, et à l'encontre du constat fait à l'endroit des deux autres groupes de répondants, l'iniquité dans les rapports maritaux est significativement reliée au degré de dépression ressenti par ce groupe ($\beta = -.15, p < .05$).

Tableau II.4 Régression de la dépression sur les variables relatives aux relations maritales pour les hommes, les femmes employées et non employées

Variables	Husbands (N = 615)			Nonemployed Wives (N = 583)			Employed Wives (N = 258)		
	Simple r	B	Beta	Simple r	B	Beta	Simple r	B	Beta
Affirmation	.394	.398	.241**	.354	.707	.292**	.356	.660	.327**
Intimacy	-.384	-.499	-.261**	-.247	-.275	-.102*	-.223	.066	.035
Inequity	-.208	.004	.003	-.177	-.036	-.020	-.282	-.249	-.146*
Education	-.024	-.072	-.060	-.016	-.074	-.036	-.056	-.093	-.049
Husband's occupation	-.050	-.023	-.033	-.044	-.026	-.039	.021	-.017	-.033
Age	-.098	-.170	-.139**	-.042	-.080	-.047	-.054	-.139	-.085
Number of children at home	-.012	.030	-.017	-.041	-.196	-.070	-.021	-.138	-.053
Family income	-.044	.023	.026	.007	.042	.032	-.052	.053	.044
R ²		.210			.139			.155	

* Significant at the .05 level.
** Significant at the .001 level.

Source : Vanfossen, B.E. (1981), Sex Differences in The Mental Health Effects of Spouse Support and Equity. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-143.

- S'agissant des composantes de l'environnement domestique du travail, il est à souligner que seule la surcharge de travail paraît influencer significativement et négativement sur le degré de dépression ressenti. Toutefois, comme le montrent les résultats du tableau II.5, la perception de l'équité dans les rapports maritaux (lorsque le conjoint est volontairement aidant sans conflit ni désagrément à propos de la division du travail domestique) semble modérer le degré de dépression ressenti du fait de cette surcharge : moins de 30 % le sont parmi les femmes au foyer contre 56 % du groupe des femmes employées dont le mari n'est pas aidant volontairement et sans conflit quant à la division du travail domestique. Ainsi, c'est la perception qu'on a de l'équité dans les rapports maritaux (participation aux travaux domestiques) qui modère l'effet néfaste de la surcharge de travail sur le degré de dépression des femmes employées.

Tableau II.5 Régression de la dépression sur les relations occupationnelles, en contrôlant pour le soutien affirmatif du conjoint, pour les hommes et les femmes mariées (en %)

Depression	Men				Women			
	Low Spouse Affirmation		High Spouse Affirmation		Low Spouse Affirmation		High Spouse Affirmation	
	Occupational Relationships		Occupational Relationships		Occupational Relationships		Occupational Relationships	
	Positive	Negative	Positive	Negative	Positive	Negative	Positive	Negative
Low	86.1%	69.8%	97.6%	91.7%	58.5%	56.9%	77.8%	75.7%
High	13.9	30.2	2.4	8.3	41.5	43.1	22.2	24.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	144	149	208	120	82	58	90	37
Conditional gamma		.445		.129		-.01		-.16
r		.308 ^a		.086 ^a		-.01 ^b		-.09 ^b

^a The probability of such a difference in these two r's occurring by chance is less than .05.
^b The probability of such a difference in these two r's occurring by chance is greater than .05.

Source : Vanfossen, B.E. (1981), Sex Differences in The Mental Health Effects of Spouse Support and Equity. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-143.

À la lumière des résultats de cette étude, nous pouvons dire que le soutien social agit efficacement, en tant que mécanisme modérateur, sur les relations entre les stressés et les domaines de bien-être. Cependant, cet effet modérateur varie en fonction du sexe et du statut d'occupation.

2.2.3. L'étude de Billings et Moos (1982)

Bien que les recherches précédentes aient identifié un certain nombre de facteurs de stress au travail, les mesures utilisées sont loin de constituer un consensus dans la littérature. Par conséquent, une certaine controverse caractérise les résultats enregistrés. Compte tenu de cette situation, la contribution de cette étude vise l'élaboration d'un processus standard pour mesurer les stressés occupationnels. Cela dit, cette étude souscrit au modèle de l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social à l'égard de la relation entre, d'une part, les stressés contenus, dans la vie professionnelle et dans la vie de famille et d'autre part, les domaines de bien-être personnel des individus (hommes et femmes) d'une même communauté. Elle présente une méthode particulière pour quantifier et standardiser la perception des employés vis-à-vis des caractéristiques de leur travail.

L'échantillon aléatoire de cette étude est constitué de familles provenant d'une région spécifique de la liste du recensement de la ville de San Francisco. Si la région est spécifique, cela est dû principalement au fait que l'échantillon avait été construit pour d'autres études portant notamment sur le processus d'adaptation des hommes adultes dans une communauté donnée et destiné à servir de groupe de contrôle pour une autre étude. Après que la région fût identifiée, des segments de rues ont été choisis pour chacun des 4 blocs aléatoirement sélectionnés. Une résidence a alors été choisie au hasard dans chacun des 4 blocs. Finalement, chaque famille fut aléatoirement contactée parmi les quatre adresses de résidence prises au hasard. Un colis contenant des questionnaires a été envoyé à chaque famille sélectionnée. L'opérationnalisation des variables a été faite suivant le canevas ci-après:

- Une échelle représentant l'environnement du travail a été utilisée pour mesurer les stressés dans l'environnement du travail. Cet outil (« *Work Environment Scale* ») a été validé suivant de nombreux tests psychométriques (méthode de bissection, alpha de Cronbach, analyse des intercorrélations, etc.). Les chercheurs ont tiré de cet outil quatre sous-échelles mesurant les stressés : 1) la pression ressentie au travail pour savoir jusqu'à quel point le travail est urgent et dominant dans la vie professionnelle de l'individu, 2) le degré élevé de contrôle du supérieur, pour savoir jusqu'à quel point les gestionnaires maintiennent les employés sous pression et sous contrôle, 3) le manque d'autonomie, pour

savoir jusqu'à quel point les employés sont encouragés à être autonomes et à prendre de l'initiative, 4) le manque de clarté, pour savoir jusqu'à quel point les employés savent clairement ce qu'on attend d'eux dans une journée donnée de travail et perçoivent sans ambiguïté les règles et les politiques tracées par l'organisation. Finalement, les chercheurs ont constitué un index composé à partir de la moyenne des scores pour chacune des échelles utilisées.

- En ce qui concerne les sources de soutien dans la vie professionnelle, trois sous-échelles ont été tirées du « *Work Relationship Indexe* » (« *WRI* ») soit : 1) l'implication : pour savoir jusqu'à quel point les employés sont concernés et impliqués dans leur vie de travail, 2) la cohésion : pour savoir jusqu'à quel point les employés se soutiennent les uns les autres et cohabitent dans un climat amical 3) le soutien du supérieur : pour savoir jusqu'à quel point les gestionnaires soutiennent les employés et les encouragent à faire de même entre eux. Bref, ces sources de soutien ont été choisies à la lumière des liens significatifs qu'elles ont eus avec la dépression et les problèmes psychosomatiques (Holahan et Moos, 1981).
- Une échelle représentant l'environnement familial a été utilisée pour mesurer les sources de soutien confinées dans la famille : « *Family Environment Scale* » (« *FES* »). Cet outil conçu pour mesurer la perception du répondant à l'égard de sa famille, a subi de nombreux tests psychométriques (homogénéité, etc.). De cet outil, émane le « *Family Relationship Indexe* » (« *FRI* ») qui reprend trois sous-échelles du précédent outil, mesurant les relations interpersonnelles. Ce sont ces sous-échelles que l'auteur a utilisées : 1) la cohésion : pour savoir jusqu'à quel point les membres de la famille s'entraident et se soutiennent mutuellement, 2) l'expression : pour savoir jusqu'à quel point les membres de la famille sont encouragés à être ouverts les uns sur les autres et à exprimer leurs sentiments directement et sans crainte, 3) le conflit : pour savoir jusqu'à quel point l'expression ouverte de la colère, de l'agression et les interactions conflictuelles marquent la vie de famille. Les chercheurs ont fait un index composé de la moyenne des scores obtenus par les trois sous-échelles.
- Les variables du bien-être personnel sont tirées du « *Health and Daily Living Form* » (« *HDL* »). Ces variables ont été adaptées de Langner (1962) et de Bradburn et Caplowitz

(1965) : 1) la dépression mesurée par la somme des « oui » obtenus pour sept énoncés portant sur des situations vécues assez souvent par les répondants (ex : « *I felt sad or blue* ») ; 2) l'anxiété mesurée par la somme des « oui » à 5 énoncés portant sur des situations vécues assez souvent (ex. « *I felt weak all over* »); 3) les symptômes physiques mesurés par 12 symptômes physiques de stress vécu assez souvent durant les 12 derniers mois (ex: « *insomnia* »); 4) la confiance en soi mesurée par la moyenne des scores obtenus au niveau de 6 énoncés (ex : « *énergique* »). Les réponses ont été appréciées suivant une échelle à 5 points de variation allant de 1 (« *Not at all like me* ») à 5 (« *Quit accurately describes me* »).

Des tests de corrélation ont été faits sur les relations entre les stressés confinés dans la vie professionnelle et les domaines de bien-être. De même, et afin de tester l'effet modérateur des sources familiales et professionnelles de soutien social, des analyses de régression hiérarchique (« *Stepwise* ») ont été réalisées séparément pour les hommes et les femmes. On a fait aussi, des analyses de variance pour explorer davantage les résultats obtenus en fonction des caractéristiques des familles.

Les résultats :

- Les coefficients de Pearson révèlent que les personnes qui travaillent dans un environnement perçu comme stressant et où il y a moins de sources de soutien, ont tendance à être dépressives, anxieuses, souffrantes de symptômes physiques et manquent de confiance en elles. Étant donné que les variables sociodémographiques peuvent influencer le modèle de recherche, les chercheurs ont effectué des corrélations à ce propos en utilisant ce dont on appelle des « *Hollingshead classification* » avec certaines variables sociodémographiques. À cet égard, les individus ayant un statut occupationnel élevé et qui sont plus âgés paraissent plus impliqués, ont plus de cohésion entre eux, ont plus de revenu, sont plus éduqués et voient leur environnement dans une optique plus positive.
- Des analyses de régression (« *Stepwise* ») ont été effectuées séparément pour les hommes et les femmes afin de vérifier l'effet modérateur des sources familiales et professionnelles de soutien. La régression a été faite en trois étapes : en premier lieu, on a fait entrer les

variables concernant les stresseurs, puis celles ressortant aux sources de soutien reçu dans le travail, enfin, celles relatives aux sources de soutien reçu dans la famille :

- Parmi les hommes, la relation entre tous les stresseurs et les domaines de bien-être a été atténuée par les deux sources de soutien : les sources professionnelles paraissent avoir un effet modérateur fort sur l'anxiété et la confiance en soi et celles relatives à la famille ont un effet modérateur fort sur la dépression et les symptômes physiques.

Tableau II.6 Régressions « *Stepwise* » des effets des sources de soutien au travail et dans la famille sur la relation entre les stresseurs et les domaines de bien-être (Hommes)

Functioning criteria	Regression coefficients of functioning criteria on:			R at step
	Work stress	Moderating factors		
		Work resources	Family resources	
Depression				
Work stress	0.25†			0.25†
Work resources	0.15	-0.16*		0.28†
Family resources	0.13	-0.14	-0.23†	0.36†
Anxiety				
Work stress	0.22†			0.27†
Work resources	0.08	-0.23†		0.32†
Family resources	0.07	-0.22†	-0.08	0.33†
Physical symptoms				
Work stress	0.20†			0.29†
Work resources	0.14	-0.09		0.30†
Family resources	0.12	-0.08	-0.19†	0.34†
Self-confidence				
Work stress	-0.13*			0.15*
Work resources	0.08	0.34†		0.29†
Family resources	0.10	0.32†	0.20†	0.35†

* $p < 0.05$. † $p < 0.01$.
Employee social background controlled for all coefficients: $N = 214$.

Source : Billings, A.G., et Moos, R.H. (1981), The Role of Coping Responses and Social Resources in Attenuating the Impact of stressful Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.

- Pour les femmes, les sources de soutien familial et professionnel ne semblent pas atténuer l'effet des stresseurs sur les domaines de bien-être. Toutefois, les sources de soutien obtenu dans la famille paraissent avoir un effet indépendant plus marqué sur les domaines de bien-être. Tandis que les sources de soutien émanant de la vie professionnelle ne paraissent avoir aucun effet indépendant sur les domaines de bien-être.

Tableau II.7 Régressions « Stepwise » des effets des sources de soutien au travail et dans la famille sur la relation entre les stressseurs et les domaines de bien-être (Femmes)

Functioning criteria	Regression coefficients of functioning criteria on:			R at step
	Work stress	Moderating factors		
		Work resources	Family resources	
Depression				
Work stress	0.30†			0.36†
Work resources	0.29†	-0.01		0.36†
Family resources	0.32†	0.10	-0.40†	0.53†
Anxiety				
Work stress	0.11			0.18
Work resources	0.08	-0.05		0.19
Family resources	0.09	-0.01	-0.13	0.22
Physical symptoms				
Work stress	0.13			0.21
Work resources	0.13	0.01		0.22
Family resources	0.15	0.08	-0.25†	0.32*
Self-confidence				
Work stress	-0.14			0.20
Work resources	-0.09	0.08		0.21
Family resources	-0.10	0.03	0.17	0.26

* $p < 0.05$. † $p < 0.01$.
Employee social background controlled for all coefficients: $N = 115$.

Source : Billings, A.G., et Moos, R.H. (1981), The Role of Coping Responses and Social Resources in Attenuating the Impact of stressful Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.

- Les chercheurs ont, ensuite, comparé les hommes dont l'épouse est employée avec ceux dont l'épouse est au foyer. Ainsi, comme suite à une analyse de variance, avec contrôle des variables sociodémographiques, les résultats enregistrés montrent que le fait que la femme soit employée ou non, ne semble pas vraiment influencer sur les perceptions que les hommes ont de l'impact de leur environnement de travail sur leurs domaines de bien-être. Ainsi, pour les hommes dont l'épouse est au foyer, on a constaté que la relation entre le stress et les domaines de bien-être n'est que très peu modérée par les sources de soutien. S'agissant des hommes dont la femme travaille à l'extérieur, le stress dérivant de la vie professionnelle ne paraît pas être lié aux domaines de bien-être. De même, les sources de soutien ne semblent pas avoir d'effet sur les domaines de bien-être.
- Finalement, les chercheurs se sont posé la question de savoir si les femmes souffrant d'un niveau élevé de stress contaminent de ce fait, la perception de leurs conjoints. Suite à une analyse de covariance (avec un contrôle des variables sociodémographiques) et une répartition en trois niveaux de stress chez ces femmes,

les chercheurs ont découvert que les femmes très stressées au travail influent sur la perception de leurs maris s'agissant de la cohésion familiale.

Les chercheurs mentionnent qu'il serait intéressant d'analyser l'effet d'autres variables modératrices telles que : les moyens d'autodéfense développés par les individus (« *Coping* ») face au stress et l'utilisation du soutien des collègues pour affiner l'analyse. Il serait intéressant aussi d'analyser l'effet de l'environnement du travail sur cette source de soutien et sur les caractéristiques de la vie en dehors du travail, etc.

2.2.4. L'étude de Etzion (1984)

Bien qu'on ait postulé que le soutien social ait des effets modérateurs sur la relation entre les stressés (contenus dans le travail et dans la famille) et les domaines de bien-être, la plupart des études empiriques menées sur ce sujet, ont abouti à peu de résultats significatifs en faveur de l'hypothèse de l'effet modérateur. Par contre, selon ces études, le soutien social paraît produire des effets directs (additifs) sur cette relation (Cleary et Kessler, 1982; Thoits, 1982). Partant de ce constat, Etzion (1984) se propose, dans la présente étude de tester un modèle sur les effets modérateurs du soutien, reçu dans la famille et au travail, à l'endroit de la relation entre les stressés, contenus dans la sphère de travail et dans celle de la famille et l'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel est défini comme étant : « *psychological strain that is specifically connected with chronic day-to-day stresses and is marked by a state of physical, emotional, and mental exhaustion* » (Pines et Aronson, 1981). Le soutien social considéré dans ce modèle comprend des aspects familiaux et professionnels. De même, on a examiné aussi bien les sources familiales que professionnelles du stress.

Les hypothèses sous-tendant le modèle de recherche de cette étude sont comme suit : 1) les facteurs de stress contenus dans la vie de famille et dans la vie professionnelle seraient positivement corrélés à l'épuisement; 2) le soutien social reçu dans la famille et au travail, serait négativement corrélé à l'épuisement; 3) les facteurs de stress dérivant de la vie professionnelle et de la vie de famille seraient négativement corrélés au soutien social reçu dans ces deux sphères de vie et le degré de corrélation serait plus élevé parmi les relations entre les soutiens et les stressés émanant de la même sphère (soit la famille, soit le

travail) ; 4) l'interaction entre les soutiens et les stressseurs aurait un effet négativement significatif sur l'épuisement. Notons, que l'ensemble de ces hypothèses a été testé pour les hommes et pour les femmes séparément.

L'échantillon de cette étude comprenait 657 gestionnaires et professionnels de services sociaux en Israël. Les données de l'étude ont été collectées par voie de questionnaire.

L'opérationnalisation des variables a ainsi été faite :

- L'épuisement a été mesuré suivant 21 énoncés développés par Pines et Aronson (1981). Ces énoncés reflètent les trois dimensions suivantes : l'épuisement physique (ex. «*feeling weak, tired, rundown*»), l'épuisement émotionnel (ex. «*feeling depressed, trapped, hopeless*») et l'épuisement mental (ex. «*feeling worthless, disillusioned and rejected*»). Quatre des 21 énoncés utilisés sont dans un sens positif (ex. «*feeling happy, optimistic*»). Les réponses ont été appréciées suivant une échelle à 7 points de variation. Un facteur composite a été calculé pour les 21 énoncés de l'épuisement.
- Les stressseurs contenus dans la vie professionnelle et dans la vie de famille, ont été mesurés suivant 6 énoncés chacun mais qui portaient sur les mêmes choses : la surcharge, la compétitivité, la valorisation des exigences de travail «*self-worth demands*», les difficultés rencontrées dans les prises de décisions, les responsabilités et les obligations incompatibles à assumer, l'aspect serré des délais impartis au travail, le conflit entre les exigences et les rôles. L'appréciation des réponses a été faite en fonction d'une échelle à 6 points de variation. Un facteur composite a été calculé pour l'ensemble des stressseurs contenus dans les deux sphères de vie et ce, à partir de la moyenne des scores obtenus pour ces stressseurs.
- Les soutiens dans la famille et au travail ont été mesurés séparément selon dix énoncés. Une échelle de 6 points de fréquence a été utilisée pour apprécier les réponses données. Sept, parmi ces énoncés, portaient sur les caractéristiques du soutien obtenu. Les répondants ont été sollicités à indiquer si ces caractéristiques existaient dans leur milieu professionnel et familial et de préciser le degré avec lequel cela existe : avoir une

rétroaction des autres, l'appréciation et la reconnaissance, l'opportunité de prendre au besoin du temps libre, le partage des responsabilités et des obligations et enfin, la réciprocité émotionnelle. Les trois autres énoncés traitaient de la qualité des rapports que les répondants ont avec leurs : supérieurs, collègues, subordonnés. Dans la famille, cela concernait : les conjoints, les familles et les amis. Un facteur composite a été calculé pour les dix énoncés basés sur la moyenne des réponses données.

Comme suite aux tests de corrélation et aux analyses de régression multiple menées sur les données, on a pu faire les observations suivantes :

- Les femmes paraissent ressentir l'épuisement et sont exposées aux effets du stress de la vie professionnelle beaucoup plus que les hommes.
- Les stressseurs et les soutiens contenus dans les deux sphères de vie paraissent être directement et significativement corrélés avec l'épuisement : les stressseurs le sont positivement tandis que les soutiens le sont négativement (ce qui est conforme aux hypothèses de départ). De même, comme prévu, le stress de la vie familiale semble négativement et significativement corrélé aux soutiens obtenus dans la famille et dans la vie de travail, mais il l'est davantage avec le soutien existant dans la famille ($t(627) = 5.43$; $p < .05$). Le stress dérivant de la vie professionnelle est significativement corrélé, mais uniquement avec le soutien obtenu dans la vie de travail. La différence entre ces corrélations paraît significative ($t(627) = 2.08$; $p < .05$).
- Pour examiner l'effet modérateur du soutien, on a procédé à de multiples corrélations et régressions de l'épuisement sur les stressseurs et les soutiens et ce, pour les femmes et les hommes séparément. Les seules interactions qui ont paru contribuer significativement à la variance expliquée au niveau de l'épuisement sont : 1) l'interaction entre le soutien obtenu dans la sphère du travail et les stressseurs confinés dans la même sphère dans le cas des hommes; 2) l'interaction entre le soutien prodigué dans la famille et les agents stressseurs contenus dans la vie de travail pour les femmes. La différence entre ces deux interactions a été testée pour les hommes et les femmes séparément à travers tout l'échantillon de l'étude. À cet égard, des améliorations du R^2 ont été observées : le

soutien obtenu dans la sphère du travail et les stressés confinés dans la même sphère, dans le cas des hommes (R^2 augmenté de 3.2 %) ; le soutien prodigué dans la famille et les agents de stress contenus dans la vie de travail (R^2 augmenté de 2.9 %). Ces résultats sont significatifs ($p < .01$).

Tableau II.8 Coefficients des corrélations et régressions multiples de l'épuisement sur le stress, le soutien et sur l'interaction entre les deux pour les hommes ($n = 273$)

Predictor	Overall R	R^2	ΔR^2	Beta
Step 1				
Stress work	.39**	.15	.15**	1.02*
Stress life	.42**	.18	.03**	.91*
Step 2				
Support work	.50**	.25	.07**	.55*
Support life	.52**	.27	.02**	-.18**
Step 3				
Support W \times Stress W	.54**	.29	.02**	-.80
Support W \times Stress L	.55**	.30	.01	-.81

Note. The interaction terms of the stresses with support-life were not included in the regression equation, as their incremental values in R^2 were negligible.
* .01 < p < .05. ** p < .01.

Source : Etzion, D. (1984), Moderating Effect of Social Support on The Stress-burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.

Tableau II.9 Coefficients des corrélations et régressions multiples de l'épuisement sur le stress, le soutien et sur l'interaction entre les deux pour les femmes ($n = 357$)

Predictor	Overall R	R^2	ΔR^2	Beta
Step 1				
Stress life	.44**	.19	.19**	.32
Stress work	.51**	.25	.06**	.99**
Step 2				
Support work	.57**	.32	.07**	-.23**
Support life	.59**	.35	.03**	.29
Step 3				
Support L \times Stress W	.60**	.36	.01*	-.80*
Support L \times Stress L	.60**	.36	.00	-.12

Note. The interaction terms of the stresses with support-work were not included in the regression equation, as their incremental values in R^2 were negligible.
* .01 < p < .05. ** p < .01.

Source : Etzion, D. (1984), Moderating Effect of Social Support on The Stress-burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.

Les effets modérateurs du soutien semblent différer en fonction de la nature (professionnelle ou familiale) des stressors, et du sexe : les hommes et les femmes paraissent recourir à différentes sources de soutien : le soutien familial pour les femmes *versus* le soutien au travail dans le cas des hommes. À cette issue, l'auteur conclut que la recherche sur le soutien et l'exploration de ses effets modérateurs doit attentivement spécifier la population ciblée, les sources de soutien, les niveaux de stress et d'épuisement et enfin, les variables contextuelles. À cet égard, une attention spéciale doit être prêtée à la différence de culture, de statut d'occupation et de sexe avant toute intervention organisationnelle en l'occurrence.

2.2.5. L'étude de Fusillier et coll. (1986)

Dans cette recherche, Fusillier et coll., (1986), ont comparé les effets de plusieurs sources de soutien social sur la santé et la satisfaction des employés. Les auteurs ont testé également l'existence éventuelle d'une disparité de ces effets suivant le « *Genre* ». Ainsi, en tout premier lieu, on a testé l'hypothèse voulant que les femmes disposent, beaucoup plus que les hommes, de relations de soutien. En deuxième lieu, on a exploré les effets indépendants du « *Genre* » sur différents aspects de la santé et de la satisfaction au travail et dans la famille. Bref, l'objectif principal de cette étude a été d'enquêter rigoureusement sur les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes en matière d'effets du soutien social sur la santé et la satisfaction.

L'échantillon de cette recherche a été composé de 274 travailleurs à plein temps appartenant à trois milieux professionnels différents : un département de la force de police, une firme d'électricité et une autre de planification en matière de construction. 45 types d'emploi ont été représentés dans l'échantillon de l'étude. Les données ont été collectées par voie de questionnaire.

Les variables du modèle de recherche ont été mesurées comme suit :

- Le soutien social dérivant de trois sources (supérieur, collègues, famille/amis) a été mesuré suivant trois sous-échelles (« *Three Michigan Subscales* ») développées par

Caplan et coll., (1975). Chacune d'elles est composée de quatre énoncés et de cinq points de variation. Ces échelles évaluaient la perception du soutien social obtenu. Les types de soutien évalués comportent des énoncés qu'on peut, à titre d'exemple, illustrer comme suit : « *How much does each of these people go out of their way to do things to make your life easier for you ?* »

- Les variables dépendantes consistaient en : la dépression, l'anxiété, la satisfaction au travail, la satisfaction dans la vie et les symptômes psychosomatiques. La dépression a été mesurée selon l'échelle de Caplan et coll., (1975), la satisfaction au travail a été opérationnalisée selon le « *sexless form of the faces scale* » de Kunin (1955), la satisfaction dans la vie en général fut mesurée à l'aide de l'échelle de Quinn et Schepard (1974), les symptômes psychosomatiques ont été mesurés sous forme d'une variable-index. L'anxiété a été mesurée selon l'échelle à 20 énoncés de Spielberger et coll. (1970).
- Les variables de contrôle ont été mesurées suivant des énoncés tels que répondus par les répondants (« *Self-report items* »). Elles comprenaient : l'âge, l'ancienneté, le niveau d'éducation, la rémunération et la position hiérarchique.

Les analyses de régression ayant été conduites sur les données permettent de relever les résultats suivants :

- Le « *Genre* » paraît significativement corrélé avec toutes les variables dépendantes hormis celles concernant la satisfaction dans la vie en général.
- Une seule différence significative entre les hommes et les femmes dans la manière dont ils perçoivent le soutien du supérieur : les femmes rapportent recevoir plus de soutien que les hommes au niveau de cette source ($r = .13, p < .05$). S'agissant des autres sources de soutien, aucun résultat ne semble discriminer les deux sexes.
- Les hommes paraissent différer significativement des femmes au niveau des variables de contrôle, excepté en ce qui concerne l'âge.

- Différentes sources de soutien paraissent significativement liées à différentes variables dépendantes :
 - Au niveau de la variable de la satisfaction : 1) le soutien des collègues et de la famille et des amis appert lié significativement à la satisfaction dans la vie, tandis que le soutien du supérieur ne l'est pas. 2) Par contre, ce dernier est le plus significativement lié à la satisfaction au travail. Le soutien des collègues est aussi significativement lié à la satisfaction au travail. Le soutien de la famille et des amis ne le paraît pas.
 - Au niveau des variables de la santé, le soutien social a donné lieu à des résultats controversés: 1) le soutien des collègues, des amis et de la famille paraît réduire les effets des stressseurs sur les symptômes psychosomatiques, alors que le soutien du supérieur ne paraît avoir aucun effet. 2) Le soutien du supérieur et des collègues est négativement associé à l'intensité de la dépression, tandis que le soutien des collègues paraît négativement lié à l'anxiété seulement.
- Les trois sources de soutien réunies contribuent de 6 % (au niveau de la dépression et l'anxiété) à 15 % (au niveau de la satisfaction dans la vie) de la variance expliquée. Cette proportion demeure consistante avec les résultats rapportés par d'autres études similaires (ex. Holahan et Moos, 1981; Billings et Moos, 1982; Etzion, 1984)
- Les interactions entre le « *Genre* » et le soutien social permettent de constater des résultats significatifs : 1) au niveau de la satisfaction dans la vie, le soutien reçu des amis et de la famille a été différemment important pour les hommes et les femmes. 2) Contrairement à ce qui est attendu, ces sources non professionnelles de soutien ne paraissent pas liées à la satisfaction dans la vie dans les cas des femmes, mais paraissent positivement et significativement associées à la satisfaction dans la vie dans le cas des hommes. 3) Le soutien des amis et de la famille ne paraît pas être lié à la dépression au niveau des femmes, mais semble être négativement et significativement relié dans le cas des hommes. Le soutien des collègues paraît avoir des effets significativement réducteurs sur l'anxiété dans le cas des femmes seulement.

Pour résumer, disons qu'il y a 9 effets indépendants (« *Main effects* ») des sources professionnelles et non professionnelles du soutien sur les variables de santé et de satisfaction. Au niveau de trois parmi ces effets, la relation entre la source de soutien et une quelconque variable dépendante paraît différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. À cet égard, il apparaît que les sources non professionnelles de soutien sont plus importantes pour les hommes et les sources professionnelles de soutien sont plus importantes pour les femmes.

Tableau II.10 Analyses de régression - Effets indépendants

	Life satisfaction	Job satisfaction	Somatic complaints	Depression	Anxiety
Step 1:					
Tenure	-0.02*	-0.04*	0.00	0.02**	0.00
Education	-0.02	0.02	-0.03	-0.02	-0.02
Pay	0.00	0.00	-0.01*	-0.01*	-0.01*
Level	0.04	0.10	0.11**	0.03	0.05
Age	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00
R ² at step 1:	0.04	0.02	0.08**	0.07**	0.06**
Step 2:					
Gender	0.05	-0.66**	-0.28**	-0.17*	-0.20**
R ² at step 2:	0.04	0.06**	0.11**	0.09**	0.09**
Step 3:					
SS supervisor	0.10	0.41**	0.02	-0.08*	-0.04
SS co-workers	0.22**	0.33**	-0.12*	-0.05	-0.12**
SS friends	0.35**	0.06	-0.16**	-0.14**	-0.05
R ² at step 3	0.19**	0.19**	0.18**	0.15**	0.15**

*P < 0.05; **P < 0.01.
 Note. Table values are unstandardized regression weights taken from the step of the regression in which they first entered.

Source : Fusilier, M., Ganster, D.C. et Mayes, B. (1986), The Social support and Health Relationship: Is There a Gender Difference ? *Journal of Occupational Psychology*, 59, 145-153.

Bien que les femmes perçoivent plus de soutien de la part du supérieur, il n'en demeure pas moins vrai qu'au niveau des autres sources de soutien, elles ne paraissent avoir aucun privilège au chapitre du soutien, ce qui contredit l'hypothèse généralement établie à l'effet que les femmes jouissent normalement de plus de soutien par rapport aux hommes.

2.2.6. L'étude de Suchet et Barling (1986)

Suchet et Barling, testent un modèle sur les effets du conflit interrôles (entre les rôles assumés dans la vie professionnelle et ceux remplis dans la vie de famille), éprouvés par les

mères employées, sur le fonctionnement de la vie maritale. L'hypothèse sous-jacente ici, est que : plus ce conflit s'intensifie, plus il aura des effets négatifs sur l'ajustement de la vie maritale. Trois aspects de la vie maritale ont été examinés : la satisfaction vis-à-vis de l'ajustement de la vie maritale, la qualité des communications verbales et enfin, la qualité des communications non verbales. Le conflit interrôles est supposé influencer directement et négativement sur l'équilibre de la vie maritale. Ce modèle comprend également un mécanisme de modération des effets du conflit interrôles sur l'ajustement de la vie maritale : le soutien social fourni par le conjoint. À cet égard, trois dimensions du concept de soutien ont été considérées : le soutien évaluatif, le soutien émotionnel et le soutien physique. Ce faisant, l'hypothèse faite ici, est que le soutien peut avoir des effets indépendants et des effets interactifs sur le fonctionnement de la vie maritale.

Les données de cette étude ont été collectées par voie de questionnaire et ont concerné un échantillon aléatoire originel de 950 femmes employées à plein temps dans dix différentes organisations en Afrique du Sud. Sur ce nombre, 320 (soit 33.7 %) ont été retournés, parmi lesquels 263 (27.7 %) ont été dûment complétés. Sur ce nombre seulement 64 personnes répondaient aux deux critères fixés par les chercheurs : être marié et avoir des enfants à charge. Bien que ce nombre est loin d'être représentatif de l'échantillon initial, il n'en demeure pas moins vrai qu'il s'en rapproche à plusieurs égards : l'âge, le niveau d'éducation, le nombre d'années de mariage et le statut occupationnel. Autrement dit, la différence ne s'est pas révélée significative ($p > .05$).

Les variables du modèle ont été opérationnalisées comme suit:

- Les variables dépendantes: 1) l'ajustement marital a été mesuré suivant une échelle à 15 énoncés empruntés à Locke et Wallace (1959) : « *Short Marital Adjustment Test* ». 2) La communication maritale a été mesurée selon les 25 énoncés de la « *Primary Communication Inventory* » de Navran (1967) et qui contiennent 18 énoncés se rapportant à la communication verbale et 6 énoncés ayant trait à la communication non verbale.

- Les variables indépendantes : le conflit inter-rôles fut opérationnalisé en recourant aux mesures de Hollahan et Gilbert (1979a; 1979b). À cet égard, une échelle de 34 énoncés a été utilisée pour mesurer le conflit entre quatre types de rôles majeurs dans la vie de l'individu: travailleur, parent, conjoint, soi-même (« *self* »). Pour apprécier la variance entre les réponses, on a utilisé une échelle à 5 points de fréquence. Six sous-échelles ont été élaborées : travailleur *versus* parent, travailleur *versus* conjoint, travailleur *versus* soi-même (« *self* »), parent *versus* conjoint, parent *versus* soi-même (« *self* ») et conjoint *versus* soi-même (« *self* »).
- La variable de modération : le soutien du conjoint a été opérationnalisé suivant 4 énoncés construits aux fins de la présente étude et ce, pour examiner l'effet de trois types de soutien: évaluatif, émotionnel et physique. Parmi ces 4 énoncés on cite: « *How would you describe your husband's attitude toward your work* ». Les réponses pour les quatre énoncés ont été appréciées suivant une échelle de 7 points de fréquence.

L'approche de la régression multiple avec variable modératrice « *Multiple Moderating Regression* » a été pratiquée pour examiner l'influence du conflit inter-rôles et du soutien du conjoint sur l'ajustement de la vie maritale. Des analyses de régressions hiérarchiques multiples ont été menées sur les données. Les hypothèses établies ici, sont en ce sens que si les termes de l'interaction entre le conflit inter-rôles et le soutien du conjoint sont significatifs, la nature de la fonction modératrice doit être examinée. Autrement dit, le soutien social servira de modérateur si: 1) une corrélation négative existera entre le conflit inter-rôles et l'ajustement marital lorsque le soutien se présente dans de faibles proportions. 2) La corrélation entre le conflit inter-rôles et l'ajustement marital sera nulle quand le degré de soutien sera élevé. Les résultats obtenus peuvent ainsi être énumérés:

- Le conflit inter-rôles, le soutien social et l'ajustement marital:
 - La corrélation entre le conflit inter-rôles et l'ajustement marital est significative ($F(1,62) = 15.89, p < .01$), comme l'est aussi la corrélation entre le soutien du conjoint et l'ajustement marital ($F(1,62) = 38.64, p < .01$).

- L'interaction entre le conflit inter-rôles et le soutien du conjoint avec l'ajustement marital paraît significative ($F(1.62) = 26.27, p < .01$).

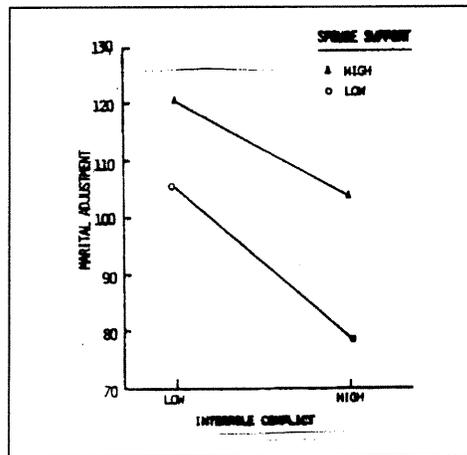
Tableau II.11 Les mères employées et le fonctionnement de la vie maritale : résumé des résultats des trois analyses du MMR

	Marital adjustment			Verbal communication			Nonverbal communication		
	R	r ²	r ² change	R	r ²	r ² change	R	r ²	r ² change
Interrole conflict (A)	0.45	0.20	0.20	0.31	0.10	0.10	0.24	0.06	0.06
Spouse support (B)	0.74	0.55	0.35	0.65	0.43	0.32	0.46	0.21	0.15
A × B	0.75	0.57	0.02	0.66	0.44	0.01	0.52	0.27	0.06

Source : Suchet, M. et Barling, J. (1986), Employed Mothers: Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 167-178.

- Le soutien du conjoint paraît exercer des effets indépendants et modérateurs sur l'ajustement marital : le soutien du conjoint a été relié à l'ajustement marital aussi bien dans le cas des mères employées éprouvant un degré élevé de conflit ($t(30) = 2.49, p < .01$), que dans celui des mères ressentant un faible degré dudit conflit ($t(30) = 2.43, p < .01$).

Figure 2.3 Les effets de l'interaction entre le conflit inter-rôles et le soutien social sur l'ajustement de la vie maritale

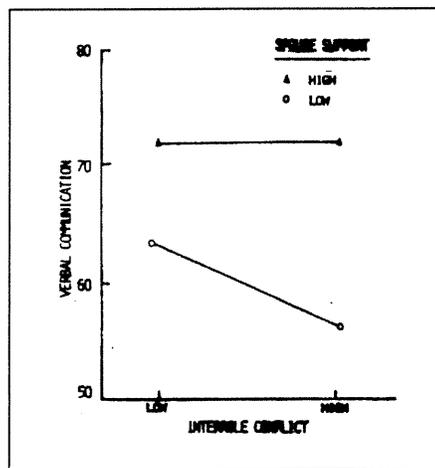


Source : Suchet, M. et Barling, J. (1986). Employed Mothers: Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 167-178.

- Le conflit inter-rôles, le soutien social et la communication verbale:

- Aussi bien le conflit inter-rôles que le soutien du conjoint se sont révélés des prédicteurs significatifs de la communication verbale, respectivement: $F(1.58) = 6.17, p < .05$ et $F(1.58) = 21.19, p < .05$.
- L'interaction entre le conflit inter-rôles et le soutien du conjoint paraît contribuer significativement à la variance expliquée au niveau de la communication verbale ($F(1.58) = 14.63, p < .01$).
- Le soutien du conjoint paraît exercer des effets indépendants et modérateurs sur la communication verbale: le soutien du conjoint a été relié à la communication verbale aussi bien dans le cas des mères employées percevant un degré élevé de conflit ($t(27) = 3.72, p < .01$), que dans celui des mères ressentant un faible degré dudit conflit ($t(29) = 3.46, p < .01$).

Figure 2.4 Les effets de l'interaction entre le conflit interrôles et le soutien social sur la communication verbale

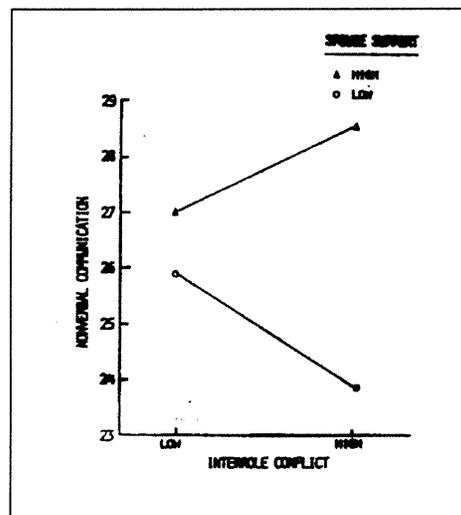


Source : Suchet, M. et Barling, J. (1986). Employed Mothers: Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 167-178.

- Le conflit inter-rôles, le soutien social et la communication non verbale :
 - Seul le soutien du conjoint paraît servir à la fois comme prédicteur ($F(1.60) = 3.66, p < .05$) de la communication non verbale et comme mécanisme de modération des effets du conflit inter-rôles ($F(1.60) = 7.03, p < .05$).

- La figure 2.5 permet de mettre en évidence les effets modérateurs du soutien du conjoint sur l'impact du conflit interrôles à l'endroit de la communication non verbale : le soutien du conjoint semble exercer une influence significative sur la communication non verbale quand l'intensité dudit conflit est élevée seulement ($t(30) = 3.04, p < .01$).

Figure 2.5 Les effets de l'interaction entre le conflit interrôles et le soutien social sur la communication non verbale



Source : Suchet, M. et Barling, J. (1986), Employed Mothers: Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 167-178.

Le conflit inter-rôles est significativement et négativement associé à l'ajustement marital, à la communication verbale, mais non à la communication non verbale; tandis que le soutien du conjoint a paru servir significativement, à la fois, comme variable indépendante et comme variable modératrice.

2.2.7. L'étude de Kaufmann et Beehr (1986)

Eu égard au débat controversé entre les partisans du modèle des effets indépendants du soutien social et les adeptes du modèle des effets interactifs, Kaufmann et Beehr (1986), se sont proposés dans le cadre de cette recherche de tester le bien fondé de l'hypothèse des effets modérateurs du soutien social. Le modèle des auteurs teste plus précisément les effets de deux types de soutien (émotionnel et tangible) dans leurs relations avec trois agents de stress (la sous-utilisation des compétences (« *underutilization of skills* »), l'ambiguïté

anticipée des rôles (« *job futur ambiguity* ») et la surcharge quantitative de travail. Trois sources de soutien ont été examinées : le supérieur, les collègues et le soutien émanant de l'extérieur de la sphère du travail (le conjoint, les membres de la famille et les amis). Sept variables dépendantes d'ordres psychophysiologiques ont été prises en considération : l'ennui ressenti au travail (« *Job Boredom* »), l'insatisfaction due à la surcharge du travail (« *workload dissatisfaction* »), et la dépression (« *depression* »), l'insatisfaction au travail (« *Job dissatisfaction* »), le pouls (« *pulse rate* »), la pression systolique (« *systolic blood pressure* »), la pression diastolique (« *diastolic blood pressure* »). Deux conséquences d'ordre organisationnel ont été également étudiées : le taux d'absentéisme (du fait de la maladie) et le degré de performance atteint.

Un échantillon de 102 infirmières volontaires a été constitué à partir du « *midwestern medical center* ». Un questionnaire a été distribué et complété comprenant en plus des données sur la pression de sang et les pouls de chacune des participantes. À ce propos, 88 parmi celles-ci, ont pu obtenir, par écrit, des informations sur leur dossier administratif.

Les variables du modèle de recherche ont été opérationnalisées comme suit:

- Trois agents stresseurs ainsi que trois conséquences psychologiques ont été mesurés suivant des échelles-index empruntées à Caplan, Cobb, French, Harrison et Pinneau (1980). L'échelle-index de l'insatisfaction au travail fut reprise de Quinn et Shepard (1974). Trois conséquences physiologiques ont été mesurées par les participantes elles-mêmes (les unes par les autres) vingt minutes avant et après le remplissage du questionnaire. Une mesure moyenne des lectures de ces deux points de mesure a été insérée dans le rapport de l'étude. Les effets organisationnels du soutien ont été mesurés selon les données de la direction du personnel : le taux d'absentéisme du à une pathologie éprouvée durant l'année précédente et le niveau de performance rapporté par le supérieur. Notons à cet égard, que devant la diversité des échelles de mesure de la performance pratiquée dans l'organisation étudiée, les résultats obtenus des différents supérieurs ont été standardisés.

- Six mesures du soutien social ont été considérées : les soutiens tangible et émotionnel (du supérieur, des collègues et des personnes situées en dehors de la sphère du travail). L'ensemble de ces mesures a été emprunté à Caplan et coll. (1980). En outre, une échelle-index du soutien instrumental fut élaborée par les auteurs pour cerner la perception de la possibilité de réduire les effets des agents stressés en recourant aux différentes formes de soutien social face à la surcharge de travail. Trois énoncés ont été insérés dans cette échelle dont à titre d'illustration: « *There is someone to help me do my job when I run into problems* ».

Les résultats des différentes régressions multiples, menées sur les données, permettent de souligner les constats suivants :

- Les interactions entre chaque type de soutien et la surcharge de travail et l'ambiguïté future des rôles se sont révélées des prédicteurs significatifs de la réaction au stress et deux autres types de soutien (le soutien émotionnel et le soutien instrumental du supérieur) ont eu des interactions significatives avec la surcharge de travail et l'ambiguïté future pour prédire l'absentéisme. Aucune variable de soutien ne semble interagir significativement avec la sous-utilisation ou le manque de défi dans le travail. Sur le plan additif, 10 parmi les 14 analyses faites pour prédire les réactions au stress des répondants, permettent de confirmer l'hypothèse de l'effet indépendant du soutien social. Ainsi, le soutien émotionnel aussi bien du supérieur que des collègues a paru exercer des effets indépendants significatifs sur la performance au travail.

Tableau II.12 Régressions multiples de la surcharge du travail, de l'ambiguïté anticipée et du soutien social, concernant la prédiction des réactions à la tension, de l'absentéisme et la performance au travail.

Predictor	Criterion								
	Strain reactions			Absenteeism			Job performance		
	R ² change	N	Final multiple R	R ² change	N	Final multiple R	R ² change	N	Final multiple R
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Supervisor tangible support	.07*			.00			.02		
A × B	.12**	96	.61	.05*	79	.28	.01	63	.17
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Co-worker tangible support	.03			.00			.01		
A × B	.15**	98	.60	.05	81	.27	.02	65	.18
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Extra-organizational tangible support	.04*			.00			.04		
A × B	.18**	97	.63	.04	80	.26	.00	64	.22
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Supervisor emotional support	.05**			.00			.15**		
A × B	.15**	95	.61	.02	80	.22	.00	65	.39
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Co-worker emotional support	.01			.01			.26**		
A × B	.19**	96	.61	.05	80	.28	.01	65	.52
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Extra-organizational emotional support	.04			.02			.01		
A × B	.16**	97	.61	.05	80	.30	.01	65	.13
A Workload and future ambiguity	.18**			.02			.00		
B Instrumental support	.12**			.00			.00		
A × B	.09**	98	.62	.06*	81	.28	.01	65	.10

* p < .05. ** p < .01.

Source :Kaufmann, G.M. et Beehr, T.A. (1986), Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counter-intuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, 73, 3, 522-526.

- Aussi paradoxal que cela puisse paraître, le soutien social exerce des effets inverses sur la relation entre les agents stressseurs et les variables dépendantes. Autrement dit, plus ce soutien est important, moins il appert atténuer les effets des agents stressseurs sur le bien-être physique et mental de l'employé et sur le fonctionnement de l'organisation.

Tableau II.13 Forme des interactions significatives

Criterion	High social support ^a			Low social support ^b			Type of support
	b (Slope)	(Stressor)	+ a (Constant)	= b (Slope)	(Stressor)	+ a (Constant)	
SR	= (1.01)	WL & FA	+ (-24.11)	= (.40)	WL & FA	+ (-8.37)	Supervisor tangible
SR	= (1.54)	WL & FA	+ (-24.75)	= (1.11)	WL & FA	+ (-13.89)	Co-worker tangible
SR	= (.93)	WL & FA	+ (-27.63)	= (.38)	WL & FA	+ (-13.02)	Extraorganizational emotional
SR	= (14.64)	WL & FA	+ (-25.50)	= (8.28)	WL & FA	+ (-11.72)	Supervisor emotional
SR	= (14.73)	WL & FA	+ (-25.64)	= (10.50)	WL & FA	+ (-16.72)	Co-worker emotional
SR	= (13.78)	WL & FA	+ (-24.71)	= (9.26)	WL & FA	+ (-13.78)	Extraorganizational emotional
SR	= (11.68)	WL & FA	+ (-20.81)	= (8.48)	WL & FA	+ (-10.25)	Instrumental
Abs	= (1.41)	WL & FA	+ (-.12)	= (.85)	WL & FA	+ (.42)	Instrumental
Abs	= (1.27)	WL & FA	+ (-.11)	= (.63)	WL & FA	+ (1.10)	Supervisor tangible

Note: SR = Strain Reactions; Abs = Absenteeism; WL & FA = workload and future ambiguity.
^a Support score = $M + 1 SD$. ^b Support score = $M - 1 SD$.

Source :Kaufmann, G.M. et Beehr, T.A. (1986), Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Contreintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, 73, 3, 522-526.

2.2.8. L'étude de Ganster et coll. (1986)

Partant du constat fait sur la controverse des résultats entourant le modèle des effets modérateurs du soutien social sur l'effet des stressors à l'endroit du bien-être et du fonctionnement de l'organisation, Ganster et coll. (1986), ont effectué la présente recherche pour tester différents modèles concernant les effets du soutien social prodigué sur les lieux de travail. Le modèle de recherche préconisé par les auteurs s'articule sur les blocs de variables suivants: 1) les variables indépendantes (le conflit de rôles, l'ambiguïté de rôles, le fait d'avoir une charge de travail moindre « *Work underload* », le manque de variété dans les tâches, le manque de défi ou la sous-utilisation des compétences, la responsabilité envers autrui), 2) le bloc des variables dépendantes comprenant quatre variables (la dépression, les symptômes psychosomatiques, l'insatisfaction au travail et l'insatisfaction dans la vie de manière générale) et 3) le bloc des variables de soutien social (utilisées tantôt comme variables indépendantes, tantôt comme variables modératrices) composé de trois sources (le supérieur, les collègues, la famille et les amis).

L'échantillon de cette étude fut constitué de 326 personnes (soit 80 % de la population ciblée) employées à deux sites de travail parmi plusieurs autres appartenant à une grande firme. Les caractéristiques de l'échantillon présentent une grande hétérogénéité quant aux types d'emploi occupés par les répondants. Ceux-ci ont été sollicités à remplir les

questionnaires sur la base du volontariat. Le questionnaire a été rempli sur les lieux de travail et durant les heures de travail.

L'opérationnalisation du modèle de recherche a été comme suit :

- Les variables indépendantes : 1) le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles ont été mesurés suivant le travail de Rizzo et coll. (1970), 2) le fait d'avoir une charge de travail moindre « *Work underload* », le manque de variété dans les tâches, le manque de défi ou la sous-utilisation des compétences, la responsabilité envers autrui, ont tous été opérationnalisés suivant les mesures de Caplan et coll. (1975).
- Les variables du soutien social ont été opérationnalisées selon trois sous-échelles dérivant de Caplan et coll. (1975). Chacune est composée de quatre énoncés avec 5 points de variation. Elles ont été choisies car elles permettent de mieux cerner la perception idiosyncrasique quant au degré de soutien reçu. Parmi les énoncés concernés on cite : « *How easy is it to talk with each of the following people* ».
- Les variables dépendantes : 1) la dépression a été mesurée suivant des échelles-index empruntées à Caplan, et coll. (1975). 2) L'insatisfaction au travail a été mesurée suivant le « *Sexless form of the faces scale* » de Kunin (1955). 3) L'insatisfaction dans la vie en général, opérationnalisée par l'échelle de Quinn et Shepard (1974). 4) Les symptômes psychosomatiques ont été mesurés en sollicitant les répondants à rendre compte de la fréquence de 17 cas (portés sur une liste) de malaises psychosomatiques dont ils ont fait l'expérience.

Pour éviter l'influence des « *common method variance* » et des « *response consistency effects* », deux questionnaires ont été élaborés et administrés séparément : le premier concernait les agents stressés et le soutien social, le deuxième se rapportait aux variables dépendantes et fut administré plusieurs jours après le premier.

Les corrélations canoniques conduites sur les données font apparaître les résultats suivants :

- Les effets indépendants des agents stressseurs sur les variables dépendantes : deux des quatre corrélations canoniques ont été significatives. Ainsi, comme l'indique « l'analyse de redondance » (« *redundancy analysis* ») un total de 13 % de la variance expliquée est tributaire des agents stressseurs à travers ces deux ensembles de variables canoniques.

Tableau II.14 L'analyse canonique des stressseurs et des variables dépendantes

Variable	Structural Coefficients	
	Canonical Variate 1	Canonical Variate 2
Life dissatisfaction	.32	.02
Job dissatisfaction	.89	.16
Somatic complaints	.24	.82
Depression	.63	-.12
Redundancy	.12	.01
Total redundancy	.13	
Role conflict	.48	.49
Role ambiguity	.53	.20
Underload	.54	-.82
Lack of variability	.38	-.42
Underutilization	.77	.32
Responsibility	-.21	.26

Note. For Root No. 1, canonical correlation = .59, $F(24, 1107) = 7.38$, $p < .01$. For Root 2, canonical correlation = .22, $F(15, 878) = 1.73$. Structural coefficients are the correlations between the individual variables and their associated canonical variates.

Source : Ganster, D.C., Fusilier, M.R. et Mayes, B.T. (1986), Role of Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-10.

- Les deux variables de la tension (« *strain* ») enregistrant les plus hauts coefficients structurels avec la variable canonique 1 sont : l'insatisfaction au travail (.89) et la dépression (.63).
- La sous-utilisation des compétences ou le manque de défi a le coefficient structurel le plus élevé (.77). Cependant, le conflit des rôles (.48), l'ambiguïté des rôles (.53) et la surcharge de travail (.54), ont enregistré des coefficients structurels assez élevés au niveau de la variable canonique 1. Autrement dit, les emplois caractérisés par un manque de défi élevé dans les tâches exécutées, un degré élevé de conflit et d'ambiguïté de rôles et une énorme surcharge de travail, sont associés à la fois aux problèmes d'insatisfaction au travail et de dépression. La seconde variable canonique, reflétant essentiellement les symptômes psychosomatiques, permet de constater que le degré de surcharge de travail est négativement associé à cesdits symptômes (-.82). Étant donné que l'ensemble des

variables constituant cette variable canonique est orthogonal à l'ensemble des variables liées à la variable canonique 1, il apparaît alors, que cet effet négatif de la surcharge de travail est indépendant de ces effets sur l'insatisfaction au travail et sur la dépression.

- Les effets indépendants des trois types de soutien social sur les quatre variables dépendantes : deux corrélations significatives ont été enregistrées contribuant à raison de 6 % à la variance expliquée au niveau des variables dépendantes. Les coefficients structurels obtenus montrent qu'au niveau de la première variable canonique, c'est le degré élevé d'insatisfaction qui domine (.87) et que parmi les sources de soutien, c'est celui émanant du supérieur (-.91) qui prédomine, suivi du soutien des collègues (-.61). Le soutien de la famille et des amis semble avoir une faible contribution (-.39). Cela dit, le manque de soutien social de la part des individus sur les lieux de travail, *a fortiori*, le supérieur, prédispose l'employé à faire l'expérience d'un degré élevé de stress. La seconde variable canonique indique que le manque de soutien de la part de la famille et des amis est associé à un degré élevé de symptômes psychosomatiques.

Tableau II.15 L'analyse canonique du soutien social et des variables dépendantes

Variable	Structural Coefficients	
	Canonical Variate 1	Canonical Variate 2
Life dissatisfaction	.56	.46
Job dissatisfaction	.87	-.45
Somatic complaints	.44	.65
Depression	.65	.40
Redundancy	.05	.01
Total redundancy	.06	
Supervisor support	-.91	.32
Coworker support	-.61	-.20
Friends support	-.39	-.87

Note. For Root No. 1, canonical correlation = .34, $F(12, 844) = 5.12$, $p < .01$. For Root No. 2, canonical correlation = .23, $F(6, 640) = 3.47$, $p < .01$. Structural coefficients are the correlations between the individual variables and their associated canonical variates.

Source : Ganster, D.C., Fusilier, M.R. et Mayes, B.T. (1986), Role of Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-10.

- Les effets modérateurs du soutien social sur la relation entre les agents stressés et les variables dépendantes ont été analysés suivant différentes procédures statistiques : 1) quatre équations de régression hiérarchique comprenant chacune, une variable

dépendante, l'ensemble des agents stressés et l'ensemble des sources de soutien. Aucune interaction ne s'est révélée significative. 2) Vingt quatre équations de régression comprenant chacune une variable dépendante, un agent stressé et une source de soutien ont été par la suite exécutées. Les résultats obtenus paraissent faibles en ce sens que sur les 24 interactions examinées, seules 3 semblent d'un effet significatif : les effets de l'interaction entre le manque de variété et le soutien social des collègues sur l'insatisfaction dans la vie en général ($\beta = .27$, $F = 6.89$, $p < .01$), les effets de l'interaction entre le manque de défi et le soutien du supérieur sur l'insatisfaction dans la vie en général ($\beta = .11$, $F = 4.49$, $p < .05$) et les effets de l'interaction entre le manque de variété avec le soutien du supérieur sur l'insatisfaction vis-à-vis du travail ($\beta = .24$, $F = 4.70$, $p < .05$). Toutefois, l'ensemble de ces interactions, va dans le sens opposé à l'hypothèse préalablement établie.

Tableau II.16 Les interactions concernant le soutien social - l'échantillon total

	B*	F
Dependent variable: Life dissatisfaction		
Step 1		
Lack of variability (LV)	-.85	2.48
Supervisor support (SS)	-.31	2.02
Co-worker support (CS)	-.80	7.16**
Friends support (FS)	.05	.03
$\Delta R^2 = .05$		4.51**
Step 2		
LV \times SS	.06	.62
LV \times CS	.27	6.89**
LV \times FS	-.08	.86
Intercept	7.16	20.17
$\Delta R^2 = .03$		3.00*
Total $R^2 = .08$		3.91**
Adj. $R^2 = .06$		
Dependent variable: Life dissatisfaction		
Step 1		
Underutilization (SU)	-.10	.07
Supervisor support (SS)	-.44	7.09**
Co-worker support (CS)	-.21	.86
Friends support (FS)	.15	.42
$\Delta R^2 = .06$		4.97**
Step 2		
SU \times SS	.11	4.49*
SU \times CS	.07	.82
SU \times FS	-.12	3.28
Intercept	4.83	19.11
$\Delta R^2 = .03$		3.18*
Total $R^2 = .09$		4.27**
Adj. $R^2 = .07$		
Dependent variable: Job dissatisfaction		
Step 1		
Lack of variability (LV)	.77	.96
Supervisor support (SS)	-1.15	12.99**
Co-worker support (CS)	-.23	.27
Friends support (FS)	.98	6.45*
$\Delta R^2 = .14$		13.04**
Step 2		
LV \times SS	.24	4.70*
LV \times CS	.01	.00
LV \times FS	-.31	5.80*
Intercept	2.75	1.41
$\Delta R^2 = .03$		3.26*
Total $R^2 = .17$		9.22**
Adj. $R^2 = .15$		
* $p < .05$. ** $p < .01$.		
* B values are unstandardized regression coefficients.		

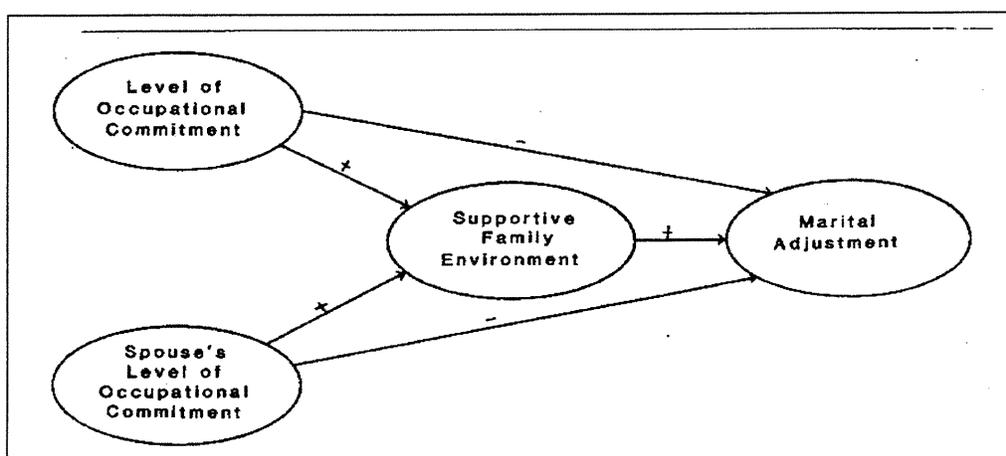
Source : Ganster, D.C., Fusilier, M.R. et Mayes, B.T. (1986), Role of Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-10.

- Enfin, les auteurs ont vérifié l'éventualité d'un effet modérateur du soutien social à travers trois variables sociodémographiques (le sexe, le niveau d'éducation et la catégorie socio-professionnelle (cols blancs versus cols bleus). À cet égard, 24 régressions ont été effectuées, chacune comprenait une interaction formée d'un agent stressé et d'une source de soutien et visait à vérifier l'effet modérateur du soutien social à l'endroit de chacune des variables sociodémographiques données. Les résultats obtenus ne permettent pas de valider l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social.

2.2.9. L'étude de Ladewig et McGee (1986)

Ladewig et McGee (1986), ont testé un modèle multivarié sur la qualité de la vie maritale parmi les familles bi-actives. Pour ce faire, on a retenu de la littérature revue, un prédicteur de l'ajustement de la vie maritale : le degré d'engagement à l'égard de la vie professionnelle (« *Level of Occupational Commitment* »). Le soutien social confiné dans l'environnement familial (« *A Supportive Family Environment* »), est inclus dans le modèle de recherche à titre de mécanisme susceptible d'atténuer les effets de l'engagement dans son travail sur l'ajustement de la vie maritale.

Figure 2.6 Le modèle théorique de Ladewig et McGee (1986).



Source : Ladewig, B.H., et McGee, W. (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.

Les hypothèses formulées sont : 1) l'engagement occupationnel exercera une influence significativement positive sur le soutien contenu dans l'environnement familial. Autrement dit, on prévoit que les personnes témoignant d'un engagement élevé envers leur travail auront une perception positive du soutien existant dans la sphère de la famille (qui met l'accent sur la réalisation de soi des membres de la famille et sur le système d'organisation de la vie familiale). 2) Le degré d'engagement dans son travail, exercera des effets néfastes sur l'ajustement de la vie maritale. Cela dit, le modèle élaboré a testé aussi bien les effets directs que les effets indirects de l'engagement envers le travail. 3) Il est attendu que le soutien confiné dans la vie familiale atténuera les effets de l'engagement envers la vie professionnelle sur l'ajustement de la vie maritale.

L'échantillon (de volontaires) de cette étude fut constitué de 184 personnes dont 92 couples mariés, résidant à « *Southern city* ». Cela dit, l'unité d'analyse fut l'individu et non le couple. Pour participer, les répondants devaient rencontrer les critères suivant : 1) être marié ou du moins vivant à deux, 2) avoir au moins un enfant à charge de moins de 18 ans, 3) le nombre d'heures de travail requis des deux partenaires doit-être au moins de 35 heures par semaine. L'ensemble des données a été collecté par voie de questionnaire.

L'opérationnalisation des variables du modèle de recherche a été ainsi faite :

- Les variables sociodémographiques : le « *Genre* », l'âge, le nombre d'années de mariage, le nombre et l'âge des enfants, le statut d'occupation, le niveau de salaire et enfin, le niveau d'éducation.
- L'engagement occupationnel a été mesuré par une échelle de 21 énoncés développés par Ladewig et White (1984). L'engagement occupationnel du conjoint a été mesuré comme étant l'engagement actuel du conjoint. L'échelle de mesure de l'engagement occupationnel comprend des énoncés qui portent sur la centralité du travail dans la vie de l'individu, sur l'importance de la performance à l'estime de soi, etc. Parmi ces énoncés on cite : « *I would probably keep working even if I didn't need the money* ».
- L'ajustement marital a été mesuré suivant l'échelle d'ajustement dyadique constituée par Spanier (1976). Celle-ci, consiste en 32 énoncés représentant quatre composantes empiriquement validées de l'ajustement dyadique : la dyade du consensus des deux conjoints sur des questions d'importance pour la relation maritale, la dyade de la cohésion entre les deux conjoints qui témoigne de l'engagement des deux conjoints dans une activité ensemble, la dyade de la satisfaction qui rend compte de la satisfaction dans les relations entre les deux conjoints, l'expression affective ou la satisfaction vis-à-vis des rapports psychoaffectifs et entre les deux conjoints.
- Le soutien social dans l'environnement familial a été mesuré selon une échelle de 90 énoncés empruntés à Moos (1974) et adaptés afin de permettre plus de variance explicative dans les réponses. Une échelle de fréquence de 4 points a été utilisée pour

apprécier les réponses. Parmi ces énoncés : « *We fight in our family* ». Comme suite à une analyse factorielle en composantes principales, l'échelle originale de Moos (1974) a été réduite à deux dimensions factorielles : la première contient l'ensemble des six énoncés relatifs à la réalisation de soi des membres de la famille et l'autre (quatre énoncés) a trait au système d'organisation familiale. Les énoncés qui ne semblaient pas associés à ces deux dimensions ont été éliminés.

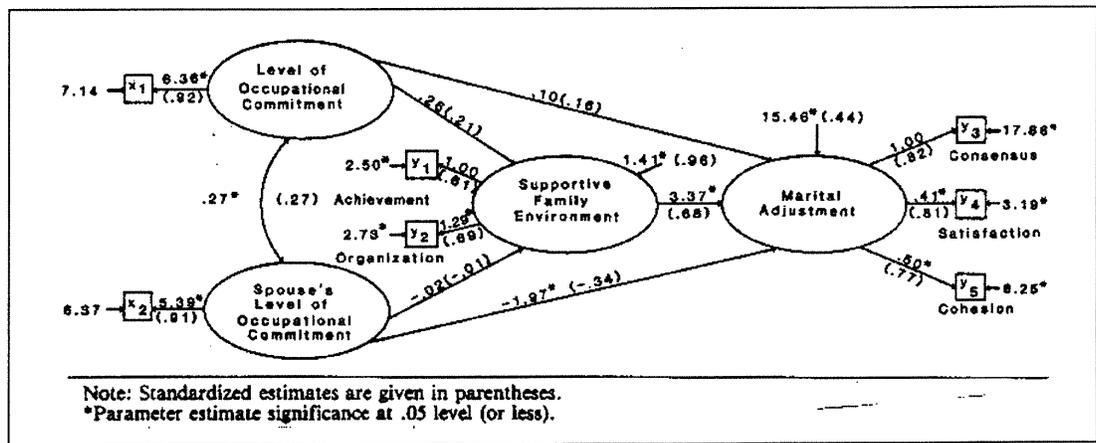
Les analyses en termes de Lisrel VI ayant été conduites sur les données (pour les hommes et les femmes séparément) permettent de faire les constats suivants :

- Pour les femmes, l'analyse a produit un chi-carré de 16.73 avec un degré de liberté de 10 et une probabilité de .080. Le coefficient de détermination pour les équations structurelles a été de .277.
- Pour les hommes l'analyse a produit un chi-carré de 16.71 avec un degré de liberté de 10 et une probabilité de .081. Le coefficient de détermination pour les équations structurelles a été de .232.
- Au niveau des relations structurelles spécifiques aux hommes et aux femmes, des différences notables ont été relevées en ce sens que l'engagement occupationnel paraît générer des effets positifs et significatifs sur le soutien obtenu dans l'environnement familial pour le cas des femmes. Dans celui des hommes ces effets paraissent être positifs mais non significatifs. Les effets de l'engagement occupationnel du conjoint sur le soutien dans la famille semblent non significatifs aussi bien pour les hommes que pour les femmes.
- Les effets de l'engagement occupationnel (du répondant) et de l'engagement occupationnel du conjoint sur l'ajustement du lien marital, diffèrent en fonction des hommes et des femmes: l'engagement occupationnel des hommes ne paraît pas influencer sur l'ajustement marital. Dans le cas de leurs femmes, cela a des effets positifs et significatifs sur l'ajustement marital. Au niveau des femmes, l'engagement occupationnel de leurs conjoints ne paraît pas avoir d'effets significatifs sur l'ajustement

du lien marital. Par contre, leur propre engagement occupationnel semble produire des effets négatifs et significatifs sur l'ajustement marital. Autrement dit, l'ajustement marital paraît influencé par l'engagement occupationnel des femmes, mais pas du tout par celui des hommes.

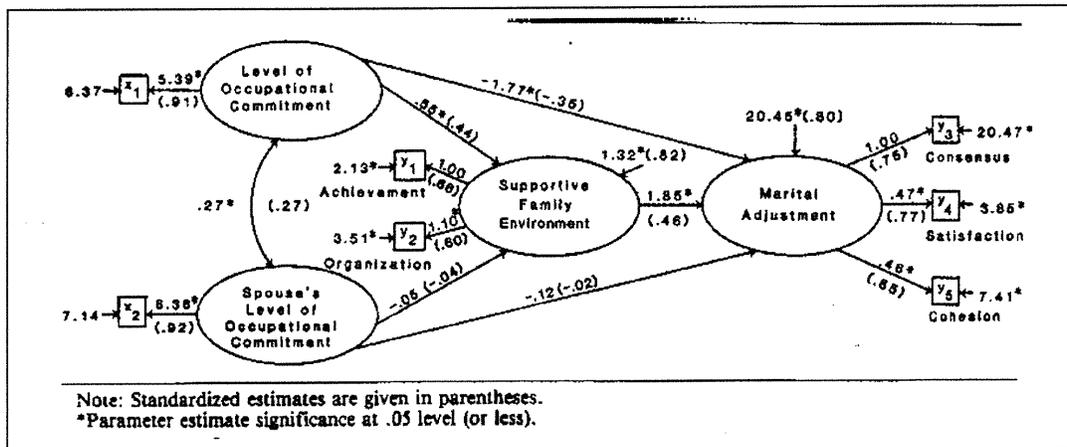
- Pour les hommes aussi bien que pour les femmes, le soutien social obtenu dans l'environnement familial, paraît influencer positivement et significativement sur l'ajustement de la vie familiale.

Figure 2.7 Résultats des estimations structurelles pour les hommes



Source: Ladewig, B.H. et Mcgee, W. (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.

Figure 2.8 Résultats des estimations structurelles pour les femmes



Source: Ladewig, B.H. et Mcgee, W. (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.

Ces résultats impliquent la nécessité de développer un modèle multivarié pour décrire adéquatement les relations entre le système de la famille et celui du travail pour les hommes et pour les femmes séparément.

2.2.10. L'étude de Himle et coll. (1989)

Eu égard aux coûts élevés du stress occupationnel pour les organisations et à la faiblesse des programmes d'intervention en la matière, Himle et coll. (1989) ont tenté, dans le cadre de la présente étude, de cerner l'effet modérateur de différents types de supervision sur les indicateurs de tension psychologique, de satisfaction au travail et du taux de roulement. Ce faisant, la question de recherche qu'ils se sont proposés de répondre est la suivante: *est-ce que les différents types de soutien offerts par le supérieur modèrent la relation entre le stress occupationnel (surcharge de travail, conflit de rôles et ambiguïté de rôles au travail) et les symptômes de stress (symptômes somatiques, dépression, anxiété, irritation, satisfaction au travail, intention de quitter)?*

Le modèle testé s'articule sur l'hypothèse ci-après : les différents types de soutien offerts par le supérieur atténueront les symptômes de stress causés par le stress occupationnel.

Afin de s'assurer que les variables relatives au soutien à l'étude sont bien distinctes, les chercheurs ont construit une matrice de corrélation et ensuite, une analyse factorielle avec une rotation varimax. Les résultats obtenus ont démontré des coefficients de corrélation modérés (.40 à .58) et quatre principaux axes correspondant aux variables identifiées : émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental.

Les chercheurs ont, de plus, effectué une corrélation entre les variables de soutien et le stress occupationnel pour vérifier s'il y avait une relation entre eux.

Afin d'examiner l'effet modérateur du soutien social sur le stress, une analyse de régression a été effectuée en prenant pour variable de contrôle l'âge et le « *Genre* ». L'effet modérateur du soutien est donc matérialisé par la multiplication de son score avec le stress. Si l'interaction est significative le coefficient bêta correspondant à cette multiplication sera différent de zéro.

Un échantillon de 800 travailleurs sociaux a été pris au hasard dans la liste de l'union des travailleurs sociaux norvégiens (N=2664). Aux fins de cette étude, les auteurs ont sélectionné 175 travailleurs parmi les répondants œuvrant directement avec les clients, et qui possédaient un diplôme de travailleur social et qui se trouvaient dans une relation de subordination. Le matériau utilisé pour collecter les données a été le questionnaire.

L'opérationnalisation des variables a ainsi été réalisée :

- Les indicateurs de la satisfaction au travail, du taux de roulement, du stress occupationnel et de la tension psychologique sont identiques à ceux utilisés dans des études américaines antérieures (Jayaratne et Chess, 1984); à la seule exception qu'ils ont été traduits en norvégien par des travailleurs sociaux bilingues.
- Quatre indicateurs de la tension psychologique ont été utilisés et tirés de Caplan, Cobb et French (1975) : l'anxiété avec 4 énoncés allant de 4 (jamais) à 16 (la plupart du temps), la dépression avec 6 énoncés allant de 6 (jamais) à 24 (la plupart du temps). L'irritation avec 2 énoncés allant de 2 (jamais) à 8 (la plupart du temps). Les problèmes somatiques avec 12 énoncés variant de 12 (jamais) à 48 (la plupart du temps).
- La mesure de la satisfaction au travail est tirée de Quinn et Shepard (1974) et est mesurée par 1 énoncé avec des ancres allant de 1 (pas du tout satisfait) à 4 (très satisfait). La question relative à cet énoncé fut formulée comme suit : « *All in all, how satisfied would you say you are with your job* ».
- La mesure de l'intention de quitter son travail, a été également empruntée à Quinn et Shepard (1974). Elle comprend un énoncé avec une échelle de trois points de variation : 1 (peu probable) à 3 (fort probable). La question posée fut comme suit: « *How likely is it that you will make a serious attempt to find a new job within the coming year ?* »
- Trois mesures du stress occupationnel ont été utilisées et tirées de Quinn et Staines, 1978. L'ambiguïté de rôles avec 4 énoncés variant de 4 (rarement) à 20 (très souvent), qui mesure la clarté des rôles de travail. Le conflit de rôles avec 4 énoncés allant de 4 (pas du tout vrai)

à 16 (tout à fait vrai), qui mesure les demandes conflictuelles en regard de la performance au travail. La surcharge de travail avec 4 énoncés variant de 4 (rarement) à 16 (très souvent), qui mesure la quantité de travail à faire.

- La mesure du soutien social a été construite à partir de quatre questions représentant différents types de soutien développés par House (1981) : 1) émotionnel, « *How true is it that your supervisor is warm and friendly when you have problems ?* », 2) approubatif/évaluatif, « *How true is it that your supervisor shows approval when you have done well ?* », 3) instrumental, « *How true is it that your supervisor helps you complete a difficult task?* » et 4) informationnel, « *How true is it that your supervisor gives you information when you need it ?* ».

Les chercheurs ont effectué une analyse de corrélation entre les variables de soutien et de stress occupationnel pour vérifier s'il y avait une relation entre elles. Les coefficients enregistrés varient de -.00 à -.23, ce qui laisse entendre qu'il y a une association faible à modérée entre elles. Ensuite, les chercheurs ont fait une analyse de régression qui a révélé 9 effets modérateurs des types de soutien utilisés, sur la relation entre le stress occupationnel et les variables dépendantes ($p < .05$) :

Tableau II.17 Résultats significatifs ($p > .10$) de l'effet modérateur du soutien social, par types, sur les stressseurs contenus dans la sphère du travail

Dependent Variable	Supervisor Support Variable	Stress Variable	Age b_1
Job Satisfaction	Instrumental	Role Conflict	.01
Job Satisfaction	Instrumental	Workload	.01
Job Satisfaction	Instrumental	Role Ambiguity	.01
Job Satisfaction	Emotional	Role Conflict	.01
Turnover	Emotional	Workload	-.02**
Anxiety	Informational	Workload	-.01
Anxiety	Approval	Workload	-.01
Depression	Instrumental	Role Conflict	-.02

* $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$

Source : Himle, D. P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1989a), The Buffering Effects of Four Types of Social Supervisory Support on Work Stress. *Administration in Social work*, 13, 19-34.

- Le soutien émotionnel modère les effets du conflit de rôles sur l'anxiété et l'intention de quitter.
- Le soutien instrumental modère les effets du conflit de rôles sur l'anxiété, les symptômes somatiques.
- Le soutien informationnel modère les effets du conflit de rôle sur l'anxiété, la dépression et l'irritation ainsi que les effets de la surcharge de travail sur la dépression et l'irritation. Les effets du stress occupationnel sur la satisfaction au travail ne semblent être modérés par aucun type de soutien social. De même, les effets de l'ambiguïté de rôles ne paraissent être modérés par aucun type de soutien.

Avec un taux de signification de ($p < .10$) 8 autres effets se sont révélés significatifs :

- Les effets du conflit de rôles, de la surcharge de travail et de l'ambiguïté de rôles ont été modérés par le soutien instrumental au niveau de la satisfaction au travail et la dépression.
- Les effets du conflit de rôles ont été modérés par le soutien émotionnel et le soutien évaluatif au niveau de l'anxiété.

Tableau II.18 Résultats significatifs de l'effet modérateur du soutien, par types, sur les stressseurs contenus dans la sphère du travail

Dependent Variable	Supervisor Support Variable	Stress Variable	Age b_1
Turnover	Emotional	Role Conflict	-.02*
Anxiety	Emotional	Role Conflict	-.01
Anxiety	Instrumental	Role Conflict	-.01
Somatic Complaints	Instrumental	Role Conflict	.01
Anxiety	Informational	Role Conflict	-.01
Depression	Informational	Role Conflict	-.02
Irritation	Informational	Role Conflict	-.03**
Depression	Informational	Workload	-.02
Irritation	Informational	Workload	-.03***

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

Source : Himle, D. P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1989a), The Buffering Effects of Four Types of Social Supervisory Support on Work Stress. *Administration in Social work*, 13, 19-34.

En conclusion, il faudrait approfondir la recherche pour savoir pourquoi il y a eu seulement un effet modérateur du soutien évaluatif sur la relation entre le stress et les domaines de bien-être et pourquoi les effets de l'ambiguïté de rôles n'ont été que faiblement modérés par les différents types de soutien. Cela dit, les types de soutien les plus efficaces dans le modèle testé demeurent le soutien informationnel et instrumental en ce sens qu'ils ont paru atténuer les symptômes psychologiques. Ces résultats convergent avec les conclusions de la littérature. C'est d'ailleurs ce que suggèrent Delbeck et Ladbrook (1979), lorsqu'ils mentionnent que la rétroaction des travailleurs sur leur performance doit inclure des commentaires sur leur comportement et sur leur performance actuelle, et doit viser la transmission d'habiletés et une

relation mutuelle de résolution problème. Il est important dans l'entreprise de montrer la visibilité du soutien offert, car selon Wethington et Kessler (1986), la perception de la disponibilité du soutien précède l'utilisation du soutien dans la prévention de l'épuisement professionnel et de l'insatisfaction au travail. Enfin, cette recherche appuie les résultats d'Harisson (1983) et de Corcoran et Bryce (1983) à l'égard de l'importance du soutien informationnel dans la réduction du stress et de l'épuisement professionnel. Les résultats de cette recherche doivent inciter les supérieurs à utiliser davantage le soutien informationnel et instrumental pour atténuer le stress dû à l'ambiguïté des rôles et à la surcharge de travail. Enfin, peu de recherches ont testé l'effet du soutien sur l'intention de quitter.

2.2.11. L'étude de Beehr et coll. (1990)

Selon certains chercheurs, la manière dont le soutien peut opérer dépend de la forme qu'il prend. Plusieurs chercheurs ont souligné l'importance de la communication et plus précisément du sujet de conversation tenue qui peut agir à titre de modérateur. Cependant, aucun n'a essayé de répondre à cette question jusqu'à présent (Beehr et coll., 1990). À cet effet, le modèle de recherche testé par ces auteurs, conçoit le soutien social dans une nouvelle optique afin de tenir compte de l'objet des communications établies entre les supérieurs et les employés. Quatre questions de recherches sont formulées : 1) Y a-t-il trois contenus affectifs différents dans la communication qui existe entre les employés potentiellement stressés et leurs supérieurs ? Si oui, le contenu de ces communications est-il négativement ou positivement lié à l'emploi ? Est-il non relié à la sphère du non-travail ? 2) Comment les différents contenus de ces communications, entre employés et supérieurs, sont-ils liés au fonctionnement du soutien social ? 3) Y a-t-il un effet direct des 2 types de soutiens (fonctionnel, communicationnel) sur les tensions ressenties par les individus ? 4) Lequel de ces deux soutiens est-il plus susceptible de modérer la relation entre le stress et la tension individuelle ? Quelle est la nature des effets modérateurs observés ?

Deux types de soutien du supérieur ont été étudiés (émotionnel et instrumental) avec trois types de stressseurs (l'ambiguïté de rôles et deux mesures du conflit de rôles). Les domaines de stress étudiés sont quatre : deux indicateurs de santé psychologique (épuisement professionnel et dépression) et deux indicateurs de satisfaction.

Des infirmières enregistrées dans 7 hôpitaux du « *Michigan Central* » ont participé à l'étude. Chaque hôpital emploie de 19 à 300 infirmières. De cette population, un échantillon aléatoire de 337 infirmières enregistrées a été sélectionné pour répondre au questionnaire. 225 répondantes ont complété le questionnaire. Ce qui donne un taux de réponse de 66.8 %.

L'opérationnalisation des variables fut comme suit :

- Le contenu affectif des communications avec le supérieur contient 12 énoncés décrivant les types de communication possible qu'une infirmière puisse entretenir avec son supérieur (échelle basée sur le travail de Jackson, 1971). Les infirmières devaient juger quelle était la fréquence des conversations tenues sur chacun des sujets énoncés (les réponses variaient de 1 (jamais) à 5 (toujours). Les trois contenus de communication (négatif, positif, non relié au travail) furent établis et raffinés. Une équipe de chercheurs a alors atteint un consensus sur les 4 énoncés constituant les trois contenus.
- Le soutien fonctionnel du supérieur est une mesure à trois énoncés issus de l'étude de Caplan et coll. (1975), mais qui a été modifiée aux fins de cette étude en quatre énoncés. L'énoncé ajouté fut « *The head nurse is willing to change my schedule when I need it* ». Ces 4 énoncés sont une combinaison du soutien émotionnel et instrumental. Les répondantes devaient préciser sur une échelle de *Likert* à 5 points de variation allant de 1 (fortement en accord) à 5 (fortement en désaccord), jusqu'à quel point elles étaient d'accord avec les énoncés proposés.
- Les trois stressseurs occupationnels sont :
 - L'ambiguïté générale des rôles a été mesurée par une échelle à 4 énoncés établis par Beehr (1976) et ce, suivant une formule d'appréciation variant de 1 (fortement en accord) à 5 (fortement en désaccord). Les énoncés représentent la clarté, la disponibilité et la capacité de prédire ou d'anticiper les attentes des autres (ex : « *I can predict what others will expect of me tomorrow* »).
 - Le conflit de rôles a été opérationnalisé selon une échelle composée de 15 énoncés avec une échelle d'appréciation à 5 points allant de 1 (fortement en accord) à 5 (fortement en

désaccord). Cette mesure est empruntée à Rizzo et coll. (1970) (ex : « *I have to do things that would be done differently* »).

- Le conflit de rôles particulier aux infirmières mesuré selon une échelle dont les énoncés reflètent les expériences des infirmières en l'occurrence. Cette mesure a été construite spécialement pour cette étude et comprend 10 énoncés dont 4 mesurent le conflit de rôles de la personne (ex : « *Physicians ask me to do things that conflict with my own judgment* »), et 6 mesurent le conflit de personnes intermédiaires dans l'hôpital (ex : « *Families of patients want me to do things that violate their doctor's orders* »). Les réponses ont été appréciées par une échelle à 5 points de fréquence allant de 1 (fortement en accord) à 5 (fortement en désaccord).
- Les quatre symptômes ou variables dépendantes sont :
 - La satisfaction générale au travail qui repose sur une mesure empruntée à Quinn et Shepard (1974). Elle possède 4 énoncés (ex. : « *All in all, how satisfied would say you are with your present job?* »), avec une échelle à 6 points de fréquence de 1 (Pas du tout satisfait) à 6 (extrêmement satisfait).
 - La satisfaction avec le supérieur opérationnalisée suivant une mesure adaptée du « *JDS* » et tirée de Hackman et Oldham (1974; 1980) et qui possède 3 énoncés. Elle mesure la satisfaction globale à l'égard de la supervision et de la quantité des directives émises.
 - La dépression : une mesure tirée de Caplan et coll., (1975) qui possède 6 énoncés (ex: « *I feel depressed* », avec une échelle à 4 points variant de 1 (Jamais ou rarement) à 4 (la plupart du temps).
 - L'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation : une mesure tirée du « *Maslach Burnout Inventory* » (Maslach et Jackson, 1981) adaptée pour convenir au cas des infirmières. Elle renferme 9 énoncés mesurant le sentiment de bien-être (ex : « *I feel emotionally drained from my work* »), avec une échelle à 6 points de variation allant de 0 (jamais) à 6 (chaque jour).

Le contenu affectif des communications avec le supérieur, qui est une mesure exploratoire, a été testé pour s'assurer de son homogénéité à l'aide de l'analyse factorielle. Des corrélations bivariées entre toutes les variables du modèle ont été effectuées. Des régressions hiérarchiques (« *Stepwise* ») ont été réalisées en trois temps : d'abord, les premières variables (les stressors avec les symptômes), ensuite le soutien, et enfin, les termes interactifs (entre les variables indépendantes et le soutien). Des régressions hiérarchiques ont été effectuées dans le cas où le soutien est faible et ensuite lorsque le soutien est fort et ce, conformément à la démarche appropriée à la vérification de l'effet modérateur

Les résultats obtenus sont comme suit:

- Le soutien fonctionnel paraît corrélé aux communications non reliées à l'emploi. De même, il est relié aux symptômes dans le sens des hypothèses à l'exception pour ce qui concerne la dépersonnalisation. C'est le contenu positif des communications qui est le plus associé aux symptômes de bien-être.
- La première étape des analyses de régression a testé le modèle de l'effet direct ou additif du soutien social. S'agissant du soutien fonctionnel, douze parmi les 15 effets testés sont significatifs. Au niveau du contenu positif des communications, dix effets sont significatifs. Pour ce qui concerne le soutien social sous forme de communications négatives reliées au travail et au non-travail, seulement quelques rares effets indépendants ont été significatifs, respectivement : 2 et 3 effets indépendants. Cela dit, le modèle de l'effet principal s'applique en majorité pour le soutien fonctionnel et en cas de communications à contenu positif.
- En ce qui concerne le modèle de l'effet modérateur, il est à souligner qu'il n'y a eu aucun résultat significatif à mentionner. S'agissant du contenu des communications, seulement 7 des 45 effets interactifs testés s'avèrent significatifs. Ceci appuie légèrement le modèle de l'effet modérateur. À ce propos, c'est surtout le contenu des communications non relié à l'emploi qui paraît modérer les symptômes de bien-être.

- Toutefois, l'observation des signes de ces effets montre que la dépression et l'épuisement émotionnel paraissent s'accroître avec le soutien et ce, contrairement à la satisfaction générale et à la satisfaction envers le supérieur qui semblent s'améliorer.

Tableau II.19 Description des interactions significatives

Outcome =	High social support ^a				Low social support ^b				Content of communication
	B (Slope)	(Stressor)	+	A (Constant)	B (Slope)	(Stressor)	+	A (Constant)	
Depression =	.088	RA	+	8.662	.587	RA	+	3.955	Non-job-related
General job satisfaction =	-.098	RA	+	6.391	-.272	RA	+	8.063	Non-job-related
General job satisfaction =	-.043	NRC	+	6.239	-.100	NRC	+	7.811	Negative
Supervisor satisfaction =	-.017	RA	+	5.894	-.228	RA	+	7.227	Non-job-related
Supervisor satisfaction =	-.037	GRC	+	7.101	-.121	GRC	+	9.779	Non-job-related
Supervisor satisfaction =	-.038	GRC	+	7.377	-.097	GRC	+	8.547	Positive
Emotional exhaustion =	.239	NRC	+	14.016	.800	NRC	+	-0.109	Non-job-related

^a RA, role ambiguity; GRC, general role conflict; NRC, nursing role conflict.
^b Support score = $M + 1 SD$.
^c Support score = $M - 1 SD$.

Source : Beehr, T.A., King, L.A. et King, D.W. (1990), Social Support and Occupational Stress: Talking to Supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 61-81.

Les réponses aux questions de recherche : a) les trois contenus des communications entre les subordonnés et les supérieurs sont validés; b) les perceptions des subordonnés à l'endroit de la disponibilité du soutien du supérieur, paraissent reliées aux contenus positifs des communications relatives au travail et au non-travail, mais légèrement associées aux contenus négatifs des communications inhérentes au travail; c) le soutien fonctionnel et le contenu des communications entre les supérieurs et les subordonnés ont eu un effet direct sur les symptômes de bien-être. Toutefois, leurs effets paraissent plus consistants en cas de communications positives, mais non en cas de communications négatives ou de communications non reliées au travail; d) l'effet modérateur du soutien social semble se manifester surtout lorsque le soutien est conçu sous forme de contenu de communication. À cet égard, il est intéressant de souligner comme le suggèrent les auteurs, que si les résultats relatifs aux communications non reliées au travail sont davantage significatives dans le modèle modérateur, c'est peut être à cause du fait que le supérieur a plus d'habiletés envers les employés qui sont sous l'effet d'un degré de stress élevé.

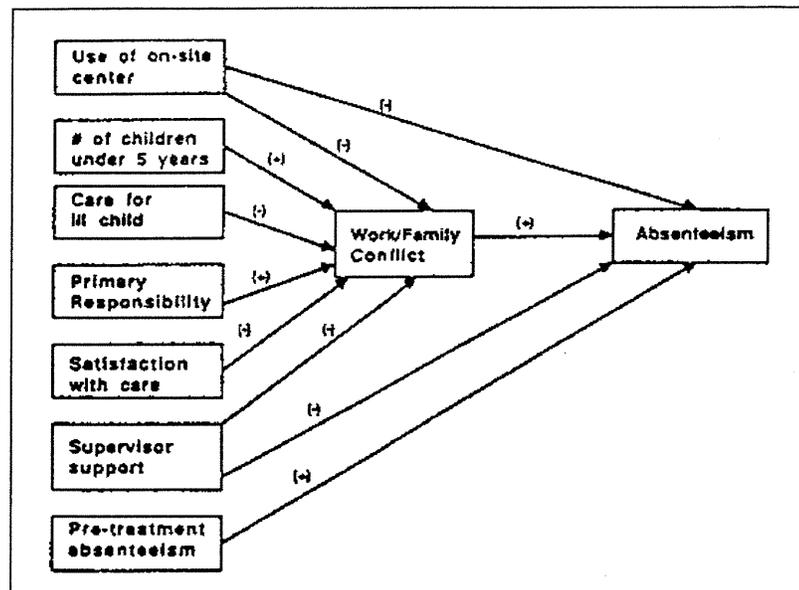
En conclusion, étant donné que peu d'études empiriques ont évalué l'effet du contenu des communications entre employés et supérieurs, cette voie de recherche demeure à investiguer. Il faudrait aussi utiliser d'autres sources de soutien, de symptômes de stress et d'indicateurs de bien-être.

2.2.12. L'étude de Goff et coll. (1990)

Bien qu'il y ait plusieurs raisons à croire que le soutien prodigué par l'employeur, sous forme de programmes de garderie sur les lieux de travail, puisse atténuer l'intensité du conflit travail-famille, ce qui peut enrayer le phénomène de l'absentéisme, les résultats des études empiriques conduites à jour, demeurent non significatifs (Goff et coll., 1990). Partant de ce constat de fait, Goff, Mount et Jamison (1990), ont testé un modèle qui s'articule sur deux propositions : 1) évaluer l'efficacité d'instauration d'un système de garderie pour enfants sur les lieux de travail sur l'intensité du conflit travail-famille et sur l'absentéisme; 2) examiner les sources du conflit travail-famille qui peuvent engendrer le besoin pour un tel système de garderie lorsqu'on est au travail. Cinq sources dudit conflit ont été examinées : le nombre d'enfants en dessous de 5 ans, le fait d'avoir la responsabilité première à l'égard de la charge des enfants (« *primary responsibility for child care* »), la disponibilité ou non de soins aux enfants malades, la satisfaction à l'endroit des arrangements actuels relatifs aux soins pour enfants, l'étendue du soutien et de la compréhension prodigués par le supérieur à l'égard des responsabilités familiales lorsqu'on est au travail.

Les hypothèses suivantes ont été testées : 1) l'utilisation de garderies sur les lieux de travail, réduira l'intensité du conflit travail-famille et le taux d'absentéisme; 2) l'importance du nombre d'enfants à charge en dessous de 5 ans, intensifiera le conflit travail-famille et partant augmentera le taux de l'absentéisme; 3) la disponibilité des soins aux enfants malades, réduira l'intensité du conflit travail-famille et partant le taux d'absentéisme; 4) le fait d'avoir la responsabilité première à l'égard de la charge des enfants (« *primary responsibility for child care* »), intensifiera le conflit travail-famille et partant augmentera le taux d'absentéisme; 5) la satisfaction à l'égard des arrangements parentaux concernant les soins aux enfants pourra réduire l'intensité du conflit travail-famille et de ce fait, enrayer le phénomène de l'absentéisme; 6) le soutien social fourni par le supérieur amenuisera les effets du conflit travail-famille et partant affaiblira le taux d'absentéisme; 7) l'usage d'une garderie sur le site de travail résultera en une réduction du taux d'absentéisme; 8) le soutien social du supérieur réduira le taux d'absentéisme; 9) l'intensification du conflit travail-famille augmentera le taux d'absentéisme.

Figure 2.9 Les relations hypothétiques parmi les sources du conflit travail-famille, du conflit famille-travail et l'absentéisme



Source: Goff, S.J., Mount, M.K. et Jamison, R.L. (1990), Employed Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. *Personnel Psychology*, 43, 793-806.

Le terrain de cette étude fut constitué par une entreprise d'électronique et de communications située au centre-ouest (« *midwest* ») des É.-U. Une garderie est établie à l'endroit d'anciens locaux pouvant recevoir jusqu'à 250 enfants âgés de 6 semaines à 5 ans. Au moment de cette enquête, 175 enfants s'y trouvaient.

L'échantillon étudié fut composé de 952 employés ayant des enfants à charge de 5 ans ou moins et des 175 employés/parents utilisant déjà les soins prodigués par la garderie établie sur les lieux de travail. Un questionnaire a été complété et retourné aux chercheurs par 191 répondants parmi les 952 précités et par 62 travailleurs des 175 susmentionnés (soient des taux de réponse respectivement de 35 % et de 25 %).

L'opérationnalisation du modèle de recherche :

- L'absentéisme a été mesuré suivant trois types (les absences pour cause de maladie, les absences pour affaires personnelles et les absences sans permission « *absence without leave* ». Pour chaque type d'absence, on a considéré le nombre moyen d'heures par mois et par personne (appartenant au groupe des usagers du centre de garderie sur le site du travail) pour les données qui ont été disponibles, sur une période de 4 mois à

une année avant et après l'inauguration dudit centre. La même procédure a été appliquée au groupe des non-usagers,

- Le conflit travail-famille fut mesuré selon une échelle à 16 énoncés. Huit parmi ces énoncés, ont été adaptés de Kopelman et coll. (1983), qui les ont utilisés pour mesurer les effets d'entraînement (« *spillover* ») du travail sur la famille (ex. « *Because my work is demanding, at times I am irritable at home* »). Les huit autres ont été conçus spécifiquement pour la présente étude et ils se rapportaient aux effets d'entraînement inverses (ex. « *Because my family responsibilities are so demanding, I am sometimes ineffective at work* »). Une échelle de 5 points de variation fut utilisée pour apprécier les réponses;
- Le nombre d'enfants en dessous de 5 ans, tel que rapporté par les parents;
- Le fait d'avoir la responsabilité première à l'égard de la charge des enfants (« *primary responsibility for child care* »), a été mesuré par un seul énoncé sollicitant le répondant à préciser jusqu'à quel point il y avait partage des responsabilités s'agissant des soins aux enfants. Une échelle de variation de 6 points a été utilisée pour apprécier les réponses données;
- La disponibilité des soins en cas d'enfants malades, a été mesurée en demandant aux répondants de préciser par oui ou non, s'ils ont fait des arrangements concernant la disponibilité des soins pour enfants malades et qui leur permettent de ne pas s'absenter de leur travail;
- La satisfaction à l'endroit des arrangements actuels relatifs aux soins pour enfants, a été opérationnalisée suivant 10 énoncés adaptés de Fernandez (1986), lesquels demandaient aux parents d'indiquer le degré de satisfaction ressenti vis-à-vis des différents aspects de ces soins (le coût, le lieu, la qualité, etc.). Une échelle de 5 points de fréquence a été utilisée pour recueillir les réponses;

- L'étendue du soutien et de la compréhension prodigués par le supérieur à l'égard des responsabilités familiales des personnes se trouvant au travail, a été mesurée d'après six énoncés élaborés par Fernandez (1986). Dans ces énoncés, on demandait aux répondants d'indiquer jusqu'à quel point le supérieur fut enclin à discuter de leurs problèmes de famille ou de se montrer flexible en cas d'urgence familiale. Une échelle à 5 points de fréquence fut utilisée pour recueillir les réponses;
- L'usage des services de garderie sur le site de travail a été mesuré sous forme de variable dichotomique : 1 pour une autre alternative et 2 pour le centre de garderie situé sur le lieu de travail;

Les analyses de régression multiple conduites sur les données mettent en relief les résultats ci-après :

- Au niveau des relations entre les sources hypothétiques du conflit travail-famille, le tableau II.20 permet de constater que seul le soutien du supérieur ($\beta = -.26, p < .01$) et la satisfaction à l'égard des soins prodigués ($\beta = -.15, p < .05$) paraissent significativement associés au conflit travail-famille.

Tableau II.20 Régressions multiples du conflit travail-famille sur les variables du soutien

Variable	β	t
Use of center at work	-.04	-0.63
Children under age five	-.10	-1.52
Care for ill children	-.07	-0.92
Primary responsibility	.04	0.66
Satisfaction with care	-.15	-2.19**
Supervisor support	-.26	-4.24***

$N = 244, F = 6.33, p < .001, R^2 = .12, (\beta \text{ indicates standardized regression coefficients}).$
 * $p < .10$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

Source : Goff, S.J., Mount, M.K. et Jamison, R.L. (1990), Employed Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. *Personnel Psychology*, 43, 793-806.

- Au niveau des régressions menées sur l'absentéisme en tenant compte de l'usage ou non du centre de garderie sur le site de travail, le soutien du supérieur et le conflit travail-famille, le tableau II.21 montre que : le conflit travail-famille est associé positivement et significativement à l'absentéisme ($\beta = .24, p < .05$), le soutien du supérieur paraît également positivement lié à l'absentéisme ($\beta = .22, p < .05$). Contrairement aux attentes, ces résultats ne montrent aucun effet modérateur significatif du soutien social. La relation entre l'usage des services offerts par le centre de garderie sur le site de travail et l'absentéisme est positive mais non significative.

Tableau II.21 Régressions multiples de l'absentéisme sur l'utilisation du centre de garderie sur le site du travail, le soutien du supérieur et sur le conflit travail-famille

Variable	β	t
Use of center at work	-.11	-1.04
Supervisor support	.22	1.87*
Work/Family conflict	.24	2.07**
Pretreatment absenteeism	.65	6.40****

$N = 59, F = 11.85, p < .0001, R^2 = .43, (\beta \text{ indicates standardized regression coefficients}).$
 * $p < .10$ ** $p < .05$ *** $p < .01$ **** $p < .0001$

Source : Goff, S.J., Mount, M.K. et Jamison, R.L. (1990). Employed Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. *Personnel Psychology*, 43, 793-806.

Le fait de recourir aux services d'un centre de garderie établi sur les lieux de travail ne peut constituer une stratégie efficace ni pour l'organisation (réduire l'absentéisme), ni pour l'employé (atténuer l'intensité du conflit travail-famille). Par contre, la qualité de ces

services, abstraction faite du lieu où ils sont situés, compte énormément pour alléger le fardeau des incompatibilités entre les responsabilités familiales et les exigences professionnelles des individus. Enfin, le conflit travail-famille paraît influencer sur l'absentéisme

2.2.13. L'étude de Himle et coll. (1991)

Partant du constat fait sur la controverse des résultats concernant l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social, Himle et coll. (1991), après avoir souscrit à la définition donnée par House (1981) des composantes du soutien social, ont testé un modèle sur l'impact différentiel que peuvent produire ces composantes à l'endroit du stress occupationnel et l'épuisement qui en dérive. À cet égard, deux sources (le supérieur et les collègues) et quatre types (émotionnel, instrumental, appratif/évaluatif et informationnel) de soutien social ont été considérés.

Un échantillon national de 800 travailleurs sociaux (« *Social Workers* ») a été aléatoirement tiré d'une liste relative au « *Norwegian Social Work Union Membership* » (N = 2664). Le taux de réponse (par rapport à cette liste) a été de 54 % (n = 432). De cet échantillon, les auteurs ont sélectionné, aux fins de la présente étude, les réponses de 399 travailleurs sociaux qui traitaient directement avec les clients et qui avaient un diplôme d'une des écoles professionnelles en travail social. Le mode de collecte des données utilisé fut le questionnaire.

L'opérationnalisation des variables a été ainsi faite :

- L'épuisement professionnel (« *Burnout* ») a été mesuré suivant une version modifiée du « *Maslach Burnout Inventory* » (Jayaratne et Chess, 1984b). Cela comprend trois échelles : une relative à la dépersonnalisation (« *Depersonlization* »), une autre se rapportant à l'épuisement émotionnel (« *Emotional Exhaustion* ») et enfin une troisième traitant de l'accomplissement personnel (« *Personal Accoplishment* »). L'épuisement émotionnel a été mesuré avec un seul énoncé (« *Are you burned out ?* ») apprécié selon une échelle de fréquence à 6 points. La dépersonnalisation a été opérationnalisée suivant 5 énoncés (dont à titre d'exemple : « *I treat some clients as impersonal objects* ») avec une échelle à 5 points

de variation. L'accomplissement personnel a été mesuré selon 8 énoncés (dont à titre d'illustration : « *I deal effectively with problems of clients* ») avec une échelle de variation allant de 8 (« *Strongly disagree* ») à 56 (« *Strongly agree* »).

- Les stressseurs de rôles pris en considérations dans cette étude sont : 1) l'ambiguïté de rôles mesurée selon 4 énoncés (ex. « *How often are you clear about others expect of you on the job?* ») et appréciée avec une échelle variant de 4 (« *rarely* ») à 20 (« *very often* »); 2) le conflit de rôles comprenait 4 énoncés (ex. « *On my job I can't satisfy everybody at the same time* ») avec une échelle variant de 4 (« *not at all true* ») à 16 (« *very true* »); 3) la surcharge de travail se composait de 4 énoncés (ex. « *How often does your job leave you with little time to get things done ?* ») avec une échelle de variation allant de 4 (« *rarely* ») à 20 (« *very often* »).
- Le soutien social a été mesuré suivant quatre énoncés représentant les quatre types de soutien susceptibles d'être prodigués par le supérieur et les collègues et ce, tels qu'élaborés par House (1981) : le soutien émotionnel (« *How true is it that your supervisor/co-workers is/are warm and friendly when you have problems ?* »), le soutien approuvatif/évaluatif (« *How true is it that your supervisor/co-workers shows/show approval when you have done well ?* »), le soutien instrumental (« *How true is it that your supervisor/co-workers helps/help you complete a difficult task ?* ») et le soutien informationnel (« *How true is it that your supervisor/co-workers gives/give information when you need it ?* »). Chacune de ces questions a été appréciée selon une échelle à 4 points de variation : 1 (« *not at all true* ») à 4 (« *very true* »).

Pour examiner la possibilité de l'effet modérateur des quatre types de soutien (sur le stress au travail et l'épuisement) dérivant de différentes sources, les auteurs ont conduit une série d'analyses de régression sur les données collectées. Tout d'abord, une analyse factorielle à composantes principales, avec rotation varimax, fut performée sur les réponses données (n=340) à chacun des énoncés concernant le soutien des collègues et sur les réponses (n=173) données à chacun des énoncés relatifs au soutien du supérieur. Ce faisant, les chercheurs voulaient cerner de manière distincte les effets de chacun des quatre types de soutien émanant de chacune des deux sources de soutien. Ensuite, des analyses de régression hiérarchiques ont

été menées sur toutes les variables afin de tester, dans chaque instance, l'effet modérateur de chacun des quatre types de soutien. Les résultats enregistrés permettent de constater les faits ci-après :

Tableau II.22 Instances significatives de l'effet modérateur du soutien social, par types, sur l'épuisement

Dependent Variable	Support Variable	Stress Variable	Age (b ₁)	Sex (b ₂)	Stress (b ₃)	Support (b ₄)	Stress X Support (b ₅)	R ²
Depersonalization	Coworker, informational (n = 326)	Workload	-.18***	-1.74***	.04	-3.23*	.20*	.21
Emotional exhaustion	Coworker, informational (n = 316)	Role conflict	.01	-.02	.76***	1.86***	-.16***	.17
	Coworker, informational (n = 326)	Workload	.00	.01	.51***	1.41***	-.10***	.16
Personal accomplishment	Supervisor, instrumental (n = 165)	Role conflict	.15***	-1.63	.77	4.78**	-.36**	.12
	Supervisor, instrumental (n = 165)	Workload	.14***	-2.11**	.73*	4.80**	-.28**	.09
	Supervisor, informational (n = 164)	Workload	.13**	-1.71	.92**	6.07***	-.34**	.12

*p < .10. **p < .05. ***p < .01.

Source : Himle, D.P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1991), Buffering Effects of Four Social Support Types on Burnout Among Social Workers. *Social Work Research Abstracts*, 27, 1, 22-27

Plusieurs constats d'effet modérateur ont été faits aux différents seuils de signification :

- Aux seuils de signification à $p < .01$ et $p < .05$, le soutien instrumental du supérieur paraît modérer le stress de la surcharge de travail, l'effet du conflit de rôles sur l'accomplissement personnel et l'effet de la surcharge de travail. En outre, deux interactions significatives ont pu être soulignées concernant l'effet modérateur du soutien informationnel des collègues sur la relation entre le stress dérivant du conflit de rôles et de la surcharge de travail avec l'épuisement émotionnel;
- Aucun type de soutien ne paraît produire d'effet modérateur sur la relation entre les stressseurs de rôles et la dépersonnalisation;
- Aucun type de soutien ne paraît modérer l'intensité des effets de l'ambiguïté des rôles sur l'épuisement.

Les résultats de la présente étude, bien qu'ils aient mis en évidence l'effet modérateur des soutiens instrumental et informationnel, constituent une exception parmi les études ayant examiné l'épuisement au niveau de la profession du travail social (« *the social work profession* ») (Himle et coll. 1991). Cela dit, il est nécessaire d'épuiser d'autres pistes de recherche afin de savoir pourquoi les soutiens émotionnel et appratif/évaluatif, des collègues et du supérieur, n'ont paru avoir aucun effet modérateur sur les stressés examinés.

2.2.14. L'étude d'Ikhlas (1991)

La littérature met en évidence que les stressés de rôles n'agissent pas de la même manière chez tous les individus (Kahn, Wolfe, Quinn et Snoek, 1964). Les facteurs situationnels et les différences individuelles peuvent modérer les relations entre les stressés de rôles et les domaines de bien-être des individus (Baruch, Biener et Barnett, 1987). Aussi, les études antérieures mettent en évidence que certains stressés peuvent être reliés positivement à ces domaines, s'ils sont appréciés par les employés et si le stressé leur pose un défi. Tel est le cas de la surcharge de rôles (Margolis, Kroes et Quinn, 1974). Par ailleurs, les recherches affichent des résultats mitigés en ce qui concerne l'effet modérateur du soutien social sur la relation entre les stressés au travail et les domaines de bien-être pour les femmes et les hommes. D'autres chercheurs ont trouvé que c'est le soutien du supérieur qui est le plus important (Greenglass et Burke, 1988). Dans le but d'éclairer cette problématique, le chercheur a fait son étude sur une population où les différences sexuelles étaient très prononcées (pays peu industrialisé). Aussi il a inclus deux mesures du soutien au travail (soit celui des collègues et celui du supérieur) et trois mesure du soutien hors du travail (du conjoint, de la famille et des amis). Également, il a inclus trois types de stressés occupationnels (le conflit de rôles, l'ambiguïté de rôles et la surcharge de travail) et a inclus deux variables dépendantes (la perception de l'utilisation de ses habiletés et la satisfaction au travail).

Le modèle testé repose sur deux hypothèses générales : 1) dans la culture du Golfe arabe, le soutien obtenu dans le travail et en dehors du travail modérera les effets négatifs du conflit de rôles et de l'ambiguïté de rôles sur la perception de l'utilisation de ses habiletés et sur la satisfaction au travail; 2) dans la culture du Golfe arabe, le soutien obtenu dans le travail et en dehors du travail modérera les effets positifs de la surcharge de rôles sur la perception de

l'utilisation de ses habiletés et sur la satisfaction au travail pour les employés hommes. Dans les deux cas hypothétiques, le soutien obtenu en dehors du travail sera le principal modérateur pour les femmes.

700 questionnaires ont été distribués à des travailleurs arabes dont 400 hommes et 300 femmes appartenant aux secteurs publics et privés au Koweït. Sur ce nombre global, un échantillon de 511 employés arabes gestionnaires et non gestionnaires dont 291 hommes et 220 femmes a été sélectionné.

L'opérationnalisation du modèle de recherche fut comme suit :

Les trois stressseurs liés aux rôles ont été mesurés à l'aide du « *JDS* » (« *Job Related Strain Indexe* ») développé par Kahn et coll. (1964) : l'ambiguïté de rôles (4 énoncés), le conflit de rôles (4 énoncés) et la surcharge de rôles (4 énoncés).

Le soutien obtenu en dehors du travail et le soutien prodigué au travail furent mesurés séparément avec 10 énoncés en concordance avec la méthodologie d'Etzion (1984). Le soutien au travail a été divisé en deux catégories : le soutien du supérieur (4 énoncés) et le soutien des collègues (6 énoncés). Le soutien obtenu hors du travail a été réparti en deux catégories : le soutien du conjoint (4 énoncés) et le soutien des autres membres de la famille et des amis (6 énoncés). La satisfaction globale au travail fut mesurée par le (« *Job Satisfaction Inventory* ») qui renferme 5 énoncés.

L'échelle pour mesurer la perception de l'utilisation de ses habiletés a été empruntée à James (1985) et qui mesure jusqu'à quel point l'employé perçoit que son travail lui permet d'utiliser ses habiletés (4 énoncés).

Des analyses de régression hiérarchiques (« *stepwise* ») ont été réalisées séparément pour les hommes et pour les femmes. Dans chaque modèle de régression les variables de stress étaient entrées en premier, avec un type de soutien social afin de voir l'effet de ce type de soutien sur les stressseurs. Les sous échantillons d'hommes et de femmes ont été divisés en fonction du degré de soutien obtenu (faible ou élevé) qui lui, a été établi selon la médiane du soutien. Dans chacun de ces sous-groupes, des analyses de régressions bivariées ont été réalisées entre les

stresseurs et les variables dépendantes. Une analyse directionnelle a été effectuée pour identifier le sens des relations (Pedhazur, 1982). Les résultats enregistrés peuvent ainsi être visualisés :

Les stresseurs de rôles ont tous une relation négative avec le soutien social. À cet égard, la corrélation la plus fortement négative, autant chez les hommes que chez les femmes, concerne l'ambiguïté des rôles. Les trois types de stresseurs sont presque tous négativement reliés aux domaines de bien-être, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Pour les hommes : Les interactions entre toutes les sources de soutien social avec les stresseurs occupationnels (à l'exception du soutien du supérieur), paraissent augmenter la variance expliquée au niveau de la perception de l'utilisation de ses habiletés comparativement au modèle de l'effet additif. L'analyse des coefficients bêta nous renseigne que seulement quelques variables (l'ambiguïté de rôles et le soutien obtenu des collègues, du conjoint et des amis) interagissent ensemble pour expliquer la variance au niveau de la perception de l'utilisation de ses habiletés. En ce qui concerne la satisfaction au travail, la variance observée paraît davantage expliquée par les interactions entre le soutien et les stresseurs. L'analyse des coefficients bêta nous indique que l'ambiguïté de rôles et le soutien social ont un effet significatif sur la satisfaction. Finalement, l'analyse directionnelle a démontré que les hommes qui vivent une ambiguïté de rôle sont plus en mesure d'utiliser leurs ressources de soutien (au travail et à l'extérieur du travail) et ont une plus grande satisfaction au travail.

Somme toute, les résultats confirment l'hypothèse 1, voulant que les hommes dans le Golfe arabe soient en mesure d'atténuer les stresseurs occupationnels (surtout l'ambiguïté) en utilisant le soutien au travail et à l'extérieur du travail. L'hypothèse 2 n'a pas été confirmée, en ce sens qu'il n'y a pas eu d'interaction significative entre la surcharge de rôles et le soutien en regard des variables dépendantes.

Tableau II.23 Résultats des régressions multiples « Stepwise » des stresseurs de rôles avec le soutien social sur la perception de l'utilisation de ses habiletés et la satisfaction au travail (Hommes)

Step	Variables	Perceived Skill Use				Job Satisfaction			
		R	R ²	ΔR^2	$P\Delta R^2$	R	R ²	ΔR^2	$P\Delta R^2$
1	RC + RA + RO	.42	.18	.18	.001	.45	.20	.20	.001
2	RC + RA + RO + SV	.44	.18	.01	.01	.45	.20	.00	-
2	RC + RA + RO + CW	.44	.29	.02	.05	.45	.20	.00	-
2	RC + RA + RO + SP	.43	.19	.02	.05	.47	.20	.02	.001
2	RC + RA + RO + FR	.44	.19	.02	.05	.45	.20	.00	-
3	(RC*SV) + (RA*SV) + (RO*SV)	.44	.19	.01	-	.46	.21	.01	-
3	(RC*CW) + (RA*CW) + (RO*CW)	.45	.21	.02	.05	.47	.23	.02	.05
3	(RC*SP) + (RA*SP) + (RO*SP)	.45	.20	.02	.05	.47	.22	.00	-
3	(RC*FR) + (RA*FR) + (RO*FR)	.45	.20	.02	.05	.47	.23	.02	.05

Note: RC stands for role conflicts, RA for role ambiguity, RO for role overload, SV for supervisor support, CW for co-worker support, SP for spouse support, FR for friends support. The rest of the variables stand for the relevant interactive terms of the relevant stressors and social support resources.

Source : Ikhlas, A. (1991), Social support and Gender Responses to Job Stress in Arab culture. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 7, 273-288.

Au niveau des femmes : le modèle de régression global, explique plus la perception de l'utilisation de ses habiletés, lorsqu'il y a une interaction entre le soutien et les stressors occupationnels, que lorsqu'il n'y en a pas (modèle de l'effet direct). Ainsi, l'effet interactif du soutien des collègues permet d'augmenter la variance expliquée au niveau de la satisfaction au travail. L'analyse des coefficients bêta, nous indique, qu'au niveau de la perception de l'utilisation de ses habiletés, le soutien des amis semble interagir significativement avec le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles pour améliorer la perception de l'utilisation de ses habiletés. De même, le soutien du conjoint, de la famille et des amis paraît interagir significativement avec la surcharge de rôles sur cette perception. Le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles paraissent interagir significativement avec le soutien des collègues, au niveau de la satisfaction au travail. L'analyse des différentes interactions montre que les femmes qui ressentent plus de conflit ou d'ambiguïté de rôles affirment avoir une meilleure utilisation de leurs habiletés et une plus grande satisfaction au travail lorsqu'elles ont un soutien élevé plutôt que faible. Cela dit, l'hypothèse 1 est confirmée. En ce qui concerne l'hypothèse 2, elle est partiellement confirmée, en ce sens que la relation au lieu d'être positive, elle est négative.

Tableau II.24 Résultats des régressions multiples « Stepwise » des stressors de rôles avec le soutien social sur la perception de l'utilisation de ses habiletés et la satisfaction au travail (Femmes)

Step	Variables	Perceived Skill Use				Job Satisfaction			
		R	R ²	ΔR ²	FΔR ²	R	R ²	ΔR ²	FΔR ²
1	RC + RA + RO	.41	.26	.16	.001	.47	.22	.22	.001
2	RC + RA + RO + SV	.41	.17	.00	-	.49	.23	.01	.05
2	RC + RA + RO + CW	.41	.17	.00	-	.48	.23	.00	-
2	RC + RA + RO + SP	.41	.18	.01	-	.52	.26	.04	.001
2	RC + RA + RO + FR	.41	.17	.01	-	.54	.29	.07	.001
3	(RC*SV) + (RA*SV) + (RO*SV)	.42	.17	.00	-	.50	.23	.00	-
3	(RC*SP) + (RA*SP) + (RO*SP)	.48	.23	.06	.01	.53	.28	.01	-
3	(RC*FR) + (RA*FR) + (RO*FR)	.51	.26	.09	.001	.56	.31	.02	-

Note: RC stands for role conflict, RA for role ambiguity, RO for role overload, SV for supervisor support, CW for co-worker support, SP for spouse support, FR for friends support. The rest of the variables stand for the relevant interactive terms of the relevant stressors and social support resources.

Source : Ikhlās, A. (1991), Social support and Gender Responses to Job Stress in Arab culture. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 7, 273-288.

Bref, le modèle testé soutient l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien au travail et à l'extérieur du travail et ce, à l'exception du soutien offert par le supérieur. En outre, on note la présence de différences marquées entre les hommes et les femmes. À cet égard, on mentionne que dans la culture arabe il est mal vu que les hommes discutent de leurs problèmes avec leurs femmes, car ça démontre leur faiblesse. Aussi, l'expérience de travail limitée des femmes réduit la diversité des sources de soutien qu'elles peuvent utiliser. Toutefois, et même si les femmes n'ont pas accès à cette diversité de soutien, les résultats démontrent qu'elles utilisent bien ce soutien pour réduire l'ambiguïté de rôles et le conflit de rôles. Par ailleurs le soutien qu'elles utilisent le plus appert être celui des amis et de la famille. Le soutien en dehors du travail agit aussi à titre de modérateur face aux effets de la surcharge de travail sur la perception de l'utilisation de ses habiletés chez les femmes. Les études futures devraient se concentrer, selon l'auteur, sur le soutien du supérieur qui s'est avéré non significatif dans son étude. L'auteur explique ce résultat par le style de gestion bureaucratique que le supérieur peut avoir. Mais ces explications doivent être vérifiées à son avis. Il faudrait selon lui mettre l'emphase sur la diversité des cultures pour expliquer le style de supervision et sa relation à titre de mécanisme de modération.

2.2.15. l'étude de Frone et coll. (1991)

Le modèle de recherche testé par Frone et coll. (1991) visait deux objectifs : d'une part, examiner l'effet des stressseurs contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille sur la détresse psychologique (la dépression et les symptômes somatiques), d'autre part, analyser l'effet modérateur du soutien social, de la maîtrise par soi des événements de sa situation de stress « *Mastery* », du fait de se débrouiller pour surmonter une telle situation (« *John Henryism Active Coping* ») et du fait de se concentrer sur sa situation de stress (« *Self-focused Attention* »), à l'endroit de la relation entre les trois sources de stress et les deux domaines de détresse psychologique susmentionnés.

Cette recherche a été basée sur un échantillon aléatoire d'une enquête longitudinale menée dans le comté d'Erie dans l'état de New York. Cet échantillon fut composé de 1933 familles. Les répondants ont été désignés à l'issue de trois phases d'échantillonnage aléatoires et ce, afin de permettre une représentation équivalente par race et par niveau d'éducation. Des 1616 répondants ayant été interviewés durant la deuxième phase, 596 rencontraient les critères de sélection requis, à savoir : a) travailler au moins 20 heures par semaine, b) être marié ou vivre en union de fait, c) avoir des enfants à charge, d) pouvoir fournir des données conformes aux variables de l'étude. Les données ont été collectées par 20 interviewers professionnels.

Deux hypothèses générales sous-tendaient cette recherche : a) les sources de stress contenues dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille, seront indépendamment et positivement reliées à la détresse psychologique (« *psychological distress* »), b) les mécanismes de modération (le soutien social, la maîtrise des événements de sa situation de stress « *Mastery* », les stratégies individuellement prises pour se débrouiller face au stress « *John Henryism active coping style* » et le fait de se concentrer sur sa situation de stress « *Self-focused Attention* ») modéreront, chacun indépendamment des autres, les effets des agents stressseurs, contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille sur la détresse psychologique.

Le modèle de recherche de cette étude fut ainsi opérationnalisé :

- Le bloc des variables indépendantes : les agents stressés compris dans le travail ont été mesurés suivant 3 dimensions : la pression des exigences de travail (« *work pressure* ») avec 8 énoncés, l'absence d'autonomie (« *lack of job control* ») avec 6 énoncés et l'ambiguïté des rôles (« *role ambiguity* ») avec 6 énoncés également. Chacun de ces 20 énoncés a été apprécié suivant une échelle de 4 points de fréquence. Les agents stressés compris dans la famille renfermaient 11 énoncés dont 6 liés aux interactions parentales (la carence des rapports psychoaffectifs, la surcharge des responsabilités et la présence d'inconduite ou de déviance comportementale chez les enfants) et 5 réservés aux interactions maritales (la distanciation dans les rapports émotionnels, la qualité de la communication et le degré de tension dans les relations) (Kessler, 1985). Chacun de ces 11 énoncés a été basé sur une échelle composée de 4 points de fréquence. Le conflit travail-famille a été mesuré suivant 4 énoncés : 2 pour mesurer le degré d'interférence du travail dans la vie de famille et 2 autres pour mesurer le degré d'interférence de la famille dans la vie de travail. Les énoncés utilisés sont à titre d'exemple comme suit « *How often does your job or career interfere with your responsibilities at home such as yard work, cooking, cleaning, repairs, shopping, paying the bills, or child care ?* » et « *How often does your home-life keep you from spending the amount of time you would like to spend on job-or career-related activities ?* ». Chacun de ces 4 énoncés a été basé sur une échelle de 5 points de variation.
- Le bloc des variables modératrices : le soutien social a été mesuré suivant 24 énoncés empruntés à la « *Interpersonal Support Evaluation List* » (Cohen et Hoberman, 1983; Cohen et coll. 1985). Ces 24 énoncés se rapportaient à 4 dimensions du soutien social : tangible, évaluatif, d'appartenance et d'estime de soi (« *Self-esteem* »). La maîtrise des événements de la vie, a été mesurée selon 7 énoncés développés par Pearlin et Schooler (1978) avec une échelle de 4 points de fréquence. Les stratégies prises sur le plan individuel pour se débrouiller (« *John Henryism active coping style* ») a été mesuré par 8 énoncés développés par James et Coll., (1987) avec une échelle de 4 points de fréquence. Enfin, Le fait de se concentrer sur sa situation de stress (« *Self-focused attention* ») a été mesuré par 9 énoncés (Scheier et Carver, 1985) avec une échelle d'appréciation de 4 points de variation.

- Le bloc des variables dépendantes : la dépression a été mesurée suivant 20 énoncés repris du « *Center for Epidemiologic Studies Depression Scale* » (Radloff, 1977) avec une échelle de variation de 4 points. Ces 20 énoncés se rapportaient à des expériences vécues ou ressenties par l'individu telles que : se sentir sans aide, sans espoir, de mauvaise humeur. Les symptômes somatiques furent mesurés par 12 énoncés empruntés à la « *SCL-90-R* » (Derogatis, 1977; Derogatis et Cleary, 1977) avec 5 points de fréquence.
- Le bloc des variables sociodémographiques comprenait 11 caractéristiques dont le « *Genre* », la race, le type d'emploi occupé et le niveau d'éducation.

Tableau II.25 Les résultats des analyses de régression multiple de la dépression sur les effets des stresseurs, contenus dans la vie de travail, dans la vie de famille et dans le conflit travail-famille

Predictors	Zero-Order	Equation 1		Equation 2		Equation 3	
	Correlation	ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta
Block of Sociodemographic Characteristics				.135***		.135***	
Sex							.17***
Race							.02
Age							-.15**
Education							-.20***
Family Income							-.08
Marital Status							-.08
No. of Children							.04
Age of Youngest Child							.00
Job Tenure							.01
Job Type							.02
No. of Work Hours/Week							.07
Block of Resources/Vulnerabilities						.289***	
Social Support							-.20***
Mastery							-.41***
Active Coping							-.04
Self-Focused Attention							.17***
Block of Stressors		.248***		.182***		.064***	
Job Stressor Index	.28***		.14***		.15***		.08*
Family Stressor Index	.40***		.30***		.24***		.12***
Work-Family Conflict	.37***		.23***		.23***		.19***

Note: Because the beta coefficients for the sociodemographic characteristics are identical in Equation 2 and Equation 3, they are only reported for Equation 3.
 *p < .05; **p < .01; ***p < .001

Source : Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1991), Relationship of 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, 7, 227-50.

Les résultats des analyses de régression hiérarchique effectuées sur les données, peuvent être divisés en deux parties et ce, conformément aux 2 hypothèses générales sous-jacentes au modèle de recherche :

Tableau II.26 Les résultats des analyses de régression multiple des symptômes psychosomatiques sur les effets des stresseurs, contenus dans la vie de travail, dans la vie de famille et dans le conflit travail-famille

Predictors	Zero-Order Correlation	Equation 1		Equation 2		Equation 3	
		ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta
Block of Sociodemographic Characteristics				.063***		.063***	
Sex						.19***	
Race						-.05	
Age						-.09	
Education						-.12*	
Family Income						-.05	
Marital Status						-.04	
No. of Children						.05	
Age of Youngest Child						.06	
Job Tenure						.03	
Job Type						.03	
No. of Work Hours/Week						.04	
Block of Resources/Vulnerabilities						.107***	
Social Support						-.01	
Mastery						-.23***	
Active Coping						-.19***	
Self-Focused Attention						.09*	
Block of Stressors		.134***		.113***		.064***	
Job Stressor Index	.19***		.08*		.09*		.05
Family Stressor Index	.28***		.20***		.16***		.10*
Work-Family Conflict	.30***		.21***		.23***		.22***

Note: Because the beta coefficients for the sociodemographic characteristics are identical in Equation 2 and Equation 3, they are only reported for Equation 3.
*p < .05; **p < .01; ***p < .001

Source : Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1991), Relationship of 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, 7, 227-50.

- Les relations entre les agents stresseurs contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille et la détresse psychologique paraissent positives et significatives. Ce qui confirme donc l'hypothèse 1 du modèle de recherche (voir tableaux II.25 et II.26)
- L'influence de chacun des mécanismes de modération sur la relation entre les stresseurs et les domaines de détresse psychologique paraît générer un résultat partiellement significatif : seul le fait de se concentrer sur sa situation de stress (« *Self-focused coping* ») paraît influencer de manière interactive et significative sur ladite relation.

2.2.16. L'étude d'Anderson (1991)

L'étude d'Anderson, part du besoin pressenti dans la littérature pour appréhender *via* quel processus le soutien social opère. Autrement dit, pour comprendre comment les gens s'organisent en groupe pour se soutenir mutuellement afin d'éviter les effets des stressseurs sur leur bien-être psychologique et physique. Prenant acte de ce questionnement, cette étude utilise le réseau social pour analyser la relation entre le stress organisationnel, le soutien des gestionnaires et des collègues avec l'épuisement professionnel et l'absentéisme dans différentes unités hospitalières. Cette étude émet la question de recherche suivante : *Quelle est l'efficacité du réseau social dans la modération des effets du stress organisationnel ?* Le réseau social est défini comme étant l'ensemble des liens spécifiques que l'on trouve parmi un groupe de gens dont la propriété est de permettre l'interprétation des comportements sociaux des gens qui y sont impliqués.

L'hypothèse sous-jacente à ce modèle est la suivante : la relation entre le stress organisationnel et le domaine de bien-être sera atténuée pour les individus qui font partie d'un réseau social cohérent impliquant les supérieurs et les collègues.

La population concernée par cette étude est constituée par l'ensemble des infirmières d'une unité de soins chirurgicaux de 1120 lits dans un hôpital général du centre-ouest des É.-U. Des 44 infirmières, qui ont été sollicitées à collaborer, 42 ont participé. Les données ont été collectées par voie de questionnaire.

L'opérationnalisation des variables fut ainsi faite :

- Le bloc des variables indépendantes :
 - La mesure du stress inhérent aux tâches, a été tirée du « *Nursing stress scale* » (Gray-Toft et Anderson, 1981b) à qui on a ajouté 12 énoncés pour qu'elle puisse correspondre davantage à la réalité de l'unité examinée : 46 énoncés avec une échelle à 4 points de variation allant de 0 (jamais) à 4 (très fréquemment). Les répondantes ont été sollicitées

d'indiquer avec quelle fréquence (dans leur unité de travail) elles avaient perçu les situations énumérées (sur une liste) comme stressantes ?

- La mesure des stresseurs de rôles : l'ambiguïté de rôles et le conflit de rôles ont été mesurés suivant des échelles basées sur le « *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* » qui demeurent similaires à celles élaborées par Rizzo et coll. (1970). La question posée ici, était : « *How much do you agree or disagree with each statement as a description of your job?* » et devait être répondue suivant une échelle variant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement en accord). Cela dit, Le conflit de rôles fut mesuré par 4 énoncés (ex : « *On my job I can't satisfy everybody at the same time* ») et l'ambiguïté de rôles fut mesurée par 5 énoncés (ex : « *I seldom know whether I'm doing my job well or poorly* »).
- Les domaines de bien-être :
 - L'épuisement professionnel a été mesuré suivant l'échelle de Maslach et Jackson (1981) qui mesure jusqu'à quel point les professionnels affirment vivre une dépersonnalisation avec leurs clients, de l'épuisement émotionnel et un sentiment de manque d'accomplissement personnel (ex: « *I feel emotionally drained from my work* »). Les réponses ont été appréciées selon une échelle de fréquence variant de 1 (quelques fois par année) à 6 (tous les jours).
 - La satisfaction au travail : 3 des 5 échelles du « *Job Description Inventory* » (Smith et coll. 1969) ont été utilisées : satisfaction au travail, avec les collègues et avec le supérieur. Les répondantes devaient indiquer si l'énoncé correspondait à leur emploi et s'ils étaient d'accord avec l'énoncé ou non (ex. « *My supervisor is hard to please* »). Sinon, ils devaient indiquer s'ils ne savent pas répondre (par un point)
 - L'absentéisme : le nombre de fois que l'infirmière s'est absentée durant une période de 10 mois. Ces données ont été colligées au service des ressources humaines.

- Le soutien social : les infirmières devaient indiquer quelles sont les personnes, dans leur unité, qui leurs donnaient le plus de soutien lorsqu'elles en ressentaient le besoin.

À l'aide d'une matrice adjacente, chaque infirmière a été identifiée par un point. Une ligne « a » sert de liaison entre chaque infirmière (sur chaque quart de travail) et sa source principale de soutien social. Les relations ont été analysées selon les distances entre les individus (selon une mesure euclidienne). La distance entre deux individus est le nombre minimum de liens qui doivent être traversés pour atteindre un autre individu (Harary et coll. 1965). Des analyses graphiques euclidiennes des trois quarts de travail utilisés ont été réalisées. En ce qui concerne les données sur les distances, elles varient de 0 à 1 dont 1, étant la plus mauvaise représentation graphique des distances initiales. L'interprétation des données peut se faire de deux façons : premièrement, les dimensions qui ressortent des données peuvent être analysées en régressant un certain nombre de caractéristiques individuelles sur les coordonnées de chaque infirmière, ce qui aide à identifier comment une infirmière placée à l'autre bout du graphique diffère d'une autre. Deuxièmement, on peut faire une analyse des groupements d'infirmières selon la position de chacune sur le graphique. Ainsi par exemple, celles situées au centre dudit graphique bénéficient et offrent en même temps une grande quantité de soutien à leurs collègues. À l'inverse, celles positionnées en périphérie du graphique reçoivent et offrent peu de soutien. Dans cette analyse, la mesure du soutien a été prise par la distance individuelle par rapport au centre du graphique.

Les résultats :

- Les données sur les distances euclidiennes témoignent d'une représentation adéquate des données initiales pour les trois quarts de travail. Afin d'interpréter les dimensions, les caractéristiques individuelles ont été régressées sur les coordonnées :
 - Pour les infirmières de jour, une dimension significative reflète l'expérience : les infirmières ont tendance à rechercher le soutien parmi celles qui ont débuté leur emploi en même temps qu'elles. Une autre dimension significative est la quantité de stress vécue : les infirmières qui ont le plus d'ambiguïté de rôles sont plus portées à se soutenir mutuellement lorsqu'elles sont stressées que leurs confrères. Finalement, une

troisième dimension significative est l'épuisement professionnel ressenti : les infirmières épuisées ont tendance à se soutenir mutuellement dans l'accomplissement de leurs tâches. Le stress et l'épuisement professionnel sont significativement liés. Plus précisément, les infirmières qui travaillent de jour et qui vivent un degré élevé de stress vont chercher le soutien des autres infirmières qui vivent la même expérience. Aussi, les résultats démontrent que l'infirmière en chef du quart de travail de jour offre son soutien à celles qui vivent le plus de stress et d'épuisement professionnel avec leurs patients. Mais étant donné sa position dans la matrice, elle offre un vaste soutien à tous les employés de jour également. Aussi, plus les infirmières de jour ont des problèmes d'épuisement et d'ambiguïté de rôles, plus elles se soutiennent mutuellement.

- En ce qui concerne les infirmières de nuit et de soir, elles semblent chercher le soutien parmi elles et il en va de même pour les assistantes et les secrétaires. Les infirmières de soir et de nuit cherchent le soutien parmi celles qui travaillent le soir et qui ont les mêmes caractéristiques individuelles qu'elles (niveau de formation et race) et ce, en cas de degré élevé de stress ressenti. Les infirmières de soir et de nuit cherchent le soutien de celles qui partagent leur même niveau de satisfaction face au travail, au style de supervision et face aux collègues. Également celles, qui vivent de l'épuisement professionnel se soutiennent entre elles. Pour ces infirmières, le stress est fortement corrélé avec l'épuisement. Par ailleurs, l'infirmière en chef de nuit comparativement à celle de jour, n'est pas à la place centrale de la matrice, ce qui veut dire qu'elle n'est pas en mesure d'offrir un aussi grand soutien. Les infirmières de soir et de nuit comparativement à celles de jour ne sont pas placées au centre du graphique. Donc, elles ont de la difficulté à mobiliser du soutien. Lorsqu'on contrôle pour l'effet du soutien pour les infirmières de jour on constate qu'aucune corrélation n'est significative. Ce qui veut dire que sous l'effet d'un degré élevé de stress, les infirmières sont en mesure de mobiliser le soutien des supérieurs et des collègues; ce qui aide à atténuer l'épuisement ressenti. Pour les infirmières de soir et de nuit, le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles demeurent significatifs si on contrôle pour la variable du soutien, ce qui veut dire qu'elles ne sont pas capables de mobiliser le soutien nécessaire. Toutefois, le stress (découlant des tâches de travail) n'est pas corrélé avec l'épuisement. Ce qui veut dire qu'elles ne sont pas capables d'atténuer les effets du stress moyennant la mobilisation du soutien.

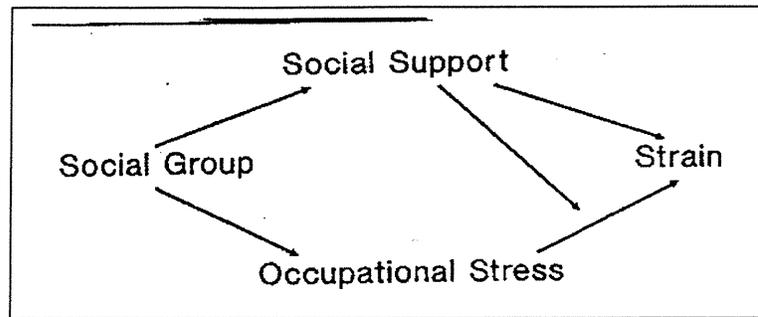
Généralement les infirmières recherchent du soutien chez les personnes qui ont les mêmes caractéristiques qu'elles (expériences, race, satisfaction et épuisement). Celles qui ont un niveau élevé de stress cherchent le soutien chez les personnes ayant les mêmes difficultés qu'elles. Le soutien obtenu et offert dépend de la place que la personne occupe dans le réseau social inhérent à l'organisation mais aussi du rôle du supérieur. Les supérieurs de jour dans cette étude, sont placés au centre de la matrice ce qui fait qu'ils parviennent à donner un soutien instrumental aux infirmières qui souffrent d'épuisement en les incitant à demeurer au centre de la matrice. Pour les infirmières de soir, la place du supérieur dans la matrice ne permet pas un tel soutien. Finalement, l'effet modérateur du soutien est plus prononcé lorsque les infirmières vivant plus de stress sont situées au centre du réseau social.

En conclusion, il serait nécessaire de refaire cette étude avec un échantillon plus grand et avec un nombre plus élevé d'hôpitaux. Par ailleurs, étant donné que l'étude est réalisée selon une coupe transversale, il est difficile d'identifier les liens de causalité entre les variables du modèle de recherche. Une étude longitudinale serait souhaitable dans ces conditions.

2.2.17. L'étude de Haines et coll. (1991)

Haines et coll. (1991), ont testé un modèle sur les effets indépendants et modérateurs du soutien social sur la relation entre certains agents de stress contenus dans la vie de travail et certains aspects de bien-être physique et mental de l'employé. Tenant compte des limites recensées dans la littérature, les auteurs ont pris en considération tout en les distinguant : l'exposition différentielle (« *differential exposure* ») des personnes aux effets de stress, l'accès différentiel (« *differential access* ») aux sources de soutien et les éléments modérateurs (« *buffer elements* ») en y incluant l'âge, et la classe sociale (« *Social class* »), faire des régressions multiples au lieu de faire de régression à trois variables (une variable dépendante, un type de soutien et une variable indépendante) et enfin, avoir un échantillon plus représentatif.

Figure 2.10 Le modèle théorique du stress occupationnel et de la tension



Source: Haines, V., Hurlbert, J.S. et Zimmer, C. (1991), Occupational Stress, Social Support, and the Buffer Hypothesis. *Work and Occupations*, 18, 2, 212-235.

Les données de cette recherche, dérivent d'une étude transversale (« *cross-sectional sample* ») menée en 1977 et portent sur la qualité de l'emploi : « *Quality of Employment Survey* ». L'échantillon de cette étude comprend 1515 répondants choisis aléatoirement parmi 2850 foyers dans 74 différentes régions géographiques. Tous les répondants sont âgés de 16 ans et plus et travaillent au moins 20 heures par semaine. En éliminant les cas ne répondant pas aux critères requis, l'échantillon définitif est réduit à 685.

L'opérationnalisation des variables du modèle de recherche (chacune des variables contenues dans le modèle de recherche a été opérationnalisée suivant une ou plusieurs mesures tirées du (« *1977 Quality of Employment Survey* ») :

- Les sources de stress contenues dans le travail (« *occupational stress* ») ont été mesurées suite à une analyse factorielle exploratoire (« *exploratory factor analysis* ») à l'issue de laquelle, 5 axes factoriels ont été constitués : 1) les connaissances et les responsabilités (« *skills and responsibility* »), 2) les caractéristiques objectives du travail (« *objective job situation* »), 3) l'ambiguïté des rôles de travail (« *Job ambiguity* »), 4) la surcharge des rôles de travail et le conflit des rôles de travail (« *Workload and conflict* »), 5) les contraintes du travail (« *Job constraint* »).
- Le soutien social a été mesuré en tenant compte de deux aspects (instrumental et expressif) et de trois sources (le conjoint, le supérieur et les collègues). Cependant suite à une analyse factorielle exploratoire (« *exploratory factor analysis* »), 2 axes factoriels ont été constitués : 1) le soutien au travail, 2) le soutien du conjoint.

- Les domaines de tension (« *strain* ») ont été mesurés suivant une analyse factorielle. Ainsi, elles ont été constituées en un seul axe factoriel.
- Les variables de contrôle : le sexe, l'âge (en années), le niveau d'éducation (de 0 pour aucune scolarité à 20 pour les universitaires et les gens dotés de formation professionnelle élevée), le revenu (en dollars) et le statut occupationnel (en cols bleus et cols blancs).

Les résultats des différentes analyses de régressions multiples menées sur les données permettent de faire les constats suivants :

- Au niveau de l'hypothèse de l'exposition différentielle aux effets du stress : un certain appui paraît se dégager du panel « A » au profit de cette hypothèse en ce sens que différents groupes sociaux semblent ressentir différents niveaux de stress émanant du statut occupationnel. Ainsi, à titre d'exemple :
 - Les hommes paraissent moins exposés au stress dérivant du niveau des connaissances et de responsabilités que les femmes, mais plus exposés que celles-ci, au stress découlant de l'ambiguïté des rôles de travail;
 - les travailleurs plus âgés semblent faire l'expérience d'un moindre stress dérivant du niveau des connaissances et des responsabilités, des caractéristiques objectives du travail, du niveau de la surcharge et du conflit des rôles de travail;
 - Les travailleurs présentant des niveaux d'éducation plus élevés sont plus exposés au stress émanant des caractéristiques objectives du travail, du niveau de la surcharge, du conflit et de l'ambiguïté des rôles de travail;
 - L'effet direct et négatif du soutien obtenu au travail sur les trois types de stress occupationnels indique que les collègues et le supérieur peuvent réduire d'autres niveaux de stress. Au contraire, le soutien du conjoint ne paraît pouvoir ni éliminer ni réduire l'effet d'aucun stress occupationnel. Cela dit, le soutien social doit

davantage émaner des supérieurs et des collègues pour pouvoir agir efficacement sur le stress généré dans cet environnement.

Tableau II.27 Résumé des coefficients de régression (non standardisés) du modèle de stress-tension dans le contexte occupationnel (n=685)

Independent Variable	Dependent Variables				
	Skills and Responsibility	Objective Job Situation	Workload and Conflict	Job Ambiguity	Job Constraint
A. Differential Exposure					
Gender (male)	-.191*	.041	.047	.193**	.040
Age	-.008**	-.006**	-.005*	-.001	.002
Education	-.081**	.022**	.036**	.031**	-.031**
Income ^a	-.253**	-.230**	.042	.114*	.156**
Social support					
Work	-.298**	-.644**	-.248**	-.381**	-.223**
Marital	-.023	-.021	.012	-.007	-.008
Intercept	3.893	2.714	-.707	-1.568	-1.152
R ²	.257	.488	.097	.212	.104
Independent Variable	Dependent Variables				
	Work Support	Marital Support			
B. Differential Access					
Gender (male)	-.208*	.550**			
Age	-.001	.014**			
Education	.008	-.012			
Income ^a	.051	.198*			
Intercept	-.398	-1.055			
R ²	.010	.108			
Independent Variable	Dependent Variables				
	(1) Strain	(2) Strain			
C. Buffer					
Gender (male)	---	-.070			
Age	---	-.001			
Education	---	-.004			
Income ^a	---	-.010			
Social support					
Work	-.090	-.096			
Marital	-.025	-.019			
Stress					
Skills and responsibility	-.016	-.021			
Objective job situation	.143	.136			

Source : Haines, V., Hurlbert, J.S. et Zimmer, C. (1991), Occupational Stress, Social Support, and the Buffer Hypothesis. *Work and Occupations*, 18, 2, 212-235.

Tableau II.28 Résumé des coefficients de régression (non standardisés) du modèle de stress-tension dans le contexte occupationnel (n=685) (suite)

Independent Variable	Dependent Variables	
	(1) Strain	(2) Strain
Job ambiguity	-.026	-.021
Workload and conflict	.161*	.157*
Job constraint	.097	.102
Support x Stress		
Work Support x Skills and Responsibility	.021	.019
Work Support x Objective Job Situation	.122	.121
Work Support x Job Ambiguity	-.002	.0005
Work Support x Workload and Conflict	-.098*	-.097*
Work Support x Job Constraint	-.059	-.059
Marital Support x Skills and Responsibility	.050	.050
Marital Support x Objective Job Situation	-.042	-.042
Marital Support x Job Ambiguity	.001	.001
Marital Support x Workload and Conflict	.025	.024
Marital Support x Job Constraint	.004	.005
Selectivity	.353	—
Intercept	-.080	.305
R ²	.131	.132

a. Logarithmic transformation.
*p < .05; **p < .01.

Source : Haines, V., Hurlbert, J.S. et Zimmer, C. (1991), Occupational Stress, Social Support, and the Buffer Hypothesis. *Work and Occupations*, 18, 2, 212-235.

- L'hypothèse à l'effet que différents groupes sociaux ont différents niveaux d'accès au soutien social a retenu peu d'appui (panel « B »). Seule la variable du « Genre » a paru affecter significativement l'accès au soutien organisationnel. L'âge, le niveau d'éducation et le revenu ne l'ont pas été. L'évidence sur l'accès différentiel au soutien du conjoint paraît grande: les hommes ont plus d'accès que les femmes, au soutien de leurs conjoints. De même, les individus plus âgés reçoivent plus de soutien marital que les jeunes. Les individus ayant un revenu plus élevé reçoivent également plus de soutien marital.
- L'hypothèse de l'effet modérateur (« *buffer hypothesis* »), considérée par les auteurs comme la composante la plus importante de leur modèle de stress-tension, ne paraît pas générer de résultats significatifs : une interaction sur 10 effectuées, paraît significative et ce, conformément au sens des hypothèses : le soutien au travail modère la relation entre la tension et le stress causé par la surcharge et le conflit des rôles de travail.
- Enfin, notons que ni le statut occupationnel ni le secteur d'activité ne paraissent manifester des résultats significatifs dans la prédiction de la tension.

En conclusion, les auteurs soulignent que même en surmontant les limites théoriques et méthodologiques relevées dans les recherches précédentes, ils ont, au mieux, enregistré un faible appui pour l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social.

2.2.18. L'étude de Hurlbert (1991)

Le modèle testé par Hurlbert (1991), s'articule sur les concepts suivants : 1) la satisfaction au travail telle que définie par Kalleberg (1977) : « *an overall affective orientation on the part of individuals toward work roles which they are presently occupying* » (p. 126). Dans cette définition ce sont les valeurs et les récompenses, intrinsèques et extrinsèques, qui prédominent (« *Values and rewards-extrinsic and intrinsic* »). 2) Le soutien dérivant du réseau social (« *Network* ») examiné suivant les effets de trois sources de soutien (les cercles sociaux contenant un grand nombre de collègues, les réseaux sociaux constitués à l'extérieur du travail et les réseaux formés par les personnes plus intimes ou les proches (« *Kin-centered network* ») sur la relation entre les stresseurs dans la vie professionnelle et la satisfaction au travail. Premièrement, ces effets peuvent soit réduire le degré de stress généré par les agents stressés dans la sphère de travail, soit offrir de l'aide qui peut réduire ledit stress. Ainsi, dans des environnements homogènes, précise l'auteur, les réseaux sociaux caractérisés par une grande densité ou une grande intégration (« *dense network, kin-centered network* ») sont censés remplir ces fonctions. Dans des environnements hétérogènes, ce sont les cercles sociaux des collègues qui peuvent être plus efficaces. Deuxièmement, ces effets peuvent aider les individus à adopter des stratégies individuelles (« *Coping* ») face au stress du travail : ici, c'est le soutien émanant des réseaux denses ou celui dérivant des cercles sociaux des collègues qui peut être efficace et ce, dépendamment de la situation vécue. 3) les valeurs souhaitées avoir au travail (« *Job Values* ») : cinq valeurs souhaitées ont été élaborées et qui touchaient aussi bien aux aspects intrinsèques qu'extrinsèques du travail. 4) Les variables de contrôles insérées dans le modèle d'analyse sont : le sexe, l'âge, la race, le niveau d'éducation, le revenu familial, le secteur d'industrie, le statut d'occupation, l'autorité hiérarchique, le statut de subordination et enfin le fait d'être un travailleur autonome ou employé.

Les différentes propositions du modèle de recherche ont été testées sur les données du « *General Social Survey* » (« *GSS* ») de 1985 et qui fut le premier échantillon à contenir des données sur les réseaux sociaux.

L'opérationnalisation des variables :

- La satisfaction au travail a été mesurée suivant un seul énoncé qui sollicite les répondants à préciser à quel point ils étaient, en général, satisfaits de leur travail. Cette mesure a été évaluée suivant une échelle de fréquence de 4 points.
- Les variables concernant les réseaux de soutien ont été opérationnalisées selon une série de questions demandant, d'abord, aux répondants de rapporter les noms des personnes avec lesquelles ils ont eu à discuter de choses importantes pour elles, durant les six derniers mois. Des informations détaillées ont été enregistrées concernant les cinq premières personnes. Pour mesurer la densité du réseau, on a classifié les personnes selon leur degré de rapprochement par rapport aux répondants (code 1: spécifiquement rapprochées, code 5: ni spécifiquement rapprochées ni totalement étrangers, code 0 : totalement étrangers). La densité du réseau a été calculée par la suite, comme étant la moyenne des degrés de rapprochement enregistrés au niveau de l'ensemble des réponses codées 1. Enfin, des mesures ont été construites pour apprécier la proportion des personnes rapportées comme étant des collègues (« *co-worker social circles* ») ou des proches (« *any relative* ») (« *kin-centered network* »)
- Les valeurs souhaitées avoir au niveau de son travail ont été mesurées de la façon suivante : les répondants ont été sollicités de choisir, à partir d'une liste, la caractéristique principale qu'ils désirent avoir le plus dans leur travail. Par la suite, ils avaient à choisir la deuxième caractéristique préférée, puis la troisième et la quatrième. Les autres caractéristiques qui restaient ont été classées comme cinquième caractéristique. Ces cinq caractéristiques sont: 1) un travail qui permet de gagner un revenu élevé, 2) un travail qui suscite de l'importance et qui procure un sentiment d'autoréalisation, 3) un travail qui présente une grande sécurité d'emploi, 4) un travail qui promet une carrière, 5) un travail qui ne prend pas beaucoup d'heures et partant qui

laisse beaucoup de temps libre. Pour convertir tous ces énoncés en une seule mesure, on a utilisé une analyse factorielle en se basant sur des techniques décrites par Alwin et Jackson (1982), spécifiques pour l'analyse de données dites « *Ipsative* ».

- Les variables de contrôle : le sexe (codé 1 pour les hommes et 0 pour les femmes), l'âge (en années), la race (codé 1 pour blanche et 0 pour non blanche), le niveau d'éducation (en années de scolarité), le revenu familial (en milliers de \$), le secteur d'industrie (codé 0 pour centre et 1 pour périphérique), le statut d'occupation (codé 1 pour cols blancs et 0 pour cols bleus), l'autorité hiérarchique (codé 1 si le répondant a des subordonnés et 0 s'il n'en a pas), le statut de subordination (codé 1 si le répondant n'est pas supervisé et 0 s'il l'est) et enfin le fait d'être un travailleur autonome (code 1) ou non (code 0).

Les résultats des différentes régressions multiples menées sur les données permettent de tirer les conclusions suivantes :

- En contrôlant pour les variables de contrôle, deux réseaux sociaux, parmi les cinq utilisés (*via* les soutiens qu'ils prodiguent), paraissent influencer positivement et significativement sur la satisfaction au travail (les cercles sociaux des collègues ($r = .246, p < .05$) et des proches ($r = .200, p < .05$)).
- En contrôlant pour les valeurs adoptées à l'endroit du travail, seuls les effets du soutien émanant du réseau des collègues demeurent positifs et significatifs sur la satisfaction au travail.

Tableau II.29 Les effets indépendants des réseaux sociaux sur la satisfaction au travail

	<i>Network Measures Unstandardized Parameter Estimate</i>	<i>Values Measure Added Unstandardized Parameter Estimate</i>
Age	.005	.006*
Sex (male)	-.179**	-.184**
Race (White)	.028	.048
Education	-.003	-.005
Income	.005*	.008*
Industry (core)	-.023	-.020
Density	.078	.076
Percentage co-worker	.246*	.205*
Mean age	.004	.003
Mean education	.031	.035
Proportion kin	.200*	.190
Subordinate status	-.111	-.101
Authority	.116	.108
Self-employment status (yes)	.129	.146
Blue-collar/white-collar (white)	.035	.027
Network size	-.004	-.007
Worker values	—	.118**
Intercept	2.339	2.309
R ²	.085	.097

*p < .05; **p < .01.

Source : Hurlbert, J.S. (1991), Social Networks, Social Circles, and Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 18,4, 415-430.

- Plusieurs régressions interactives ont été effectuées pour voir si les effets des réseaux de soutien sur la satisfaction varient en fonction de facteurs contextuels (les variables de contrôle). Trois effets interactifs ont paru significatifs : le niveau d'éducation moyen et la densité des cercles des collègues ($r = .105$, $p < .05$), la densité des réseaux des proches et le statut occupationnel ($r = .342$, $p < .05$) et enfin, la densité des réseaux des proches et le secteur industriel d'activité ($r = .389$, $p < .05$).

Tableau II.30 Résumé des régressions multiples hiérarchiques (effets modérateurs)

<i>A. Estimation of Contextual Effects</i>		
<i>Interaction Effect</i>	<i>Parameter Estimate</i>	<i>R²</i>
Density x Mean Education	-.003	.097
Percentage Co-worker x Mean Education	.123*	.105
Percentage Kin x Mean Education	-.046	.098
Density x Blue-Collar/White-Collar Status	-.023	.097
Percentage Co-worker x Blue-Collar/White-Collar Status	.042	.097
Percentage Kin x Blue-Collar/White-Collar Status	.342*	.102
Density x Industry (core)	-.121	.097
Percentage Co-worker x Industry (core)	-.297	.100
Percentage Kin x Industry (core)	.389*	.103
Density x Subordinate Status (no)	-.202	.097
Percentage x Co-worker x Subordinate Status (no)	.003	.097
Percentage Kin x Subordinate Status	-.280	.099
Density x Self-Employment Status (self-employed)	.266	.098
Percentage Co-worker x Self-Employment Status	-.104	.097
Percentage Kin x Self-Employment Status	.199	.097
Density x Authority	.082	.097
Percentage Co-worker x Authority	.287	.099
Percentage Kin x Authority	.059	.097
<i>B. Estimation (Jointly) of Contextual Effects</i>		
<i>Unstandardized Parameter Estimate</i>		
Age	.005	
Sex (male)	-.188**	
Race (White)	.040	
Education	-.008	
Income	.006**	
Industry (core)	-.200*	
Density	.083	
Percentage co-worker	-1.829**	
Mean age	.002	
Mean education	-.002	
Proportion kin	-.261	
Subordinate status	-.114	
Authority	.088	
Self-employment status (yes)	.137	
Blue-collar/white-collar (white)	-.180	
Network size	-.003	
Worker values	.105*	
Percentage Co-worker x Mean Education	.152**	
<i>B. Estimation (Jointly) of Contextual Effects</i>		
<i>Unstandardized Parameter Estimate</i>		
Percentage Kin x Blue-Collar/White-Collar Status	.429*	
Percentage Kin x Industry	.389*	
Intercept	3.124	
R ²	.120	

a. Effects of interaction terms on job satisfaction, controlling for respondents' age, sex, race, education, income, industrial sector location, whether or not they were supervised (subordinate status), whether they supervised others (authority), whether they were self-employed, whether theirs was a blue- or a white-collar occupation, network size, and worker values.
*p < .05; **p < .01.

Source : Hurlbert, J.S. (1991), Social Networks, Social Circles, and Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 18,4, 415-430.

Grosso modo, les données recueillies mettent en évidence les effets directs du soutien des réseaux sociaux sur la satisfaction au travail.

2.2.19. L'étude de Parasuraman et coll. (1992)

L'objectif ciblé par cette étude a été de tester un modèle de recherche - dérivé du modèle général conçu par Greenhauss et Parasuraman (1986) - sur les effets des différentes sources de stress comprises dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille à l'endroit de trois domaines de bien-être - la satisfaction au travail, la satisfaction dans la famille et la satisfaction dans la vie en général - et ce, parmi les hommes et les femmes appartenant à des familles bi-actives. En outre, on voulait examiner l'impact du « *Genre* » sur le ressentiment de ces différents effets de stress. Enfin, les auteurs cherchaient à examiner l'effet modérateur du soutien social sur les relations entre les trois sources de stress et les trois domaines de bien-être précités.

Les sources de stress contenues dans le travail (« *Work Stressors* ») ont été mesurées comme suit : le conflit de rôles, l'ambiguïté de rôles et la surcharge de rôles de travail ont été mesurés chacun, par 4 énoncés. Les sources de stress renfermées par la sphère de la famille comprenaient : le conflit caractérisant la famille (« *Family Conflict* ») (13 énoncés empruntés à Kopelman et coll. 1983) et l'importance des responsabilités parentales (« *Parenthood* ») (1 énoncé: le nombre d'enfants à charge).

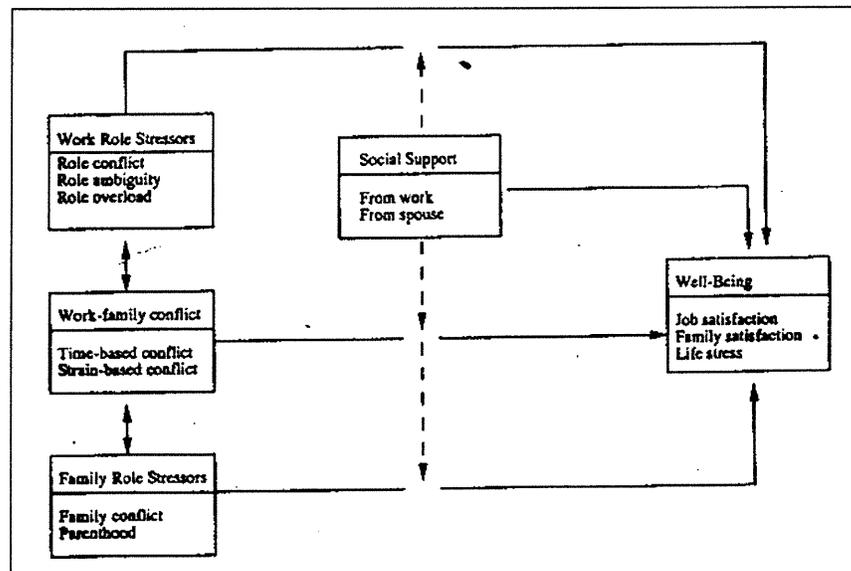
Le conflit travail-famille a été mesuré suivant deux parmi les trois formes de conflit travail-famille élaborées par Greenhaus et Beutell (1985) : la contrainte de temps (« *Time-based Conflict* ») et la tension créée par cette contrainte (« *Strain-based Conflict* »). À cet égard, les auteurs précisent que la contrainte de comportement (« *Behavior-based Conflict* ») n'a pas été examinée pour des raisons empiriques. Le premier type de conflit a été mesuré suivant une échelle comprenant 4 énoncés ayant trait au conflit entre le temps investi dans les responsabilités familiales et le temps réservé au travail. Le deuxième type de conflit fut mesuré en fonction de 6 énoncés touchant la tension vécue dans l'une des deux sphères (la famille ou le travail).

Le bien-être a été mesuré suivant trois aspects : la satisfaction au travail (3 énoncés), la satisfaction dans la famille (3 énoncés) et la satisfaction dans la vie en général (10 énoncés). Pour les deux premières variables, on a utilisé les mesures de Kopelman et coll. (1983). S'agissant de la troisième variable, c'est l'échelle de Parasuraman et coll. (1982), pour la mesure du stress relié au travail, qui a été appliquée.

Le soutien social (du supérieur et du conjoint) a été considéré à un double point de vue : comme variable indépendante et comme variable modératrice. Toutefois, peu importe dans quelle optique il a été examiné, il fut mesuré suivant deux échelles parallèles contenant chacune 8 énoncés. Chaque échelle comportait 2 énoncés représentant une des 4 dimensions de soutien retenues ici : émotionnelle, évaluative, informationnelle et instrumentale. Ce faisant, les auteurs se sont inspirés de la typologie des sources/types de soutien élaborées par House (1981).

Ce modèle contenait également des variables sociodémographiques et ce, à titre de variables de contrôle : le sexe, l'âge, l'emploi occupé, l'ancienneté dans le poste, l'ancienneté dans l'organisation, le niveau d'éducation et le salaire brut annuellement gagné.

Figure 2.11 Le modèle de recherche de Parasuraman et coll. (1992)



Source : Parasuraman, S., Greenhaus, J.H, et Granrose, C.S. (1992), Role Stressors, Social Support, and Well-being among Two-career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-56.

Cette recherche a été réalisée auprès d'un échantillon de 119 hommes et 119 femmes vivant dans des familles bi-actives. Il s'agit d'étudiants au MBA qui occupent un emploi. Deux conditions devaient être requises pour faire partie de cet échantillon : être marié ou vivre en union de fait et travailler au moins 20 heures par semaine. Les participants recevaient chacun deux enveloppes codifiées pour récolter leurs réponses et celles de leurs conjoints/partenaires. Toutefois, ils étaient conseillés de ne pas s'influencer lors du remplissage des questionnaires et de les retourner dans des enveloppes séparées.

Les analyses de régression menées sur les données de cette recherche ont permis de constater les résultats subséquents :

- Les agents stressseurs contenus dans le travail ont été négativement et significativement reliés à la satisfaction au travail parmi les hommes ($\beta = -.46$, $p < .01$) et les femmes ($\beta = -.43$, $p < .01$). Toutefois, les agents de stress contenus dans la famille ainsi que ceux renfermés par le conflit travail-famille ne semblent pas associés à la satisfaction au travail et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.
- Les stressseurs contenus dans la famille ont été négativement et significativement reliés à la satisfaction dans la famille ($\beta = -.47$, $p < .01$ pour les hommes et les femmes). Le conflit travail-famille n'a pas été relié à la satisfaction à l'endroit de la vie familiale aussi bien pour les hommes que pour les femmes.
- Les stressseurs contenus dans le travail furent positivement reliés au stress dans la vie en général pour les hommes ($\beta = .41$, $p < .01$) que pour les femmes ($\beta = .30$, $p < .01$). Les stressseurs contenus dans la famille ont été positivement reliés au stress dans la vie en général dans le cas des femmes seulement ($\beta = .36$, $p < .01$).
- Le conflit travail-famille paraît avoir une relation positive significative avec le stress dans la vie en général pour les hommes seulement ($\beta = .46$, $p < .01$).

- Le soutien - en tant que variable indépendante - obtenu dans le travail a des effets importants sur la satisfaction au travail. Ceci est vrai pour les hommes ($\beta = .32, p < .01$) que pour les femmes ($\beta = .35, p < .01$). Par contre, le soutien obtenu dans la famille ne paraît avoir aucun effet significatif sur la satisfaction au travail et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. De même, le soutien obtenu au travail n'est pas relié à la satisfaction dans la famille pour les hommes et pour les femmes. Par ailleurs, le soutien obtenu dans la famille paraît hautement relié à la satisfaction à l'égard de la vie familiale pour les femmes ($\beta = .44, p < .01$) mais pas pour les hommes.
- Le soutien - en tant que variable modératrice - obtenu au travail et dans la famille ne paraît avoir aucun effet modérateur important sur la relation entre les agents stressés et les domaines de bien-être. Cela a été vérifié au niveau de 17 sur 18 interactions effectuées respectivement pour les hommes et les femmes. Seul l'effet interactif entre les agents stressés dans la famille et le soutien obtenu dans cette sphère de vie semble influencer sur l'état de stress ressenti par les hommes ($\beta = 1.38, p < .01$) dans leur vie en général plutôt que par les femmes ($\beta = .78$, non significatif).

Grosso modo, l'enseignement qui se dégage de cette étude, est que les stressés découlant de la vie professionnelle ou de la vie de famille paraissent produire des effets qui demeurent confinés dans la même sphère.

Tableau II.31 Les résultats des analyses de régression multiple concernant les effets des stressés, contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille, sur la satisfaction au travail

Independent Variables	Men (N = 118)			Women (N = 118)		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Controls (Age, education, job tenure, salary)		12*			0.03	
Work role stressors	-0.46§			-0.43§		
Family role stressors	-0.20	0.32†	0.20*	-0.04	0.21*	0.18*
Work — family conflict	-0.22	0.35†	0.03‡	0.24	0.24*	0.03‡
Social support						
Work support	0.32§			0.35§		
Spouse support	0.10	0.45†	0.10**	0.14	0.38†	0.14*

‡p < 0.05. *p < 0.01. †p < 0.001. §p < 0.0031.

Source : Parasuraman, S., Greenhaus, J.H, et Granrose, C.S. (1992), Role Stressors, Social Support, and Well-being among Two-career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-56.

2.2.20. L'étude de Fried et Tiegs (1993)

Le modèle proposé par Fried et Tiegs (1993) a porté sur l'examen des effets aussi bien indépendants (« *Main effects* ») que modérateurs (« *Buffer effects* ») d'une source de soutien social traditionnellement négligée dans la littérature : le soutien du délégué syndical (« *Shop steward* »). A cet égard, ce modèle a testé l'impact modérateur dudit soutien sur la relation entre deux sources de stress contenues dans la vie professionnelle (le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles) sur quatre domaines de bien-être (la satisfaction vis-à-vis de la sécurité de l'emploi, l'épuisement professionnel, les symptômes psychosomatiques et le manque d'entraide entre les cols bleus (« *Helplessness among rank-and-file* »)).

Conformément au modèle des effets indépendants du soutien social, l'hypothèse suivante fut formulée : le soutien du délégué syndical sera positivement associé à la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi, mais négativement corrélé à l'épuisement professionnel, aux symptômes psychosomatiques et au manque d'entraide entre les cols bleus.

S'agissant du modèle des effets modérateurs, deux types de soutien ont été pris en considération : émotionnel et instrumental. Les hypothèses suivantes ont été formulées : 1) les effets adverses du conflit de rôles et de l'ambiguïté des rôles sur les variables dépendantes seront plus élevés quand le degré de soutien social obtenu de la part des délégués syndicaux est faible; 2) les cols bleus feront l'expérience d'un degré élevé de tension, quand le degré de conflit et d'ambiguïté des rôles est élevé alors que le soutien obtenu du délégué syndical est faible.

L'échantillon de cette étude dérive d'un large projet de recherche concernant les membres d'un ensemble de cols bleus, parmi les travailleurs membres des syndicats locaux du secteur de l'automobile dans le « *Mid-West* » des É.-U. Autrement dit, les répondants sont tous des syndiqués. Les questionnaires ont été distribués par le syndicat et retournés directement, par voie postale, aux chercheurs. Notons qu'une grande diversité de type d'emploi caractérise cet échantillon. Sur les 220 travailleurs concernés, 112 ont complété et retourné le questionnaire.

L'opérationnalisation des variables du modèle de recherche : toutes les mesures ont été basées sur une échelle de fréquence de 7 points excepté pour la variable des symptômes psychosomatiques (6 points de fréquence).

- Le bloc des agents stressés : le conflit de rôles (4 énoncés dont « *I receive incompatible request for two or more people* »), l'ambiguïté de rôles (4 énoncés dont « *Clear, planned goals and objective exist for my job* »). Les mesures de ces deux variables ont été empruntées à Rizzo, House & Lirtzman (1970).
- Le soutien social, tant émotionnel qu'instrumental, obtenu de la part du délégué syndical a été mesuré selon 6 énoncés (ex. « *My committee person is ready to assist his/her constituents when needed* ») spécifiquement développés par les auteurs aux fins de la présente recherche. Une échelle de fréquence de 7 points de variation a été utilisée pour apprécier les réponses.
- Les variables de bien-être : 1) la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi a été mesurée par deux énoncés dont « *I am satisfied with the amount of job security I have* », adaptés de « *Job Diagnostic Survey* » de Hackman et Oldham (1980); 2) trois énoncés adaptés du « *Maslach Burnout Inventory* » (Maslach et Jackson, 1981) ont été utilisés pour mesurer l'épuisement professionnel. Parmi ceux-ci : « *I feel emotionally drained from my work* »; 3) les symptômes psychosomatiques mesurés suivant une échelle comprenant une liste de 13 énoncés communément associés à l'expérience de stress vécue sur les lieux de travail (Ganster et coll., 1986); 4) le manque d'entraide parmi les cols bleus a été mesuré conformément aux mesures adaptées de Ashforth (1989). Parmi ces énoncés : « *I often feel helpless in dealing with the problems of life* ».
- Les analyses de régression (concernant l'effet des stressés sur les domaines de bien-être) menées sur les données permettent de tirer les conclusions subséquentes : tous les agents stressés contenus au travail ont été significativement reliés aux différentes variables dépendantes, excepté pour ce qui concerne la relation entre l'ambiguïté des rôles et le manque d'entraide parmi les cols bleus ($r = .12, n.s.$). Par contre, ni le conflit

de rôle ni l'ambiguïté des rôles n'ont été significativement reliés au soutien du délégué syndical.

- Des régressions hiérarchiques multiples (« *hierarchical moderated multiple regressions* »), ont été pratiquées sur les données pour vérifier les effets indépendants (H1) et les effets modérateurs du soutien social sur les relations séparées entre chaque stresser et chacune des variables dépendantes (H2) et sur les relations simultanées entre tous les stressers et chaque variable dépendante (H3). Les résultats de ces analyses permettent de constater ce qui suit :
 - Les effets indépendants du soutien social n'ont pas paru significativement reliés à trois parmi les quatre variables dépendantes. Ainsi, seule la relation du soutien avec la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi a paru significative ($R^2 = .07, p < .05$);
 - Par contre, le conflit de rôles et l'ambiguïté des rôles paraissent contribuer significativement à la variance expliquée au niveau des quatre variables dépendantes;
 - L'interaction entre le soutien et le conflit de rôles ou l'ambiguïté de rôles ne paraît pas contribuer de manière significative à la variance expliquée au niveau des quatre variables dépendantes : ceci infirme l'hypothèse 2 relative aux effets modérateurs du soutien social sur la relation de chaque stresser avec les variables dépendantes);
 - L'interaction entre le soutien, le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles paraît contribuer significativement à la variance expliquée au niveau de trois parmi les quatre variables dépendantes (la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi, les symptômes psychosomatiques et le manque d'entraide parmi les cols bleus;
 - Bien que les effets interactifs du soutien du délégué syndical avec le conflit de rôles et l'ambiguïté des rôles paraissent varier en fonction de la variable

dépendante prise en considération, il n'en demeure pas moins que l'effet modérateur du soutien a paru important au niveau des quatre variables dépendantes.

En résumé : l'hypothèse 1, concernant les effets indépendants du soutien social sur les variables dépendantes a reçu peu d'appui par les résultats enregistrés. De même, l'hypothèse 2, à l'effet que le soutien a un impact modérateur sur la relation entre chacun des stressseurs séparément et chacune des variables dépendantes, a été peu vérifiée. Par contre, l'hypothèse 3 semble être confirmée en ce sens que, le soutien social paraît d'un effet modérateur significatif. Ainsi, l'effet simultané des stressseurs (le conflit de rôles et l'ambiguïté de rôles), à l'endroit des variables dépendantes appert plus élevé en cas d'un soutien bas, et moins élevé en cas d'un soutien élevé. Ce dernier constat converge dans le sens des résultats escomptés dans la perspective des effets modérateurs du soutien social et partant incite, pour le futur, à examiner les effets modérateurs du soutien sur la relation entre les différents agents stressseurs (simultanément examinés) et chacune des variables dépendantes.

2.2.21. L'étude de Ray et Miller (1994)

La recherche faite par Ray et Miller (1994), avait pour objectif l'examen de la nature du stress découlant du conflit travail-famille, l'investigation du rôle, direct et indirect, joué par le soutien social (organisationnel et non organisationnel) face aux effets dudit stress sur l'épuisement de l'employé. Le modèle adopté prévoit également de vérifier les effets de certaines variables sociodémographiques (variables de contrôle) sur l'épuisement.

L'échantillon de cette étude a été constitué d'infirmières travaillant par quart de temps (« *shift* ») (jour, soir, ou nuit) dans une institution a but non lucratif d'affiliation religieuse, située dans le « *Mid-West* » des É.-U. Il s'agit d'un échantillon de volontaires composé de 119 personnes. Les données ont été collectées par voie de questionnaire.

Les différentes variables prises en considération ont été opérationnalisées comme suit:

- La variable indépendante : le conflit travail-famille a été mesuré suivant une échelle à cinq énoncés se rapportant à certaines facettes des interférences entre la vie professionnelle et la vie de famille. Parmi ces énoncés, on cite: « *I have a difficult time balancing my work life and my home life* », « *Conflicts always arise between my home and my work responsibilities* ».
- Les sources de soutien social : ici, on a mesuré les perceptions qu'on a du soutien du supérieur, des collègues, de l'organisation et de la famille. Des énoncés développés par Caplan et coll. (1975), ont été utilisés au niveau des quatre sources de soutien, auxquels on a ajouté des énoncés concernant le respect de l'employé(e) et l'appréciation de son travail.
- L'épuisement a été mesuré en utilisant le « *Maslach Burnout Inventory* » (Maslach & Jackson, 1981). Cette échelle consiste en trois sous-échelles évaluant : les perceptions des gens à l'égard de l'exténuation émotionnel (« *emotional exhaustion* »), de la dépersonnalisation envers les autres (« *Depersonalisation of others* ») et le sentiment d'accomplissement ressenti dans son travail (« *sens of job-related personal accomplishment* »).
- Les variables démographiques prises en ligne de compte dans cette recherche sont : le titre de l'emploi occupé, l'ancienneté dans l'organisation, l'ancienneté dans le poste actuellement occupé, le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel, le type d'horaire travaillé, le nombre et l'âge des enfants, le degré de responsabilité assumée à l'égard des soins prodigués aux enfants.

Les analyses de corrélation et de régression menées sur les données de l'étude, permettent de mettre en relief les résultats ci-après :

- Les effets des variables démographiques sur le stress émanant du conflit travail-famille ont été examinés par une analyse de variance et une analyse de corrélation. À cet égard, deux variables seulement paraissent significativement reliées à la perception du stress

émanant dudit conflit : le fait d'avoir des enfants ($F = 6.88$, $df = 1.111$, $p < .01$, $\eta^2 = .06$) et le sexe : les femmes (vivant en union de fait) ($F = 2.96$, $df = 3.106$, $p < .05$, $\eta^2 = .08$).

- Les effets du soutien social : pour savoir si les différentes sources de stress sont différemment reliées à l'épuisement (effet additif) ou affectent la relation entre le stress dû au conflit travail-famille et l'épuisement (effet interactif), on a conduit une analyse de régression multiple hiérarchique sur les données :
 - Une relation faiblement significative paraît associer le soutien du supérieur ($\beta = -.190$, $p \leq .05$) et le soutien de la famille ($\beta = .180$) à l'épuisement émotionnel. Toutefois, notons que le soutien de la famille a un sens contre-intuitif : plus il est important, plus le degré d'épuisement émotionnel est élevé. Par contre, le conflit travail-famille apparaît fortement associé à l'épuisement émotionnel ($\beta = .500$, $p \leq .01$). En outre, le soutien des collègues semble avoir un effet interactif significatif à l'endroit de la relation entre le conflit travail-famille et l'épuisement émotionnel ($R^2 = .04$, $\beta = .916$, $p = .01$). Toutefois, cette interaction n'a pas été selon la forme prévue. Autrement dit, à un niveau élevé du stress, la perception du soutien des collègues a été positivement reliée à l'épuisement émotionnel;
 - Le conflit travail-famille et le soutien du supérieur paraissent chacun d'un effet significatif indépendant sur le sentiment de dépersonnalisation ressenti (respectivement : $\beta = .328$, $p \leq .01$ et $\beta = -.284$, $p \leq .01$). Par contre, aucun effet interactif significatif du soutien du supérieur n'a paru contribuer à la variance expliquée au niveau de ce sentiment de dépersonnalisation;
 - Le soutien de la direction a paru réduire directement et significativement le manque d'accomplissement perçu dans son travail (« *Reduced personal accomplishment* ») ($r = -.251$, $p \leq .01$). Autrement dit, plus ce soutien est important, plus ce manque d'accomplissement personnel dans son travail est amélioré. Par contre, aucun effet interactif significatif du soutien de la direction n'a pu être relié à cet aspect de l'épuisement.

Le soutien du supérieur et celui de la direction se sont révélés d'un effet directement significatif sur l'épuisement. L'effet contre-intuitif ayant caractérisé le soutien de la famille nécessite de faire une analyse longitudinale pour bien le comprendre. Les effets interactifs (modérateurs) du soutien se sont révélés non significatifs.

Tableau II.32 Résumé des résultats concernant les effets indépendants

<i>Dependent Variable</i>	<i>Independent Variable</i>	β	<i>Significance</i>
Emotional exhaustion (Multiple $R = .590$, $R^2 = .348$)	Home/work stress	.500	.00
	Supervisor support	-.190	.05
	Co-worker support	.098	.22
	Administrative support	-.010	.92
	Family support	.180	.02
Depersonalization (Multiple $R = .443$, $R^2 = .196$)	Home/work stress	.328	.00
	Supervisor support	-.284	.01
	Co-worker support	.064	.47
	Administrative support	.026	.82
	Family support	-.006	.95
Reduced personal accomplishment (Multiple $R = .320$, $R^2 = .102$)	Home/work stress	.043	.65
	Supervisor support	-.069	.54
	Co-worker support	-.027	.77
	Administrative support	-.251	.03
	Family support	-.100	.28

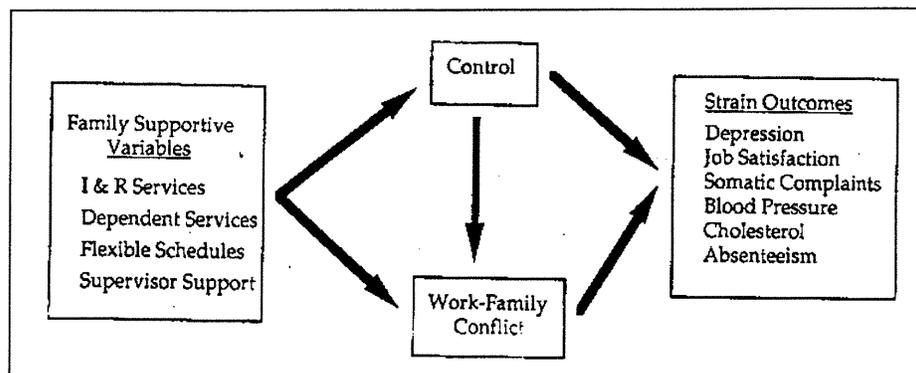
Source : Ray, E.B. et Miller, K.I. (1994). Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who Can Help ? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30, 3, 357-373.

2.2.22. L'étude de Thomas et Ganster (1995)

Dans cette étude, Thomas et Ganster (1995) ont examiné les effets additifs et interactifs des politiques et des programmes organisationnels d'équilibre travail-famille, sur le conflit travail-famille et sur certains aspects psychologiques, physiques et comportementaux, pouvant affecter la qualité de vie de l'employé. Les environnements de soutien familial existant sur les lieux de travail peuvent être divisés en deux : 1) les politiques et programmes de soutien familial élaborés par la direction de l'entreprise ayant trait aux services de soins dépendants (« *Dependant-Care Services* »), aux services de référence et d'information, aux horaires flexibles; 2) le soutien du supérieur à l'endroit des responsabilités familiales. Pour examiner les effets modérateurs du soutien social sur la relation entre les stressseurs et les domaines de qualité de vie, on a pris en considération deux agents stressseurs (le conflit travail-famille et la qualité perçue du contrôle, direct et

indirect, que l'employé a sur l'exécution de ses tâches) et six domaines de bien-être (la dépression, la satisfaction au travail, les symptômes somatiques, la pression du sang, le taux de cholestérol et l'absentéisme).

Figure 2.12 Le modèle théorique de l'étude de Thomas et Ganster (1995)



Source : 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, Feb, 6-15.

Comme l'indiquent les relations établies entre les différentes variables du modèle, il y a au moins trois façons plausibles dont l'environnement organisationnel de soutien familial peut influencer sur le conflit travail-famille et sur la qualité perçue du contrôle dont dispose l'individu sur son travail : 1) les politiques organisationnelles de soutien familial ainsi que le soutien du supérieur influent indirectement sur les domaines de bien-être et ce, *via* leurs impacts sur les agents stressés (le conflit travail-famille et la qualité perçue du contrôle de l'employé sur son travail); 2) le conflit travail-famille est supposé affecter directement et négativement les domaines de bien-être, alors que la qualité perçue du contrôle de l'employé sur son travail est supposée influencer directement, mais positivement sur ces domaines; 3) la qualité perçue du contrôle de l'employé sur son travail est attendue influencer directement et négativement sur le conflit travail-famille, et partant constituer un autre effet indirect de l'environnement organisationnel de soutien à l'équilibre travail-famille de l'employé.

Les données de cette étude ont été collectées par voie de questionnaire auprès de 398 professionnels de la santé appartenant à 45 institutions parmi celles ayant été contactées (soit un taux de réponse de 54 %). Les répondants avaient au moins un enfant à charge de 16 ans et moins.

Le cadre opérationnel de l'étude se présente comme suit :

- La présence d'environnement organisationnel de soutien favorable à l'équilibre travail-famille, a été mesurée selon deux matériaux : un rapport fait par le répondant à la lumière d'une liste d'éléments qu'il lui a été soumise et un questionnaire fourni par le responsable de chaque institution.

- Le soutien prodigué par les politiques et les programmes organisationnels a été mesuré par plusieurs énoncés adaptés du travail de Shinn et coll. (1989). À cet égard, les répondants ont été sollicités d'indiquer lesquels parmi les huit services de soins dépendants et les cinq types d'information et de services de références existent dans leur organisation. Parmi les services de soins dépendants (« *Dependant-Care Services* ») on cite : a) l'existence de services de soins quotidiens sur les lieux de travail (« *On-site day care* »); b) l'existence de services de soins pour enfants malades sur les lieux de travail (« *On-site care for sick children* »). Parmi les cinq énoncés relatifs aux services de référence et d'information, on mentionne : a) les soins pour enfant (« *Child care* »); b) les soins pour enfants malades (« *Care for sick children* »). S'agissant de la flexibilité dans les horaires, on a demandé aux répondants d'indiquer s'ils ont la possibilité de changer facilement d'horaire de travail sur une base quotidienne, hebdomadaire ou par quinzaine de jours, ou s'ils ont un horaire individualisé qui déroge à l'horaire officiellement régulier;

- Le soutien du supérieur a été mesuré suivant une variable-index de neuf énoncés dont, à titre d'exemple : « *Switched schedules hours, overtime hours, vacation* ». Les réponses ont été appréciées suivant une échelle de cinq points de variation.

Une seconde appréciation des politiques organisationnelles de soutien familial a été faite suivant un rapport sur l'existence de telles politiques. Ce rapport a été généralement procuré par le responsable de l'institution.

- Le conflit travail-famille a été mesuré suivant deux échelles différentes : la première, constituée de 16 énoncés, a été développée par Bohlen et Viveros-Long (1981). Ces

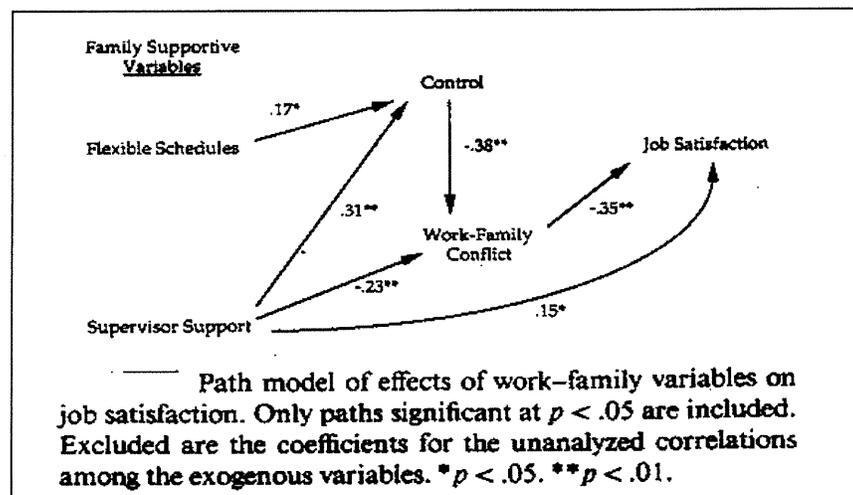
énoncés avaient trait à la fréquence avec laquelle les répondants avaient à concilier leurs responsabilités familiales et leurs obligations professionnelles. Une échelle d'appréciation de 5 points de variation a été utilisée. La deuxième échelle, adaptée de Kopelman et coll., (1983) se composait de huit énoncés qui se rapportaient au conflit interrôles entre les deux sphères de vie. Parmi ces énoncés : « *My work schedule often conflicts with my family life* ». Les réponses ont été appréciées suivant une échelle de cinq points de variation.

- Une échelle de 14 énoncés a été développée pour mesurer la perception du contrôle qu'on a sur le travail - qui semble contribuer à intensifier le conflit travail-famille. Les réponses ont été obtenues suivant une échelle de variation de cinq points de fréquence.
- Les domaines de bien-être : la dépression a été mesurée suivant trois énoncés empruntés à l'échelle de Ware et coll. (1979). La satisfaction au travail a été mesurée selon « *a sexless version of the faces scale* » de Kunin (1955). Les répondants ont enregistré la pression systolique (non utilisée dans cette étude) et diastolique ainsi que leur taux de cholestérol. Les symptômes somatiques ont été mesurés en demandant aux répondants d'indiquer, la fréquence d'avoir fait l'expérience de 19 symptômes somatiques, tels que: l'insomnie et les maux de tête.
- Les variables de contrôle utilisées dans cette étude sont : l'âge, le niveau d'éducation, le nombre d'heures supplémentaires travaillées par mois, le salaire brut annuel, le revenu brut annuel de la famille, la présence d'un conjoint ou d'autres parents avec soi pour prendre soin des enfants.

Les différentes relations entre les variables du modèle ont été testées en estimant une série d'analyse de cheminement causal (« *Path Analysis* »), utilisant des régressions de moindres carrés ordinaires (« *Ordinary Least Square Regressions* »). Un modèle de cheminement causal a été réalisé pour chaque variable dépendante. Les résultats enregistrés sont comme suit :

- Les modèles de cheminement causal (« *Path Analysis* ») relatifs à la pression de sang et à l'absentéisme, n'ont permis de dégager aucune variance significative parmi les données.
- Les variables du modèle paraissent expliquer 28 % de la variance au niveau de la satisfaction au travail. Par contre, aucune variance ne semble être expliquée par les variables de contrôle. De même, seul le soutien du supérieur, paraît avoir un effet direct et significatif (.15, $p < .05$) sur la satisfaction au travail. Il a aussi, un effet indirect et significatif (.12, $p < .05$) sur la satisfaction au travail et ce, via le conflit travail-famille et la perception du contrôle perçu sur le travail. La flexibilité dans les horaires de travail paraît avoir un effet significatif mais indirect, à travers la perception du contrôle sur le travail, sur la satisfaction au travail (.02, $p < .05$).

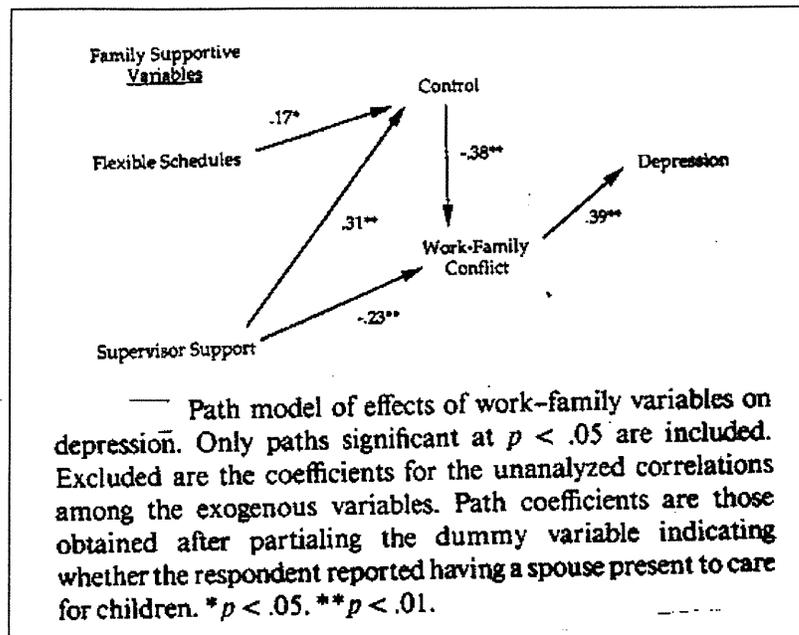
Figure 2.13 Les résultats du « *Path analysis* » concernant les effets du conflit travail-famille sur la satisfaction au travail



Source: 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, Feb, 6-15.

- Les variables du modèle paraissent expliquer 23 % de la variance au niveau de la dépression, avec la présence au foyer du conjoint pour veiller sur les enfants, comme seule variable de contrôle significative. Aucune variable de soutien n'a paru avoir un effet direct et significatif sur la dépression. Toutefois, le soutien du supérieur et la flexibilité dans les horaires paraissent influencer indirectement et significativement sur la dépression *via* la perception du contrôle sur le travail et le conflit travail-famille (respectivement .14, $p < .05$ et .03, $p < .05$).

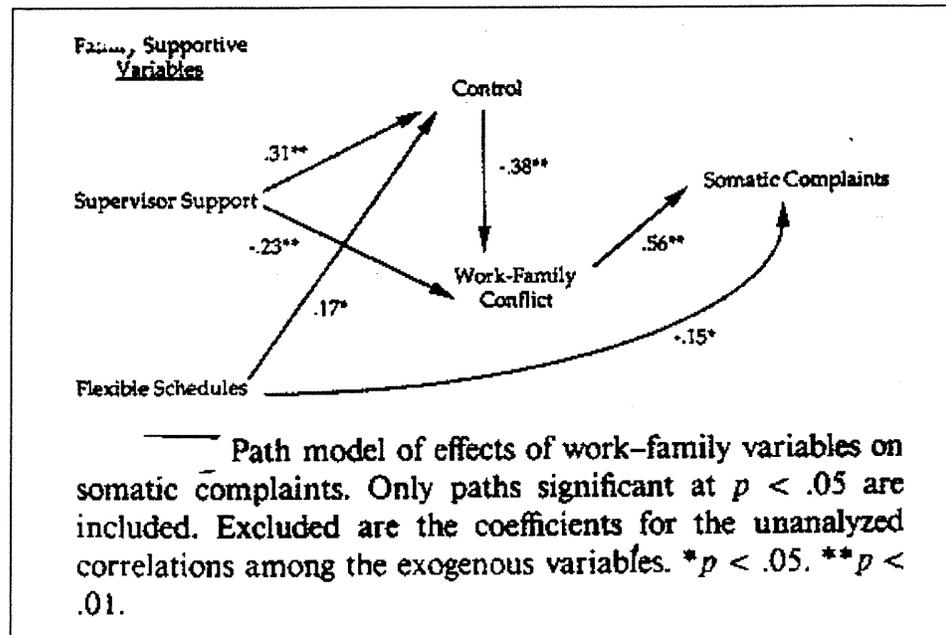
Figure 2.14 Les résultats du « Path analysis » concernant les effets du conflit travail-famille sur la dépression



Source: 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, Feb, 6-15.

- Les variables du modèle paraissent expliquer 32 % de la variance au niveau des symptômes somatiques. Aucune variable de contrôle ne semble être significative. La flexibilité dans les horaires aussi bien que le soutien du supérieur paraissent influencer indirectement et significativement sur les symptômes somatiques à travers le conflit travail-famille et la perception du contrôle sur son travail (respectivement .04, $p < .05$; et .07, $p < .05$). Cependant, la flexibilité dans les horaires semble influencer directement et significativement sur les symptômes somatiques (.15, $p < .05$).

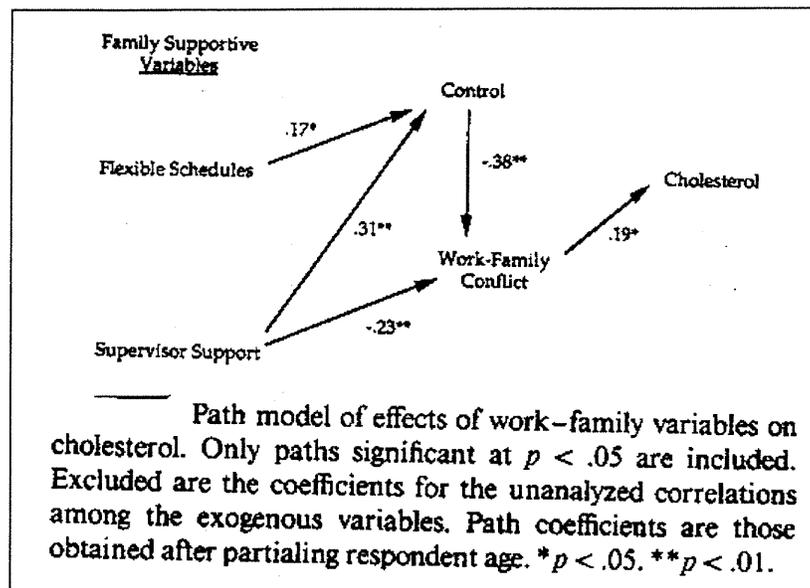
Figure 2.15 Les résultats du « Path analysis » concernant les effets du conflit travail-famille sur les symptômes somatiques



Source : 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, Feb, 6-15.

- Un total de 9 % de la variance observée a été expliqué par les variables du modèle au niveau du taux de cholestérol, avec la variable de l'âge comptant pour 5 % de cette variance. Ceci étant, la flexibilité dans les horaires (à 1 %) et le soutien du superviseur (à 5 %) ont eu de faibles mais significatifs effets indirects à travers le conflit travail-famille et la perception du contrôle sur le travail.

Figure 2.16 Les résultats du « Path analysis » concernant les effets du conflit travail-famille sur le taux de cholestérol



Source : 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, Feb, 6-15.

- Les effets interactifs du conflit travail-famille et de la perception du contrôle sur son travail, ont été testés pour chaque variable dépendante, mais sans aucun résultat significatif.

Les résultats de cette étude suggèrent que l'environnement organisationnel de soutien familial puisse être bénéfique au niveau des attitudes et du bien-être des travailleurs. À cet égard, la flexibilité dans les horaires et le soutien du supérieur ont une place de choix. Par ailleurs, et étant donné que la quasi-majorité de l'échantillon était composée de femmes, on n'a pas pu tester les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes en l'occurrence.

2.2.23. L'étude de Burke et Greenglass (1995)

La recherche entreprise par Burke et Greenglass (1995) visait à tester un modèle sur les antécédents et les conséquences de l'épuisement professionnel. Trois blocs d'antécédents ont été considérés : a) le premier bloc d'antécédents est composé de variables démographiques et de caractéristiques situationnelles ou de contexte, b) le deuxième bloc

est constitué de déterminants de stress contenus dans la sphère de travail et, c) le troisième bloc comprend le soutien social dont jouit l'employé. Les conséquences de l'épuisement professionnel ayant été pris en considération sont : la satisfaction, le bien-être émotionnel et physique. Enfin, trois dimensions du concept d'épuisement professionnel ont été examinées conformément au « *Maslach Burnout Inventory* » (Maslach et Jackson, 1981) : l'épuisement émotionnel (« *Emotional exhaustion* »), la Dépersonnalisation (« *Depersonalization* »), le manque de réalisation ou d'accomplissement personnel dans son travail (« *Lack of Personal Accomplishment* »).

Cette recherche reposait sur une stratégie de recherche longitudinale en ce sens que, les données ont été collectées à deux points de mesure espacés d'une année : a) au premier point de mesure, approximativement 833 cas sur 2000 prévus, ont été contactés par voie de questionnaire posté. L'échantillon aléatoire de l'étude comprenait des enseignants, des chefs de département et des responsables principaux appartenant à la même institution d'enseignement, b) au deuxième point de mesure, seuls 362 répondants sur les 833 ont complété et retourné le questionnaire, soit un taux de réponse de 43 %.

L'opérationnalisation des variables du modèle de recherche :

- L'épuisement professionnel : a) l'épuisement émotionnel a été mesuré selon neuf énoncés, dont à titre d'exemple « *I feel emotionally drained from my work* »; b) la dépersonnalisation a été mesurée suivant cinq énoncés (ex. « *I feel I treat some of the public as if they were impersonal objects* »; c) le manque d'accomplissement personnel (« *Lack of Personal Accomplishment* ») a été mesuré par huit énoncés comme, à titre d'illustration, « *I feel I am positively influencing other people's lives through my work* ».
- Les variables antécédentes de l'épuisement professionnel :
 - Les variables démographiques considérées dans cette étude comprenaient l'âge, l'ancienneté dans l'organisation, le type d'institution scolaire, le statut matrimonial, le sexe, la position hiérarchique, l'ancienneté dans le poste, le niveau d'éducation et le nombre d'enfants;

- Les déterminants de l'épuisement professionnel confinés dans la vie professionnelle comprenaient huit facteurs tels qu'identifiés par Cherniss (1980). Ces déterminants ainsi que des exemples des énoncés dont ils se composent peuvent ainsi être présentés : 1) l'orientation inadéquate («*Inadequate Orientation*») (3 énoncés dont «*The training I received for my present job allowed me to go out and handle the first day without any problems*»); 2) la surcharge de travail («*Workload*») avec 6 énoncés dont «*I spent most of my time in my job in direct contact with other people*»; 3) le défi ou le manque de stimulation («*Lack of Stimulation*») avec 4 énoncés dont «*My job is challenging and stimulating most of the time*»; 4) la perception des contacts avec les clients («*Scope of client contacts*»), dont «*On my job I tackle a wide range of different problems people are having*»; 5) le manque de clarté au niveau des objectifs organisationnels («*Unclear Institutional Goals*») suivant 3 énoncés dont «*There is a strong and clear guiding philosophy of policy work in my force*»; 6) le manque d'autonomie («*Lack of autonomy*») avec 3 énoncés dont «*I don't have much freedom or control in my job-rules and regulations tell me what I can and can't do*»; 7) le style de supervision («*Leadership/Supervision*») avec 9 énoncés dont «*My supervision provides technical help and advice to me*»; 8) le sentiment d'isolement social ressenti au travail («*Social Isolement*») avec 3 énoncés dont «*My duties are such that I spend a lot of time working alone*». Aux déterminants identifiés par Cherniss (1980), trois autres, ont été ajoutés (Jackson, Schwab & Schuker, 1986) : 1) les attentes non rencontrées («*Unmet Expectations*») avec 7 énoncés dont «*Overall, how does the amount of freedom and autonomy you have in your job compare to what you thought would be true when you began in your police career?* »; 2) le degré de conflit et d'ambiguïté («*Conflict and Ambiguity*») suivant 5 énoncés dont «*I know exactly what is expected of me*»; 3) la participation à la prise des décisions («*Participation in Decision Making*») par 3 énoncés dont «*In general I have a great deal of say about what goes on in my job*»;
- Le soutien social obtenu de trois sources (le supérieur, les collègues, la famille et les amis) fut mesuré en utilisant les échelles développées par Caplan et coll. (1975). Chaque échelle consistait en 9 énoncés dont à titre d'exemple : «*How much is your immediate supervisor willing to listen to your work-related problems*».

- Les conséquences de l'épuisement professionnel :
 - Les conséquences reliées au travail (« *Work Outcomes* ») comprennent deux variables : 1) La satisfaction au travail avec 5 énoncés dont « *All in all, how satisfied would say you are with your job - very satisfied, somewhat satisfied, not too satisfied, or not at all satisfied* » et 2) l'absentéisme suivant 4 énoncés dont « *How many days of scheduled work have you missed in the past two weeks?* »;
 - Les conséquences reliées au bien-être physique et émotionnel embrassent 7 aspects : 1) les symptômes psychosomatiques éprouvés par le répondant durant les trois derniers mois (30 énoncés); 2) l'état de santé physique tel que rapporté par le répondant (« *Self-reported physical health* ») (6 énoncés); 3) le degré d'utilisation de médicaments tel que rapporté par le répondant (« *Self-reported Medication Use* ») (5 énoncés); 4) les changements comportementaux survenus dans le style de vie tels que rapportés par le répondant (« *Self-reported Lifestyle Behaviors* ») (5 énoncés); 5) la satisfaction dans la vie maritale (« *Marital Satisfaction* ») (9 énoncés se rapportant aux expériences positives et négatives sévissant entre conjoints); 6) la satisfaction dans la vie en général (« *Life Satisfaction* ») mesurée par une échelle à trois énoncés dont à titre d'exemple « *I find a great deal of happiness in my life* », reprise de Caplan et coll. (1975); 7) la qualité de la vie quotidienne (« *Quality of Daily Living* ») mesurée par une échelle à 15 énoncés adaptée du travail de Burke et Greenglass (1990).

Les résultats des analyses de régression menées sur les données permettent de faire les remarques subséquentes :

- Les déterminants de l'épuisement professionnel mesurés au temps t1 ont été régressés sur les trois dimensions de l'épuisement professionnel et sur le « *MBI score* » mesurés au temps t2. Ces déterminants paraissent contribuer significativement à la variance expliquée au niveau de chacune des dimensions de l'épuisement professionnel et au niveau du « *MBI score* ». A cet égard, le manque de défi et de stimulation ainsi que le degré de rapprochement dans les contacts avec les clients paraissent avoir une corrélation significative et indépendante avec les variables dépendantes au niveau

presque de tous les cas. Le conflit et l'ambiguïté ont eu aussi des corrélations indépendantes et significatives avec l'épuisement émotionnel. Les attentes non rencontrées ont été significativement corrélées au sentiment de dépersonnalisation. Les variables démographiques paraissent contribuer significativement à la variance expliquée au niveau de l'épuisement émotionnel, de la dépersonnalisation et du « *MBI Total Score* ». Le type d'institution scolaire paraît significativement corrélé avec la dépersonnalisation. Finalement, le soutien social ne paraît pas contribuer significativement à la variance expliquée au niveau des trois dimensions de l'épuisement professionnel ou du « *MBI score* ».

- Les conséquences de l'épuisement professionnel : l'hypothèse généralement établie, à l'effet que les enseignants et les administrateurs faisant l'expérience d'un degré élevé d'épuisement professionnel, rapporteront également avoir moins d'attitudes favorables au travail, et moins de bien-être physique et mental, a été confirmée. Ainsi, les neuf analyses de régression faites, permettent de souligner les constats suivants :
 - Les trois dimensions de l'épuisement professionnel paraissent indépendamment et significativement reliées à la satisfaction au travail. Deux de cesdites dimensions (l'épuisement émotionnel et le degré faible d'accomplissement personnel) semblent être indépendamment et significativement associées aux symptômes psychosomatiques. Deux parmi ces dimensions (l'épuisement émotionnel et le degré faible d'accomplissement personnel) ont des liens indépendants et significatifs avec la satisfaction dans la vie en général. L'épuisement émotionnel (t1) s'est significativement corrélé à l'absentéisme. Finalement, le degré faible d'accomplissement personnel (« *Low personal accomplishment* ») (t1) a été significativement associé à la qualité de la vie quotidienne. Aucune des trois dimensions de l'épuisement professionnel (t1) n'a été significativement associée à l'état de santé physique (t2) ni aux changements comportementaux survenus dans le style de vie (t2) de l'employé. Ceci étant dit, l'épuisement émotionnel (t1) a produit les effets les plus consistants, suivi par le manque d'accomplissement dans son travail (t1). La satisfaction au travail (t2) et les symptômes psychosomatiques (t2)

ont été les variables dépendantes les plus associées aux composantes de l'épuisement professionnel (t1).

Tableau II.33 Les relations entre les composantes de l'épuisement (t1) avec la satisfaction et le bien-être (t2)

<i>T1 burnout components</i>	β	R^2
<i>T2 job satisfaction (N = 246)</i>		
Emotional exhaustion	-.33	.49
Low personal accomplishment	-.22	.55
Depersonalization	-.17	.56
<i>T2 absenteeism (N = 238)</i>		
Emotional exhaustion	.16	.16
<i>T2 Psychosomatic symptoms (N = 244)</i>		
Emotional exhaustion	.34	.38
Low personal accomplishment	.14	.41
<i>T2 medication use (N = 254)</i>		
Emotional exhaustion	.15	.15
<i>T2 marital satisfaction (N = 187)</i>		
Emotional exhaustion	-.24	.24
<i>T2 life satisfaction (N = 241)</i>		
Emotional exhaustion	-.28	.34
Low personal accomplishment	-.20	.39
<i>T2 quality of daily living (N = 249)</i>		
Low personal accomplishment	-.30	.30

Source : Burke, R.J. et Greenglass, E. (1995), A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, 48, 2, 187-202.

- Pour examiner les conséquences potentielles de l'épuisement psychologique on a procédé à une analyse de régression hiérarchique. Ce faisant, on voulait savoir si l'addition des dimensions de l'épuisement (t1) résulterait en un incrément significatif de la variance expliquée au niveau des variables dépendantes après une année. Les constats faits sont comme suit : 1) les variables démographiques et les caractéristiques situationnelles des individus contribuent significativement à la variance expliquée au niveau de cinq parmi les neuf variables dépendantes : il s'agit de la satisfaction au travail et de l'absentéisme, des symptômes psychosomatiques, de la qualité de la vie quotidienne et des changements comportementaux survécus dans le style de vie; 2) le même constat est fait s'agissant des déterminants de l'épuisement inhérents à la vie de travail en ce qui concerne quatre parmi les neuf variables dépendantes : la satisfaction au travail, les symptômes psychosomatiques, la qualité de la vie quotidienne et la satisfaction dans la vie en général; 3) le soutien social paraît contribuer de manière incrémentale à la variance expliquée au niveau

de deux variables dépendantes : la satisfaction dans la vie maritale et la qualité de la vie quotidienne; 4) l'épuisement psychologique semble apporter un surplus d'explication à la variance observée au niveau de quatre variables dépendantes : la satisfaction au travail, la satisfaction dans la vie en général, les symptômes psychosomatiques et l'usage de médicaments.

Tableau II.34 Les relations entre les prédicteurs (t1), la satisfaction et le bien-être (t2)

T1 prédicteurs	R ²	ΔR ²	P
T2 job satisfaction (N = 237)			
Individual demographic	.10	.10	.001
Work stressors	.41	.31	.001
Lack of stimulation			
Social support	.42	.01	NS
Psychological burnout	.49	.07	.001
Emotional exhaustion			
T2 absenteeism (N = 220)			
Individual demographic	.11	.11	.001
Position			
Sex			
Work stressors	.18	.06	NS
Social support	.19	.02	NS
Psychological burnout	.22	.02	NS
T2 psychosomatic symptoms (N = 232)			
Individual demographic	.06	.06	.05
Sex			
Work stressors	.27	.21	.001
Conflict and ambiguity			
Lack of autonomy			
Workload			
Social support	.27	.00	NS
Psychological burnout	.32	.04	.01
Emotional exhaustion			
T2 quality of daily life (N = 241)			
Individual demographic	.09	.09	.01
Sex			
Age			
Work stressors	.20	.11	.01
Social support	.24	.04	.01
Others			
Psychological burnout	.25	.01	NS
T2 marital satisfaction (N = 176)			
Individual demographic	.04	.04	NS
Work stressors	.16	.12	NS
Social support	.29	.13	.001
Others			
Psychological burnout	.30	.01	NS
T2 life satisfaction (N = 235)			
Individual demographic	.01	.01	NS
Work stressors	.19	.18	.001
Lack of stimulation			
Workload A			
Social support	.20	.01	NS

Source : Burke, R.J. et Greenglass, E. (1995). A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, 48, 2, 187-202

Tableau II.34 Les relations entre les prédicteurs (t1), la satisfaction et le bien-être (t2) (suite)

T1 predictors	R ²	ΔR ²	P
T2 physical health (N = 241)			
Individual demographic	.05	.05	NS
Work stressors	.08	.03	NS
Social support	.08	.00	NS
Psychological burnout	.10	.01	NS
T2 medication use (N = 242)			
Individual demographic	.03	.03	NS
Work stressors	.11	.08	NS
Social support	.11	.00	NS
Psychological burnout	.14	.03	.05
Emotional exhaustion			
T2 lifestyle behaviors (N = 45)			
Individual demographic	.43	.43	.01
Sex			
Work stressors	.68	.26	NS
Social support	.70	.02	NS
Psychological burnout	.77	.07	.05

Source : Burke, R.J. et Greenglass, E. (1995). A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, 48, 2, 187-202.

Selon cette étude, l'épuisement émotionnel a été la composante la plus prédictive, parmi les composantes de l'épuisement professionnel, à l'égard des variables de bien-être.

2.2.24. L'étude de Lim (1996)

La littérature ayant traité de la question du soutien social a négligé, à ce jour, d'examiner les effets de celui-ci dans un contexte d'insécurité de l'emploi (« *Job Insecurity* »). Or, le contexte économique actuel (« *la mondialisation du capital* »)⁵ se caractérise davantage par cette insécurité suite aux changements survenus dans l'environnement des organisations et leur impact sur les transformations de celles-ci : fusionnement, acquisition, aplanissement des structures (« *Downsizing* ») etc. Ainsi, l'emploi qui fut sécurisé naguère, devient aujourd'hui menacé. Vu que l'insécurité de l'emploi est devenue un spectre qui hante de manière permanente un grand nombre de travailleurs et que ses effets néfastes sur les

⁵ Nous préconisons l'emploi de cette expression au lieu de celle de « *mondialisation des échanges* » car elle décrit de manière scientifique l'étape actuelle du mode de production capitaliste. En effet, cette expression sacralise l'avènement des sociétés multinationales (fin des années 50/début des années 60), alors que celle de mondialisation des échanges renvoie au « *commerce triangulaire* » auquel ont procédé les puissances européennes, *a fortiori* l'Espagne et le Portugal entre l'Asie (pour chercher la soie, les épices, etc.), l'Afrique (pour chercher les esclaves) et le nouveau monde (pour le tabac, le maïs, la pomme de terre et toutes autres choses découvertes au XVI^{ème} siècle).

attitudes, les comportements et la santé de ces derniers ont été démontrés (Lim, 1996), il est important d'identifier les facteurs susceptibles de réduire sinon enrayer ces effets.

Partant de ce constat, l'auteur s'est proposé d'examiner les effets de deux sources de soutien social (le soutien contenu dans la sphère du travail et le soutien confiné dans celle de la vie de famille) sur, d'une part, la relation entre l'insécurité de l'emploi et certains domaines de bien-être: l'insatisfaction au travail (« *Job Dissatisfaction* »), le fait de chercher un nouveau emploi (« *Proactive Job Search* ») et le fait d'avoir des comportements dérogatoires par rapport aux normes établies par l'organisation (« *Non-compliant Job Behaviors* ») et d'autre part, la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'insatisfaction dans la vie (« *Life Dissatisfaction* »).

Les hypothèses émises par l'auteur sont : 1) le soutien social prodigué par le supérieur et les collègues modérera la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'insatisfaction au travail. Cette relation sera forte quand le degré de ce soutien est bas et faible quand ce degré est élevé. 2) Le soutien social fourni par le supérieur et les collègues modérera la relation entre l'insécurité de l'emploi et le fait de chercher un nouvel emploi. Cette relation sera forte quand le degré de ce soutien est bas et faible quand ce degré est élevé. 3) Le soutien social prodigué par le supérieur et les collègues modérera la relation entre l'insécurité de l'emploi et le fait d'avoir des comportements non conformes aux normes préconisées par l'organisation. Cette relation sera forte quand le degré de ce soutien est bas et faible quand ce degré est élevé. 4) Le soutien de la famille et des amis modérera la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'insatisfaction dans la vie. Cette relation sera forte quand le degré de ce soutien est bas mais faible quand ce degré est élevé.

L'échantillon initial de cette enquête fut composé de 600 étudiants au MBA auprès d'une université du nord-ouest des E-U. De ce nombre, seuls 306 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 50 %. Les répondants ont été sollicités de remplir le questionnaire reçu par poste et de le retourner directement au chercheur.

L'opérationnalisation des variables du modèle de recherche a été ainsi étayée :

- L'insécurité de l'emploi a été mesurée selon l'échelle à quatre énoncés de Caplan et coll. (1975). À ces énoncés on a ajouté deux autres pour les fins de la présente étude : « *How certain are you that you will be laid off from your job in the next few years ?* », « *How certain are you about your job insecurity with your present organization ?* ». Les 6 énoncés ont été appréciés selon une échelle variant de 1 (« *Somewhat certain* ») à 5 (« *Very certain* »).
- Les variables du soutien social ont été mesurées suivant l'échelle développée par Caplan et coll. (1975). Cette échelle renfermait des indicateurs relatifs au supérieur, aux collègues, à la famille et aux amis. Chaque sous-échelle consistait en 4 énoncés avec une échelle de 5 points de fréquence. Ce faisant, un score a été obtenu pour le soutien dans la sphère du travail et ce, en calculant la moyenne des scores des réponses données aux 8 énoncés relatifs au soutien des supérieurs et des collègues. La même procédure a été adoptée au niveau du soutien de la famille et des amis.
- L'insatisfaction au travail a été mesurée selon l'échelle à 5 énoncés de satisfaction générale adaptée du « *Job Diagnostic Survey* » développé par Hackman et Oldham (1975) avec une échelle de variation allant de 1 (« *Disagree Strongly* ») à 7 (« *Agree Strongly* »). Trois parmi les 5 énoncés de cette échelle ont été inversés pour ressortir l'insatisfaction au travail.
- Le fait de chercher un nouvel emploi (« *Proactive Job Search* ») : cette variable a été mesurée selon 7 énoncés adaptés de l'échelle développée par Kinicki et Latack (1990), avec une échelle de 5 points de variation : 1 (« *Very dissatisfied* ») à 5 (« *Very satisfied* »).
- Le fait d'avoir des comportements aux antipodes des normes établies par l'organisation (« *Non-compliant Job Behaviors* ») : cette variable comprend des sous-échelles représentant des comportements défavorables au travail, l'imponctualité (« *Lateness* ») et l'absentéisme. Pour la mesurer, l'auteur a emprunté l'échelle de Henne (1986). Celle-ci consiste en une agrégation de comportements déviants allant de l'absentéisme jusqu'au comportement contre-productif (« *Counterproductive Behaviors* »). Cette

échelle est composée de 15 énoncés dont à titre d'illustration : « *being late for work* », « *spending time in idle conversation instead of working* », « *putting in lesswork effort than required* ». Pour apprécier les réponses à ces énoncés, on a utilisé une échelle de variation à 5 points : 1 (« *Never* ») à 5 (« *Very often* »).

- L'insatisfaction dans la vie (« *Life Dissatisfaction* ») : cette variable a été mesurée suivant l'échelle développée par Warr et coll. (1979), qui reproduit plusieurs aspects de la vie tels que: la satisfaction vis-à-vis sa situation financière, sanitaire, dans la communauté où l'on vit, et politique. Des 16 énoncés composant cette échelle, on a utilisé 11 aux fins de la présente échelle. Les 5 énoncés qui ont été exclus se rapportaient à la satisfaction à l'égard de la vie politique (en Grande Bretagne). Les réponses ont été appréciées selon une échelle variant de 1 (« *Very dissatisfied* ») à 5 (« *Very satisfied* »).
- Les répondants ont également été sollicités de fournir des informations sur leurs caractéristiques sociodémographiques telles que : l'âge, le sexe, le statut occupationnel, le statut matrimonial et l'ancienneté dans le poste de travail.

Les principaux résultats enregistrés, suite aux différentes analyses de régression (« *Moderated Regression Analyses* ») effectuées, peuvent ainsi être présentés :

- Le soutien obtenu dans la sphère du travail paraît significativement modérer les relations entre l'insécurité de l'emploi et 1) l'insatisfaction au travail, 2) le fait de chercher un nouvel emploi, et 3) le fait d'avoir des comportements non conformes aux normes établies par l'organisation. Les gains réalisés au niveau de la variance expliquée ont respectivement été comme suit : .01, .01 et .02. Pour savoir si les « *patterns* » caractérisant les interactions sont conformes aux sens de direction tels que formulés dans les hypothèses émises au départ, on a régressé séparément l'insatisfaction au travail, le fait de chercher un nouvel emploi, et le fait d'avoir des comportements non conformes aux normes établies par l'organisation sur la variable de l'insécurité de l'emploi. Ainsi, les hypothèses 1, 2, 3 sont toutes confirmées en ce sens que le degré (bas ou élevé) du soutien perçu paraît influencer sur l'intensité de la relation entre l'insécurité de l'emploi et chacune des trois variables de bien-être en question.

Tableau II.35 Les résultats des analyses de régression modérée

Outcomes	R ²	ΔR ²	FChg
Work-based support as moderator			
(i) Job dissatisfaction			
A. JI + WBS	0.39		
B. JI + WBS + JI(WBS)	0.40	0.01	6.90**
(ii) Proactive job search			
A. JI + WBS	0.22		
B. JI + WBS + JI(WBS)	0.23	0.01	3.61*
(iii) Noncompliant job behaviors			
A. JI + WBS	0.16		
B. JI + WBS + JI(WBS)	0.18	0.02	8.6**
Nonwork-based support as moderator			
(i) Life dissatisfaction			
A. JI + NWBS	0.26		
B. JI + NWBS JI(NWBS)	0.28	0.02	6.22**

*JI = job insecurity, WBS = work-based support, JI(WBS) = interaction of job insecurity and work-based support, NWBS = nonwork-based support, JI(NWBS) = interaction of job insecurity and nonwork-based support.
 *p < 0.05.
 **p < 0.01.

Source : Lim, V.K.G. (1996), Job Insecurity and its Outcomes : Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social support. *Human Relations*, 49, 2, 171-194.

- Le soutien obtenu dans la sphère de la famille paraît significativement modérer la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'insatisfaction dans la vie. Cela confirme l'hypothèse 4. L'interaction entre l'insécurité de l'emploi et le soutien de la famille et des amis a résulté en un incrément de .02 au niveau de la variance expliquée. Conformément à ce qui a été prévu par cette hypothèse, le degré (bas ou élevé) du soutien perçu influe sur l'intensité de la relation entre l'insécurité de l'emploi et l'insatisfaction dans la vie.
- Des analyses exploratoires ont été réalisées pour savoir, d'une part, l'impact du soutien perçu dans la sphère du travail sur l'insatisfaction dans la vie et d'autre part, l'impact du soutien perçu dans la sphère de la famille et des amis sur les trois conséquences reliées au travail. Les résultats des régressions effectuées à ce sujet n'ont fait apparaître aucun résultat significatif.

La portée des résultats de cette étude consiste à faire savoir que le soutien dérivant des lieux de travail peut significativement contribuer à modérer les effets de l'insécurité de l'emploi sur l'insatisfaction au travail, le fait de chercher un nouvel emploi, et le fait d'avoir des

comportements opposés aux normes de l'organisation. Il en est de même s'agissant du soutien émanant de la famille et des amis à l'égard de l'insatisfaction dans la vie.

2.3. SYNTHÈSE

Dans la présente section, nous donnerons un aperçu sur les principaux constats relevés dans la littérature revue et sur les effets du soutien social ayant été enregistrés. Ce faisant, nous scinderons cette section en trois sous-sections afin de bien mettre en relief : 1) les principaux constats faits; 2) les effets produits par le soutien social à l'endroit du conflit travail-famille; 3) les effets du soutien social sur le bien-être personnel, familial et professionnel du travailleur.

2.3.1. Les constats généraux préalables

L'analyse faite au titre de la section précédente, permet de souligner que : si les modèles de recherche revus ont tous été concernés par le même objectif - l'étude des effets du soutien social -, il n'en demeure pas moins que la façon dont ils l'ont fait diffère d'un modèle à l'autre et ce, à plusieurs égards :

- La conceptualisation du conflit travail-famille et la manière (indépendante, intermédiaire ou modératrice) dont il a été utilisé dans leurs modèles de recherche respectifs : s'agissant de la conceptualisation, les modèles utilisés (Goff et coll., 1990; Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll. 1992; Thomas et Ganster, 1995; Ray et Miller, 1994) s'articulent sur une mesure globale du conflit travail-famille. La quintessence des différents énoncés se rapportant à cette conceptualisation paraît concerner deux aspects principaux : 1) l'interférence de la vie professionnelle dans la vie de famille et *vice versa*; 2) la tension jaillissante de cette interférence réciproque. D'ailleurs, cela demeure conforme avec la tendance dominante dans la littérature relative au conflit travail-famille (voir chap. I). Pour ce qui est de la façon dont la variable du conflit a été utilisée, notons que des ressemblances peuvent être soulevées entre le modèle de Goff et coll. (1990) et celui de Thomas et Ganster en ce sens qu'ils utilisent le conflit travail-famille comme une variable intermédiaire entre les différentes variables du soutien et les domaines de bien-être. Frone et coll. (1991), l'ont introduit uniquement comme une variable

modératrice, tandis que Parasuraman et coll. (1992) et Ray et Miller (1993) s'en sont servis comme une variable indépendante.

- La diversité des modèles de recherche en ce sens que les auteurs ont basé leurs cadres théoriques sur des notions différentes du soutien social et ce, tant du point de vue des contextes que des sources et des types de soutien social examinés. En effet, la documentation revue, permet d'observer que :
 - Tout d'abord, les contextes dans lesquels on a étudié le soutien demeurent fort différents : tantôt c'est l'étude des effets du soutien face aux stressés contenus dans la vie de travail, tantôt on a focalisé l'examen desdits effets face aux stressés confinés dans la vie de famille. Cependant, rares sont les études qui se sont penchées sur l'analyse des effets du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille;
 - S'agissant des sources de soutien social, notons que certains modèles de recherche ont été davantage concernés par les sources de soutien confinées dans la sphère du travail, *a fortiori* le supérieur et les collègues (LaRocco et coll., 1978; Himle et coll., 1991), d'autres modèles ont focalisé les sources familiales dudit soutien, notamment, le conjoint et les amis (Vanfossen, 1981; Suchet et Barling, 1984; Ladewig et Mcgee, 1986), certains autres ont examiné des sources de soutien se rapportant aussi bien à la sphère du travail qu'à celle du non-travail : l'accent a été principalement mis sur les trois sources suivantes : le supérieur, les collègues, la famille/les amis (Billings et Moos, 1982; Etzion, 1984; Fusillier et coll., 1986; Kaufmann et coll., 1986; Ganster et coll., 1986; Ikhlas, 1991; Burke et Greenglass, 1995, Lim, 1996). Rares sont les études qui ont concerné le soutien prodigué par la direction de l'organisation (Goff et coll., 1990; Ray et Miller, 1994; Thomas et Ganster, 1995) ou par l'institution syndicale (Fried et Tiegs, 1993). S'agissant du nombre de sources de soutien examinées, il y a lieu de mentionner que le modèle de Ray et Miller (1994) a étudié l'éventail le plus diversifié de sources (le soutien des dirigeants, du supérieur, des collègues et de la famille). Les modèles de Goff et coll. (1990) et celui de Thomas et Ganster (1995) se ressemblent en ce sens qu'ils ont examiné les effets du soutien des dirigeants et du supérieur; tandis que Parasuraman et coll. (1992) ont privilégié l'étude des effets du

soutien du supérieur et du conjoint. Enfin, dans l'étude de Frone et coll. (1991), on s'est intéressé au soutien social (suivant divers types) obtenu par l'individu et ce, en laissant le soin à ce dernier de préciser la source et le type de ce soutien;

- S'agissant des types de soutien, les mêmes remarques que celles relevées au niveau des sources peuvent être réitérées : certaines études ont été plus concernées par le soutien émotionnel (Vanfossen, 1981; Ladewig et Mcgee, 1986), tandis que d'autres semblent intéressées par les soutiens émotionnel et instrumental (Etzion, 1984; Suchet et Barling, 1984; Beehr et coll., 1990; Haines et coll., 1991). D'autres se sont focalisées sur plusieurs types de soutien : émotionnel, instrumental, appratif/évaluatif et informationnel (Himle et coll., 1989a; Himle et coll., 1991; Fusillier et coll., 1986; Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992; Ray et Miller, 1994; Thomas et Ganster, 1995; Burke et Greenglass, 1995; Lim, 1996). La diversité des types de soutien social ayant été étudiés dans les recherches précitées : en effet, si l'étude de Goff et coll. (1990) et celle de Thomas et Ganster (1995), se sont limitées à l'examen du soutien instrumental et émotionnel, celle de Parasuraman et coll. (1992) a englobé les quatre types de soutien tels qu'identifiés par House (1981) : émotionnel, instrumental, appratif/évaluatif et informationnel. L'étude de Frone et coll. (1991) a focalisé le soutien tangible, évaluatif, d'appartenance et d'estime de soi. Enfin, Ray et Miller se sont intéressés à l'étude du soutien suivant plusieurs types et ce, à l'instar de Caplan et coll. (1975).

Cela dit, il est difficile de procéder à une analyse comparative entre les différents modèles de recherche revus.

- La controverse des résultats relatifs aux effets du soutien : certaines études conviennent que le soutien social exerce un effet modérateur sur la relation entre les agents stressés et les domaines de bien-être. Cette fonction de modération a été bien démontrée à travers la revue de littérature faite par Cohen et Wills (1985). De plus, Thoits (1986) est arrivé aussi à la conclusion que « *considerable research now indicates that social support reduces, or buffers, the adverse psychological impacts of exposure to stressful life events and ongoing life strain* » (p. 416). Les résultats de plusieurs études convergent dans ce sens d'explication (Vanfossen, 1981; Himle, 1991; Ikhlas, 1991; Hurlbert, 1991; Ray et

Miller, 1994; Thomas et Ganster, 1995; Lim, 1996). Toutefois, selon les résultats d'autres recherches, l'hypothèse de l'effet modérateur ne peut être confirmée étant donné la variabilité des conclusions des recherches ayant testé celle-ci (Barrera, 1988). À cet égard, plusieurs recherches ont, soit échoué à démontrer l'effet modérateur de cette hypothèse (LaRocco et Jones, 1978; Ganster et coll., 1986; Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992; Fried et coll., 1993), soit abouti à l'effet contre-intuitif (« *Counter-buffering* ») de celle-ci (Kaufmann et Beehr, 1986; Beehr, King et King, 1990). Cela dit, le débat concernant les effets modérateurs du soutien social est loin d'être réglé ! (Frone et coll., 1991)

- La variabilité des caractéristiques qualitatives et quantitatives des échantillons utilisés par les différentes études : 1) si dans certaines études, nombreuses d'ailleurs, on a privilégié le questionnaire (LaRocco et coll., 1978; Billings et Moos, 1982; Etzion, 1984; Himle et coll., 1991; Ikhlas, 1991; Parasuraman et coll., 1992; Fried et Tieg, 1993; Thomas et Ganster, 1995; Lim, 1996), dans d'autres, c'est l'entrevue qui a été préférée (Vanfossen, 1981; Frone et coll., 1991). Cependant, aucune étude parmi celles revues n'a paru recourir à ce qu'on appelle le « *Multi-Sources Method* ». 2) Le nombre de cas ayant été concernés dans les différentes études varie amplement. Ainsi, à titre d'exemple : l'échantillon de l'étude de LaRocco et coll. (1978) a porté sur 3725 marins américains, alors que dans sa recherche, Vanfossen (1981) a utilisé 1494 cas, tandis que l'étude d'Anderson (1991), a été basée sur un échantillon de 42 infirmières.
- La disparité et la controverse des résultats quant à l'efficacité du soutien social suivant le sexe. Ainsi, à titre d'exemple, l'étude de Vanfossen (1981), a montré que les hommes semblent avoir plus de soutien émotionnel et évaluatif/affirmatif que les femmes. L'étude de Etzion (1984), a montré que les hommes et les femmes recourent à différentes sources de soutien : le soutien familial dans le cas des femmes et le soutien organisationnel dans celui des hommes. Selon Billings et Moos (1986), les hommes semblent jouir du soutien issu de la famille et du travail, alors que les femmes ne paraissent avoir que le soutien obtenu dans la sphère de la famille. Fusillier et coll. (1986) ont montré qu'au niveau de la satisfaction dans la vie en général, le soutien social reçu en dehors du travail a été différemment important pour les hommes et les femmes.

D'après Ikhlàs (1991), les hommes paraissent, beaucoup plus que les femmes, en mesure d'atténuer les effets des stressés occupationnels (surtout l'ambiguïté de rôles) en recourant au soutien organisationnel et non organisationnel. Selon Haines et coll. (1991), seule la variable du « *Genre* » a paru affecter significativement l'accès au soutien organisationnel. Conformément aux résultats de l'étude de Parasuraman, seul l'effet interactif entre les agents stressés dans la famille et le soutien obtenu dans celle-ci paraît influencer sur l'état de stress ressenti par les hommes dans leur vie en général plutôt que par les femmes.

- La controverse du débat quant à savoir si le soutien social reçu et/ou perçu dans une sphère donnée (ex. au travail) a des effets non seulement sur cette sphère, mais la transgresse pour influencer sur une autre (ex. la famille). Selon Etzion (1984), le soutien obtenu dans la sphère du travail paraît produire des effets sur la même sphère, tandis que le soutien prodigué dans la famille semble avoir des effets sur la vie de travail aussi. D'après Goff et coll. (1990), le soutien obtenu dans la vie professionnelle paraît générer des effets positifs, significatifs sur l'intensité du conflit travail-famille. L'étude d'Ikhlàs (1991), a montré que le soutien obtenu au travail et à l'extérieur du travail paraît contribuer significativement à l'atténuation du stress produit dans la sphère du travail. Par contre, selon Haines et coll. (1991), le soutien obtenu en dehors du travail ne paraît pas réduire ni modérer le stress ressenti dans la vie professionnelle. De même, les résultats de l'étude d'Hurlbert et coll. (1991), font constater que seuls les effets du soutien émanant de la sphère du travail demeurent positifs et significatifs sur la vie de travail. Les résultats de l'étude de Parasuraman et coll. (1992), permettent de remarquer que le soutien - en tant que variable indépendante - obtenu au travail ne paraît avoir d'effets importants qu'au niveau de la vie professionnelle. De même, le soutien obtenu dans la famille ne paraît avoir d'effets significatifs qu'à l'égard de la vie familiale. Le soutien - en tant que variable modératrice - obtenu au travail et dans la famille ne paraît avoir aucun effet modérateur important sur la relation entre les agents stressés et les domaines de bien-être. L'étude de Lim (1996) a permis de constater que le soutien perçu dans la sphère du travail n'a d'effet que sur cette même sphère et le soutien perçu dans la vie familiale ne semble influencer que sur cette même sphère de vie.

- Eu égard, à la multiplicité des mesures faites sur le soutien social et à l'absence de structure méthodologique cohérente et consistante permettant de cerner la manière additive ou interactive (« *Direct and buffering effects of support* ») dont cette variable agit sur le bien-être, on ne peut que se résoudre à la controverse des résultats enregistrés dans la littérature (Cohen et Wills, 1985). Cela dit, la question qui importe à se poser dans le cadre de cette revue de littérature est la suivante : *l'association trouvée entre le soutien social et le conflit travail-famille d'une part et entre le soutien social et le bien-être d'autre part, est-elle due davantage à l'effet bénéfique du soutien en tant que variable indépendante (« Main Effect Model ») ou en tant que variable modératrice (« Buffer Effect Model ») ?* Ainsi, à titre d'exemple, les résultats de l'étude de LaRocco (1978) permettent de constater que le soutien a des effets indépendants plutôt qu'interactifs à l'endroit des domaines de bien-être. À titre d'exemple, les résultats de l'étude d'Etzion (1984), de Fusillier et coll. (1986), de Ganster et coll. (1986), de Beehr et coll. (1990), de Goff et coll. (1990), de Frone et coll. (1991), Haines et coll. (1991), Parasuraman et coll. (1992) et de Ray et Miller (1994) convergents dans le même sens. Toutefois, l'étude de Himle et coll. (1989a), de Himle et coll. (1991), d'Ikhlās (1991), de Fried et Tiegs (1993) et de Lim (1996), permettent d'appuyer l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social. Enfin, selon d'autres auteurs, le soutien paraît générer des effets significatifs aussi bien indépendants qu'interactifs (Suchet et Barling, 1986; Kaufmann et Beehr, 1986, Thomas et Ganster, 1995).
- Dans leurs études concernant les effets indirects (via le conflit travail-famille) ou directs du soutien social sur le bien-être, les auteurs ont manifesté des choix différents s'agissant des variables dépendantes : l'absentéisme (Goff et coll., 1990; Thomas et Ganster, 1995), la dépression et les symptômes psychosomatiques (Frone et coll., 1991; Thomas et Ganster, 1995), la pression du sang et le taux de cholestérol (Thomas et Ganster, 1995), la satisfaction au travail, dans la vie familiale et dans la vie en général (Parasuraman et coll., 1992) et enfin, l'épuisement professionnel (Ray et Miller, 1993).
- Un autre débat, pas moins important à soulever ici, a trait aux effets du soutien social sur le conflit travail-famille. L'on se pose alors, la question de savoir si le soutien social agit comme un mécanisme de modération sur l'intensité du conflit travail-famille ou sur les

effets de celui-ci à l'endroit des domaines de bien-être. À cet égard, selon les résultats de l'étude de Goff et coll. (1990) et celle de Thomas et Ganster (1995), le soutien social paraît d'un effet interactif, significatif sur l'intensité du conflit travail-famille; tandis que selon les résultats de l'étude de Suchet et Barling (1986), le soutien semble agir indirectement mais efficacement sur les effets issus du conflit entre les rôles professionnels et familiaux; enfin, Frone et coll. (1991), Parasuraman et coll. (1992) et Ray et Miller (1994), sont arrivés à des résultats non concluants quant à l'influence du soutien sur les effets du conflit travail-famille. Ce qui en fait une perspective de recherche riche en potentialités.

2.3.2. Les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille

Comme nous l'avons déjà souligné, les études ayant examiné les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille demeurent peu nombreuses. À cet égard, notre revue de littérature comprend seulement cinq études ayant concerné l'examen des effets du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille. Nous élaborons dans ce qui suit sur les principaux effets observés :

- Les effets du soutien des dirigeants (la direction) sur le conflit travail-famille ont suscité peu d'intérêt parmi les chercheurs et ce, relativement à d'autres sources de soutien contenues dans la sphère du travail. Ceci étant, trois études ayant été enregistrées dans notre revue de littérature (Goff et coll., 1990; Ray et Miller, 1994; Thomas et Ganster, 1995) permettent de constater, que dans l'ensemble, cette source de soutien ne paraît pas atténuer de manière interactive et significative l'intensité du conflit travail-famille. Seule l'interaction avec la flexibilité dans les horaires de travail paraît faire exception (Thomas et Ganster, 1995). Ce constat global est à l'encontre des résultats d'autres études faites à ce sujet dont à titre d'exemple, l'étude de Friedman et Galinsky (1990).
- Le soutien du supérieur paraît constituer la source de soutien la plus réputée pour réduire les effets du conflit travail-famille sur les domaines de bien-être. À cet égard, plusieurs auteurs cités par Deneault (1996) confirment cette assertion (Craner et Pearce, 1990; Friedman et Galinsky, 1990; Goff et coll., 1990; Ferber et coll., 1991; Regan, 1994).

Dans la documentation revue, les résultats de l'étude de Goff (1990) montrent que les salariés ayant un supérieur aidant, sur les plans émotionnel et instrumental, se sentent plus à l'aise pour réaliser un équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il en va de même, pour ce qui concerne les résultats de l'étude de Thomas et Ganster (1995) qui s'est appuyée sur plusieurs types de soutien. Par contre, les effets du soutien du supérieur, abstraction faite de leurs types, paraissent n'avoir aucune influence sur le conflit travail-famille et ce, d'après les résultats de Frone et coll. (1991), de Parasuraman et coll. (1992) et de Ray et Miller (1994). La controverse de ces résultats incite à approfondir la perspective des études sur les liens qui peuvent exister entre le soutien du supérieur (sous différents types) et l'intensité du conflit travail-famille d'une part, et les effets du conflit travail-famille sur les domaines de bien-être, d'autre part.

- L'influence du soutien des collègues sur les effets du conflit travail-famille a été peu examinée. À cet égard, seule l'étude de Ray et Miller (1994), s'y rapporte avec comme résultat que cette source de soutien atténue de manière interactive l'impact du conflit travail-famille sur l'épuisement émotionnel des employés.
- S'agissant des effets du soutien de la famille et des amis, il est à souligner que seulement deux études, parmi les cinq ayant concerné le conflit travail-famille, ont traité de cette source de soutien : l'étude de Parasuraman et coll. (1992) avec pour résultat que le soutien du conjoint ne peut aider les employés à vivre moins le stress dérivant du conflit travail-famille. L'étude de Ray et Miller (1994), a montré que le soutien émanant de sources familiales génère une influence contre-intuitive sur les effets du conflit travail-famille (plus le soutien perçu ou reçu est important, plus les effets stressants émanant du conflit travail-famille sont importants).

Tableau II.36 Les effets du soutien social dans le cadre du conflit travail-famille

Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	Littérature d'appui
Direction	Instrumental	additif	Négatifs	Thomas et Ganster, 1995
	Émotionnel	additif	Négatifs	Ray et Miller (1994)
Supérieur	Émotionnel,	additif	Négatifs	Goff et coll.(1990) ;
	Instrumental,	additif	Négatifs	Thomas et Ganster (1995)
Collègues	Émotionnel	Interactif	Négatifs	Ray et Miller (1994)
Famille/amis	Émotionnel	Interactif	contre-intuitif	Ray et Miller (1994)

2.3.3. Les effets du soutien social sur le bien-être

Le soutien social est censé avoir des effets indépendants sur trois domaines du bien-être (Parasuraman et coll., 1992) : la satisfaction dans la vie professionnelle, la satisfaction dans la vie de famille et la qualité de la vie personnelle. Souscrivant à cette vision des choses, nous entamons l'exposé des effets du soutien enregistrés dans la littérature revue selon le canevas suivant : 1) les effets sur la vie professionnelle; 2) les effets à l'endroit de la qualité de vie familiale; 3) les effets sur le bien-être personnel.

2.3.3.1. Les effets du soutien social sur le bien-être professionnel

Les effets du soutien social sur le bien-être professionnel ont trait aux attitudes et aux comportements ressentis ou manifestés par les individus à l'endroit de leur travail :

- Les effets sur les attitudes :
 - Les effets du soutien social sur **l'épuisement** du travailleur ont été amplement examinés dans la littérature (Etzion, 1984; Burke, 1988; Beehr et coll., 1990; Fried et Tiegs, 1993; Ray et Miller, 1994). Dans la documentation revue, le soutien organisationnel (supérieur, collègues et subordonnés) et dans la famille (conjoint, membres de la famille et des amis) produit des effets indépendants, négatifs et significatifs sur l'état d'épuisement du travailleur (Etzion, 1984). La même étude fait

montrer que le soutien organisationnel semble avoir des effets interactifs sur l'épuisement ressenti par les hommes seulement, alors que le soutien émanant de la famille paraît générer des effets modérateurs sur l'état d'épuisement aussi bien des hommes que des femmes. Les effets du soutien (émotionnel et instrumental) du supérieur sont directs, négatifs et significatifs sur l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation du travailleur (Beehr et coll., 1990). D'après l'étude de Himle et coll. (1991), c'est le soutien interactif et informationnel des collègues qui paraît influencer négativement sur l'état d'épuisement émotionnel de l'employé. De même, selon cette étude, le soutien interactif mais cette fois-ci, instrumental, du supérieur génère des effets négatifs sur le manque d'accomplissement personnel du travailleur. L'étude d'Anderson (1991), fait savoir que le soutien interactif mais instrumental, du supérieur et des collègues agit négativement et significativement sur l'épuisement professionnel de l'individu. Le soutien interactif, émotionnel et instrumental du délégué syndical semble produire des effets négatifs et significatifs sur l'état d'épuisement du travailleur (Fried et Tiegs, 1993). L'étude de Ray et Miller (1994), fait montrer des résultats fort mitigés quant aux effets du soutien social sur l'épuisement émotionnel de l'employé : le soutien du supérieur paraît faible mais significatif, celui des collègues paraît significatif mais contre-intuitif, enfin, le soutien de la famille semble être faiblement significatif mais contre-intuitif. De même et selon la même étude, le soutien, cette fois-ci additif du supérieur et de la direction, semble réduire le degré de dépersonnalisation envers les autres et le sentiment d'accomplissement dans les tâches de travail.

- L'examen des effets du soutien social à l'endroit de la satisfaction vis-à-vis de la vie professionnelle a suscité un grand intérêt parmi les chercheurs et théoriciens (LaRocco et coll., 1978; Ganster et coll., 1986; Ikhlas, 1991; Lim, 1996). Conformément à notre revue de littérature, le soutien du supérieur et des collègues paraît avoir des effets directs, positifs et significatifs sur **la satisfaction à l'égard de son travail** (LaRocco et coll., 1978). Par contre, l'étude de Fusillier et coll. (1986), ne fait montrer aucun effet du soutien du supérieur, des collègues, de la famille et des amis sur la satisfaction au travail. Il en va de même pour ce qui concerne l'étude de Kaufmann et Beehr (1986). Aux antipodes de ces résultats, l'étude de Ganster et coll. (1986), montre que le soutien (suivant plusieurs types) du supérieur et des

collègues a un effet additif négativement significatif sur l'insatisfaction au travail. Les effets interactifs du soutien instrumental du supérieur paraissent agir positivement et significativement ($p < .10$) sur la satisfaction au travail (Himle et coll., 1989a). Selon Beehr et coll. (1990), le soutien (émotionnel et instrumental) du supérieur semble produire des effets indépendants, positifs et significatifs sur **la satisfaction vis-à-vis du supérieur**. L'étude d'Anderson (1991) fait constater que le soutien instrumental tant du supérieur que des collègues, paraît influencer, de manière interactive, positive et significative sur la satisfaction au travail. Dans l'étude de Hurlbert (1991), les effets du soutien, aussi bien additifs qu'interactifs, des collègues et des proches (famille et amis) paraissent influencer positivement et significativement sur la satisfaction au travail. L'étude d'Ikhlās (1991), fait montrer que le soutien (suivant plusieurs types) du supérieur et des collègues paraît générer des effets interactifs positifs et significatifs sur la satisfaction ressentie par les hommes et les femmes dans leur travail. Toutefois, d'après la même étude, seul le soutien de la famille et des amis semble produire des effets interactifs positifs et significatifs sur la satisfaction au travail pour les femmes seulement. Selon Parasuraman et coll. (1992), le soutien (émotionnel, instrumental, appratif/évaluatif et informationnel) du supérieur a des effets indépendants, positifs et significatifs sur la satisfaction de l'individu vis-à-vis de son travail. Compte tenu des résultats de l'étude de Thomas et Ganster (1995), le soutien de la direction, *a fortiori*, la flexibilité dans les horaires, paraît modérer significativement le degré d'insatisfaction au travail, tandis que celui du supérieur semble influencer significativement ce degré d'insatisfaction aussi bien directement qu'indirectement. L'étude de Burke et Greenglass (1995), n'a fait observer aucun effet significatif du soutien sur la satisfaction au travail. Enfin, l'insatisfaction au travail paraît être influencée par les effets interactifs du soutien du supérieur et des collègues (Lim, 1996). Par ailleurs, le soutien (émotionnel et instrumental) du délégué syndical paraît influencer directement et indirectement sur **la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi occupé** (Fried et Tiegs, 1993);

- **L'intention de quitter son travail** paraît varier significativement et dépendamment si l'individu jouit ou non du soutien direct de son supérieur et de ses collègues (LaRocco et coll., 1978). Par contre, cette intention semble être indirectement et

significativement influencée par le soutien émotionnel du supérieur (Himle et coll., 1989a).

- Les effets sur les comportements :

- Les effets interactifs du soutien (émotionnel et instrumental) du supérieur sont négatifs et significatifs sur **l'absentéisme** pour cause de maladie (Kaufmann et Beehr, 1986). Selon l'étude d'Anderson (1991), le soutien (instrumental) indépendant du supérieur et des collègues semble avoir des effets négatifs et significatifs sur l'absentéisme. Par contre, selon d'autres études (Thomas et Ganster, 1995; Burke et Greenglass, 1995), le soutien ne semble générer aucun effet significatif pour enrayer le phénomène de l'absentéisme;
- **Le fait d'entamer des démarches en vue de trouver un autre emploi** paraît être indirectement influencé par les effets du soutien du supérieur et des collègues et ce, de manière négative et significative (Lim, 1996);
- Les effets du soutien interactif du supérieur et des collègues paraissent influencer négativement et significativement sur **l'adoption de comportements déviants par rapport aux normes organisationnelles de travail** (Lim, 1996);
- Les effets indépendants du soutien émotionnel du supérieur et des collègues paraissent augmenter significativement **le niveau de performance** des travailleurs (Kaufmann et Beehr, 1986).

Tableau II.37 Les effets du soutien social sur le bien-être professionnel

Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	V. Dépendante	Littérature d'appui
Direction	Émotionnel	Additifs	Négatif	L'épuisement	Ray et coll. (1994)
	Instrumental	Interactifs	Positif	La satisfaction au travail	Thomas et Ganster (1995)
Supérieur	Plusieurs	Additifs	Négatif	L'épuisement	Etzion (1984);
	Émot/Inst	Additifs	Négatif		Beehr et coll. (1990);
	Instrumental	Interactifs	Négatif		Himle (1991);
	Instrumental	Interactif	Négatif		Anderson (1991);
	Émotionnel	Indép/Inter	Négatif		Ray et coll. (1994).
	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction au travail	LaRocco et coll.(1978)
	Plusieurs	Additifs	Positif		Ganster et coll. (1986)
	Instrumental	Interactifs	Positif		Himle et coll. (1989a)
	Instrumental	Interactifs	Positif		Anderson (1991)
	Plusieurs	Interactifs	Positif		Ikhlas (1991)
	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction/le supérieur	Parasuraman (1992)
	Plusieurs	Interactifs	Positif	L'intention de quitter	Lim (1996)
	Instrumental	Interactifs	Positif	L'absentéisme	Beehr et coll. (1990)
	Instrumental	Additifs	Positif	La rechercher d'emploi	LaRocco et coll. (1978)
	Émotionnel	Interactifs	Positif	La déviance Comp/normes-organisat.	Himle et coll. (1989a)
	Émot/Inst.	Interactifs	Négatif	Le niveau de performance	Kaufmann et Beehr (1986)
	Instrumental	Additifs	Négatif		Anderson (1991)
	Plusieurs	Additifs	Négatif		Lim (1996)
Plusieurs	Interactifs	Négatif		Lim (1996)	
Émotionnel	Additifs	Négatif		Kaufmann et Beehr (1986)	

Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	V. Dépendante	Littérature d'appui
Collègues	Plusieurs	Additifs	Négatif	L'épuisement	Etzion (1984)
	Informatif	Interactifs	Négatif		Himle (1991)
	Instrumental	Interactifs	Négatif		Anderson (1991)
	Émotionnel	Interactifs	Con-intuitif		Ray et coll. (1994)
	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction au travail	LaRocco et coll. (1978)
	Plusieurs	Additifs	Positif		Ganster et coll. (1986)
	Instrumental	Interactifs	Positif		Anderson (1991)
	Plusieurs	Add/Interac	Positif		Hurlbert 1991)
	Plusieurs	Interactifs	Positif		Ikhlas (1991);
	Plusieurs	Interactifs	Positif		Lim (1996)
	Plusieurs	Additifs	Positif	L'intention de quitter	LaRocco et coll. (1978)
	Instrumental	Additifs	Négatif	L'absentéisme	Anderson (1991)
	Plusieurs	Additifs	Négatif	La recherche d'emploi	Lim (1996)
	Émotionnel	Additifs	Positif	Le niveau de performance	Kaufmann et Beehr (1986)
Délégué syndical	Émotionnel	Interactifs	Négatif	L'épuisement	Fried et Tiegs (1993)
	Instrumental	Additifs	Positif	La satisfaction/la sécurité d'emploi	

2.3.3.2. Les effets du soutien social sur le bien-être familial

Les effets du soutien social sur le bien-être familial comprennent : la satisfaction dans la vie maritale et dans la vie familiale.

- **La satisfaction dans la vie maritale** : le soutien (évaluatif, émotionnel et physique) du conjoint, tant interactif qu'additif, semble produire des effets positifs et significatifs sur la satisfaction vis-à-vis de l'ajustement de la vie maritale et la qualité des communications (verbales et non verbales) entre les conjoints (Suchet et Barling, 1986). Le soutien (suivant plusieurs types) du supérieur, des collègues et de la famille et des amis produit un effet indépendant, positif et significatif sur la satisfaction dans la vie maritale (Burke et Greenglass, 1995).
- **La satisfaction dans la vie familiale** : seule l'étude de Parasuraman et coll. (1992) a examiné cet aspect du bien-être familial. À cette issue, les résultats enregistrés n'ont fait apparaître qu'un seul effet indépendant, positif et significatif du soutien social du conjoint.

Tableau II.38 Les effets du soutien social sur le bien-être familial

Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	V. dépendantes	Littérature d'appui
Supérieur	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction dans la vie maritale	Burke et Greenglass (1995)
Collègues	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction dans la vie maritale	Burke et Greenglass (1995)
Famille/amis	Émotionnel	Interactifs	Positif	La satisfaction dans la vie maritale	Suchet et Barling (1986)
	Instrumental	Additifs	Positif	La satisfaction dans la vie familiale	Burke et Greenglass (1995)
	Plusieurs	Additifs	Positif		Parasuraman et coll. (1992)

2.3.3.3. Les effets du soutien social sur le bien-être personnel

Les effets du soutien sur le bien-être personnel, comprennent : l'état de santé mentale, de santé physique, l'ensemble des changements survenus dans le style de vie du travailleur et la satisfaction dans la vie en général :

- La santé mentale :
 - Le soutien social peut jouer un rôle important pour permettre à l'individu de rehausser l'estime qu'il a de lui-même. Autrement dit, d'avoir une bonne image de soi. Ainsi, selon la documentation revue, il paraît générer des effets directs, positifs et significatifs sur **l'estime de soi**. À cet égard, le soutien du supérieur et des collègues s'est révélé pertinent (LaRocco et coll., 1978).
 - De même, le soutien appert renforcer **la confiance** que l'individu a **en lui-même**, ce qui peut améliorer son moral et stimuler son dynamisme tant au travail qu'en dehors de celui-ci. D'après les résultats des études revues, le soutien paraît produire des effets interactifs (avec les stressors occupationnels), positifs et significatifs (Billings et Moos, 1982). Le soutien des collègues et du supérieur s'est révélé déterminant en l'occurrence. Toutefois, cela semble concerner davantage les hommes plutôt que les femmes.
 - Le fait que l'individu soit aidé, de différentes façons, lui permet d'être moins dépressif. Plusieurs études l'ont démontré, d'autant plus que la dépression a été le thème le plus examiné dans la littérature ayant focalisé la vie mentale (Burke, 1988; Frone, 1992). Dans notre revue de littérature, nous avons constaté que le soutien paraît avoir des effets fort différents dépendamment de la source dont il émane, du sens direct ou indirect de ses effets et de la nature positive ou négative de ses effets sur **la dépression**. Selon l'étude de Vanfossen (1981), les hommes et les femmes qui ne paraissent pas avoir le soutien émotionnel de la famille sont plus déprimés. D'après, Billings et coll. (1982), le soutien de la famille semble modérer de manière significative le niveau de dépression vécu par les hommes. L'étude de Fusillier et coll. (1986), montre que les effets indépendants du soutien (suivant plusieurs types) de la famille et des amis semblent être négatifs et significatifs seulement dans le cas

des hommes. Kaufmann et Mcgee (1986), dans leur étude ont trouvé que seul le soutien du supérieur a des effets, aussi bien indépendants qu'interactifs (avec les stressseurs professionnels), négatifs et significatifs sur la dépression. De même, selon l'étude de Himle et coll. (1989a) les effets du soutien (instrumental et informationnel) du supérieur sur la dépression, se sont révélés interactifs (avec les stressseurs professionnels), négatifs et significatifs. Les effets du soutien (émotionnel et instrumental) indépendant du supérieur ont paru globalement significatifs à l'endroit de la dépression (Beehr et coll., 1990). Le soutien du supérieur paraît produire des effets interactifs (avec le conflit travail-famille) négatifs et significatifs sur l'état dépressif de l'individu (Thomas et Ganster, 1995).

- Vivre une expérience de soutien social peut atténuer le degré d'**anxiété** ressenti par le travailleur. Dans la documentation passée en revue, plusieurs études empiriques en attestent. À titre d'illustration, l'étude de Billings et coll. (1982), permet de constater que le soutien des collègues et du supérieur a des effets interactifs (avec les stressseurs professionnels), négatifs et significatifs sur l'état d'anxiété de l'individu; tandis que cette même source de soutien paraît générer des effets indépendants mais négatifs et significatifs dans le cas des femmes seulement. Le soutien (émotionnel, instrumental et informationnel) du supérieur, paraît modérer négativement et significativement ($p < .01$ et $p < .05$) les effets des stressseurs sur l'anxiété du travailleur (Himle et coll., 1989a).
- Le soutien social paraît également agir sur l'**état d'irritation** de l'employé. En effet, la revue de littérature faite permet de relever à titre d'exemple que les effets du soutien (informationnel) du supérieur paraissent réduire de façon significative l'état d'irritation du travailleur (Himle et coll., 1989a).
- La santé physique :
 - D'après l'étude de LaRocco et coll. (1978), le soutien du supérieur et des collègues a des effets directs, négatifs et significatifs sur l'**intensification des maladies** que connaît le travailleur;

- S'agissant **des symptômes psychosomatiques et somatiques**, qui constituent l'aspect le plus examiné dans la littérature relative à la santé physique, les études revues permettent d'observer que, à titre d'exemple : les effets interactifs (avec les stressseurs professionnels) du soutien de la famille sont négatifs et significatifs à l'endroit de ces symptômes dans le cas des hommes seulement (Billings et Moos, 1982). Par contre, les effets du soutien de la famille et des amis sont indépendants mais négatifs et significatifs sur les symptômes psychosomatiques ressentis par le travailleur. D'après l'étude de Himle et coll.(1989a), seul le soutien (instrumental) interactif (avec les stressseurs professionnels) du supérieur paraît influencer négativement et significativement sur le ressentiment desdits symptômes par le travailleur. Le soutien (émotionnel et instrumental) du délégué syndical paraît produire des effets interactifs (avec les stressseurs professionnels) et négatifs sur ces symptômes (Fried et Tiegs, 1993). Selon la même étude, le soutien interactif (avec les stressseurs professionnels) de la direction paraît aussi générer des effets négatifs et significatifs sur cet aspect de la santé physique.

- Les changements dans le style de vie : la seule étude ayant examiné cette dimension du bien-être personnel de l'individu (Burke et Greenglass, 1995) n'a pas trouvé de liens significatifs entre le soutien du supérieur, des collègues, de la famille et des amis et les **changements néfastes** survenus dans le style de vie du travailleur.

- **La satisfaction dans la vie en général** : le soutien social paraît aussi bien réduire que modérer les effets des agents stressseurs sur la qualité de vie globale de l'individu. Ainsi, selon l'étude de Fusillier et coll. (1986), le soutien (suivant différents types) de la famille et des amis a des effets indépendants, positifs et significatifs sur la satisfaction à l'égard de la vie en général. Toutefois, cela s'applique seulement au cas des femmes. Selon Ganster et coll. (1986), le soutien (suivant différents types) du supérieur et des collègues influe de manière indépendante, positive et significative sur la satisfaction dans la vie. De même, le soutien (émotionnel et instrumental) du supérieur produit des effets indépendants, positifs et significatifs sur cette dimension du bien-être familial (Beehr et coll., 1990). Le même constat émerge des résultats obtenus par Burke et Greenglass (1995).

Tableau II.39 Les effets du soutien social sur le bien-être personnel

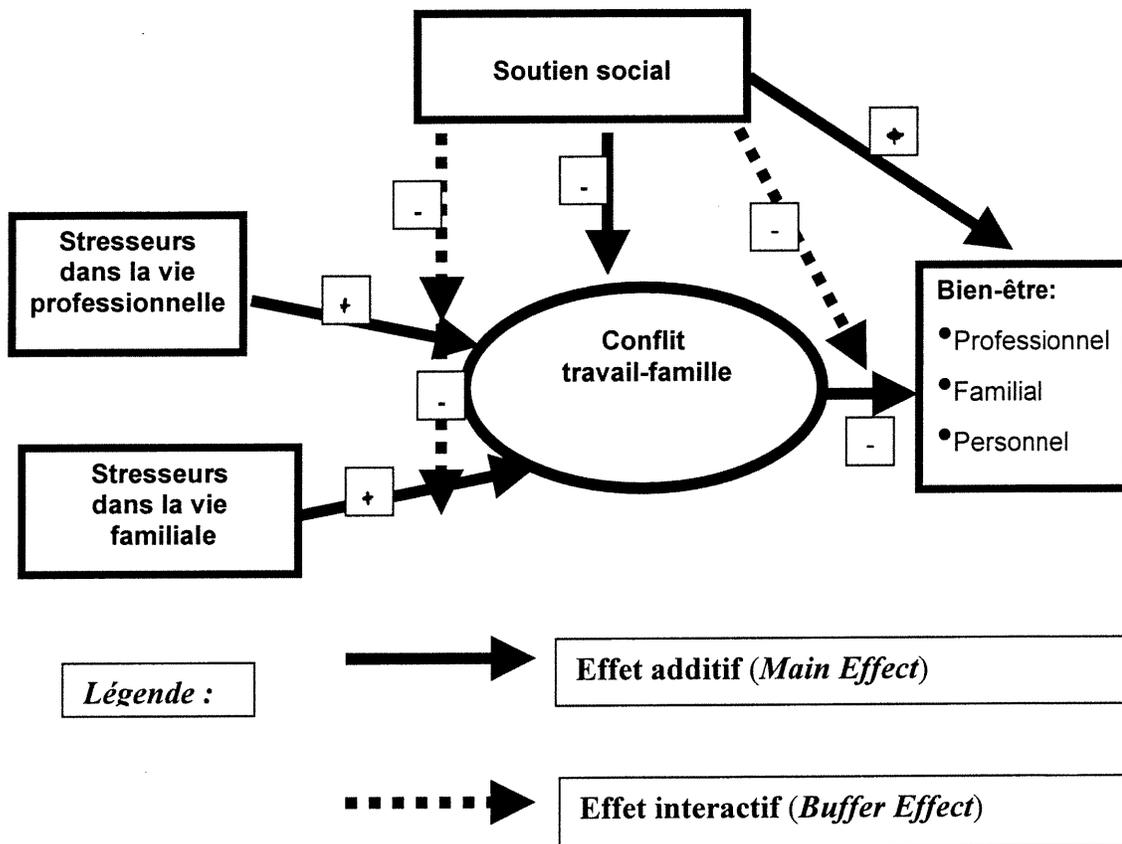
Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	V. dépendantes	Littérature d'appui
Direction	Émot/Inst	Interactifs	Négatif	Les symptômes psychosomatiques et somatiques	Fried et coll. (1993)
Supérieur	Plusieurs	Additifs	Négatif	L'estime de soi	LaRocco et coll. (1978)
	Plusieurs	Interactifs	Négatif	La confiance en soi	Billings et coll. (1982)
	Émot/Évalu	Interactifs	Négatif	La dépression	Vanfossen (1981)
	Émot/Évalu	Interactifs	Négatif		Billing et Moos. (1982)
	Plusieurs	Indépendant	Négatif		Fusilliers et coll.(1986)
	Instru/Émo	Add/Intera	Négatifs		Kaufmann et Beehr (1986)
	Informatif	Interactifs	Négatif		Himle et coll. (1989a)
	Émot/Instru	Interactifs	Négatif		Beehr et coll. (1990)
	Émot/Instru	Interactifs	Négatif		Thomas et Ganster 1995
	Plusieurs	Add /Intera	Négatifs	L'anxiété	Billings et Moos (1982)
	Plusieurs	Interactifs	Négatif		Himle et coll. (1989a)
	Informatif	Interactifs	Négatif	L'irritation	Himle et coll. (1989a)
	Plusieurs	Additifs	Négatif	L'intensification des maladies	LaRocco et coll. (1978)
	Instrumental	Interactifs	Négatif	Les symptômes psychosomatiques et somatiques	Himle et coll. (1989a)
	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction dans la vie en général	Burke et Greenglass (1995)
Collègues	Plusieurs	Additifs	Positif	L'anxiété	Billings et coll. (1982)
	Plusieurs	Add /Intera			Fusillier et coll. (1986)
Famille/ami	Plusieurs	Add /Intera	Négatif	Les symptômes psychosomatiques et somatiques	Billings et coll. (1982)
	Plusieurs	Add /Intera	Négatif		Fusillier et coll. (1986)
	Plusieurs	Additifs	Positif	La satisfaction dans la vie en général	Ganster et coll. (1986); Beehr et Moos (1990)

Source	Type	Mode d'influence	Sens des effets	V. dépendantes	Littérature d'appui
Délégué/syn	Émotionnel Instrumental	Interactifs	Négatif	Les symptômes psychosomatiques et somatiques	Fried et coll. (1993)

2.3.4. Le modèle général du soutien social

À l'issue de la revue de littérature faite, nous présentons ci-dessous, le modèle général des effets du soutien social :

Figure 2.17 Le modèle général des effets du soutien social



Chapitre III

3. MÉTHODE DE RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présentons nos questions et modèles de recherche, les mesures de nos concepts et variables, nos hypothèses de recherche, la stratégie de recherche préconisée, les instruments de mesure, le mode de collecte des données, la population cible, l'échantillonnage et l'échantillon, les types d'analyse qu'on a appliqués aux données, l'échéancier imparti à la réalisation de notre recherche et enfin, les retombées pratiques et théoriques escomptées de cette recherche.

3.1. QUESTIONS ET MODÈLES DE RECHERCHE

Bien que le soutien social ait constitué le phénomène le plus largement étudié durant les vingt dernières années, il n'en demeure pas moins qu'il est parmi les sujets de recherche qui présentent le plus de difficultés de conceptualisation et d'opérationnalisation (Gottlieb, 1985; Shumaker et Brownell, 1984; Ray et Miller, 1994). En effet, les approches faites de ce phénomène varient des investigations sur « *l'intégration sociale* » jusqu'aux études examinant « *les relations intimes* » entre individus en passant par celles considérant « *les perceptions de la disponibilité ou non du soutien social* » (Ray et Miller, 1994). Les études peuvent aussi être distinguées en raison de l'attention focalisée sur une fonction particulière du soutien (émotionnelle, instrumentale, etc.) ou sur la perception générale d'être socialement soutenu. Finalement, différentes sources de soutien pourraient être considérées : du soutien obtenu dans la sphère de la vie familiale (le conjoint, les membres de la famille, les amis, etc.) jusqu'au soutien reçu dans la sphère du travail (les dirigeants, le supérieur, les collègues, etc.).

3.1.1. Différences et similarités des modèles de recherche

Parmi les recherches ayant examiné les effets du soutien social, la majorité a ciblé les effets sur le bien-être. Toutefois, peu est connu des effets du soutien social dans le contexte du conflit travail-famille (Frone et coll., 1991). Ceci étant, les quelques rares études recensées dans la littérature, nous permettent de souligner les remarques subséquentes concernant les effets du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille :

- L'étude de Goff et coll. (1990), s'articule sur deux propositions : 1) évaluer les effets directs du soutien de la direction et du supérieur sur l'intensité du conflit travail-famille et sur l'absentéisme; 2) examiner les effets indirects du soutien de la direction et du supérieur sur l'absentéisme *via* le conflit travail-famille. On a examiné deux types de soutien (émotionnel et instrumental) sur deux formes du conflit travail-famille (le conflit travail→famille et le conflit famille→travail). Seuls les effets négatifs et significatifs du soutien du supérieur sur l'intensité du conflit travail-famille et sur l'absentéisme sont à souligner dans cette recherche. Toutefois, ces résultats sont à considérer avec réserve et ce, étant donné le taux faible des réponses obtenues.
- L'étude de Frone et coll. (1991), a examiné l'effet modérateur du soutien social sur la relation entre les types de stress contenus dans le travail, dans la famille et dans le conflit travail-famille et deux indicateurs de la détresse psychologique (la dépression et les symptômes somatiques). Aucun résultat de cette étude, concernant cet examen, n'a paru significatif.
- Parasuraman et coll. (1992) ont étudié l'effet indépendant et modérateur de deux sources (le supérieur et le conjoint) et de quatre types (émotionnel, instrumental, appratif/évaluatif et informationnel) de soutien social sur la relation entre trois types de stress (dans le travail, dans la famille et le conflit travail-famille) et trois domaines de bien-être (la satisfaction au travail, la satisfaction dans la famille et la satisfaction dans la vie en général). Le conflit travail-famille a été opérationnalisé suivant deux mesures : la contrainte de temps (« *Time-based Conflict* ») et la tension créée par cette contrainte (« *Strain-based Conflict* »). Les effets additifs du soutien

obtenu au travail, paraissent positivement significatifs à l'endroit de la satisfaction au travail. Les effets additifs du soutien obtenu dans la famille, ne paraissent avoir aucun effet significatif sur la satisfaction au travail et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. De même, les effets additifs du soutien obtenu au travail ne sont pas parus reliés à la satisfaction dans la famille pour les hommes et pour les femmes. Par ailleurs, les effets additifs du soutien obtenu dans la famille, paraissent très reliés à la satisfaction à l'égard de la vie familiale pour les femmes. S'agissant des effets interactifs du soutien obtenu, aussi bien, au travail que dans la famille, il est à souligner qu'ils ne paraissent avoir aucune influence significative sur la relation entre les agents stressés et les domaines de bien-être. Seul l'effet interactif entre les agents stressés dans la famille et le soutien obtenu dans celle-ci paraît influencer sur l'état de stress ressenti par les hommes dans leur vie en général plutôt que par les femmes.

- L'étude de Ray et Miller (1994), avait pour objectif l'examen de la nature du stress découlant du conflit travail-famille, l'investigation du rôle, direct et indirect, joué par le soutien social (issu du milieu organisationnel et du milieu extra-organisationnel) face aux effets dudit stress sur l'épuisement de l'employé. Quatre sources de soutien ont été étudiées : le supérieur, les collègues, les dirigeants et la famille. De même, plusieurs types de soutien ont été pris en considération. Le stress émanant du conflit travail-famille a été mesuré suivant une échelle à cinq énoncés. Parmi ces énoncés : « *I have a difficult time balancing my work life and my home life* », « *Conflicts always arise between my home and my work responsibilities* ». Le soutien du supérieur et celui de la direction se sont révélés d'un effet additif, significatif à l'endroit de l'épuisement. L'effet contre-intuitif du soutien de la famille nécessite de faire une analyse longitudinale pour bien le comprendre. En ce qui concerne le soutien des collègues, il paraît produire un seul effet interactif sur l'état d'épuisement du travailleur. Mais, les effets interactifs du soutien se sont révélés très faiblement significatifs.
- L'étude de Thomas et Ganster (1995) a examiné les effets additifs et interactifs des politiques et des programmes organisationnels (prodiguant un soutien pour les responsabilités familiales des travailleurs), sur le conflit travail-famille et sur les symptômes psychologiques, physiques et comportementaux qui caractérisent la qualité

de vie de l'employé. Les environnements de soutien familial existant sur les lieux de travail peuvent être divisés en deux : 1) les politiques et programmes de soutien familial élaborés par la direction de l'entreprise; 2) le soutien du supérieur à l'endroit des responsabilités familiales. Les résultats de cette étude suggèrent que les environnements organisationnels de soutien familial ainsi que le soutien du supérieur peuvent être indirectement (*via* le conflit travail-famille) et significativement bénéfiques au niveau des attitudes (la satisfaction au travail) et du bien-être des travailleurs (la dépression, les symptômes psychosomatiques et le cholestérol). À cet égard, la flexibilité dans les horaires et le soutien du supérieur ont une place de choix. Par ailleurs, ces résultats permettent de remarquer que le soutien du supérieur agit directement et significativement sur la satisfaction au travail. De même, le soutien de la direction semble exercer des effets directs et significatifs sur les symptômes psychosomatiques du travailleur.

3.1.2. Question de recherche principale

Comme le montre le modèle général des effets du soutien social (voir figure 2 17), quatre types d'effet sont envisageables : **1)** le soutien social pourrait avoir des effets interactifs (avec les stressors contenus dans le travail et dans la famille) sur le conflit travail-famille (par exemple, l'effet de certains stressors sur le conflit travail-famille serait différent pour ceux qui disposent de certains soutiens); **2)** le soutien pourrait avoir des effets additifs (indépendants) sur le conflit travail-famille; **3)** le soutien pourrait avoir des effets interactifs (avec le conflit travail-famille) sur les domaines de bien-être (par exemple, les effets du conflit travail-famille seraient différents pour ceux qui bénéficient de certains soutiens); **4)** le soutien social pourrait avoir des effets additifs sur les domaines de bien-être et ce, abstraction faite du rôle intermédiaire que peut jouer le conflit travail-famille.

Notre revue de littérature (voir chapitre II), nous a permis d'observer que bien que le soutien social puisse être efficace à l'endroit d'un large éventail de sources organisationnelles et familiales de stress, il n'en demeure pas moins que son impact dans le cadre d'une problématique de conflit travail-famille reste encore non bien identifié (Frone et coll., 1991; Ray et Miller, 1993). Notre recherche porte sur l'examen de l'efficacité des

différentes sources de soutien afin de réduire ou du moins modérer l'intensité du conflit travail-famille. Ainsi, notre question de recherche principale est la suivante :

Le soutien social, agit-il plus efficacement à l'égard du conflit travail-famille de manière additive ou interactive ?

En relation avec cette question de recherche, nous formulons les deux hypothèses générales de recherche suivantes :

H1 : Le soutien social aura des effets réducteurs⁶ (additifs) sur **l'intensité du conflit travail-famille.**

H2 : Le soutien social aura des effets modérateurs (interactifs) sur la relation entre les stressseurs (contenus dans la vie professionnelle et dans la vie de famille) sur **l'intensité du conflit travail-famille.**

3.1.3. Modèle de recherche

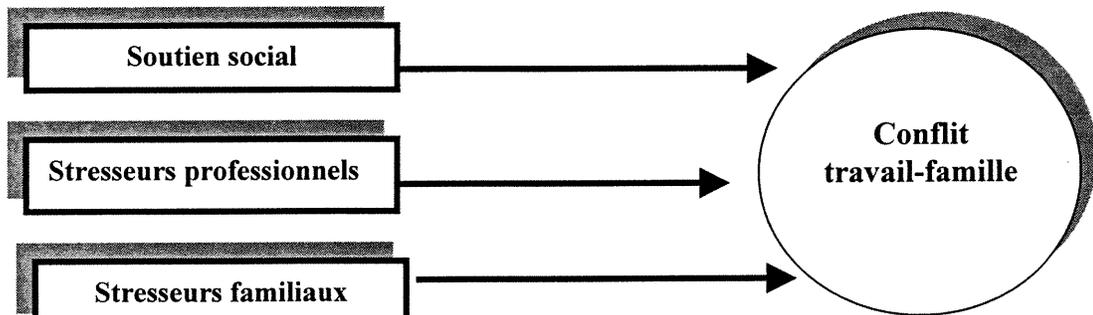
À l'issue de la revue de littérature faite (voir chapitre II), nous pouvons élaborer de manière schématisée sur les caractéristiques du modèle général des effets du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille. Cela dit, notre modèle général de recherche s'articule autour des concepts suivants : **1)** le concept de conflit travail-famille qu'on peut préfigurer selon deux dimensions généralement admises dans la littérature : le conflit travail→famille et le conflit famille→travail qui peuvent être étudiés séparément ou de manière agrégée; **2)** le concept d'agent stressseur qui se ramifie ici sur deux dimensions généralement considérées par les auteurs comme des variables antécédentes du conflit travail-famille (Burke, 1988; Frone et coll., 1992) : les sources de stress contenues dans la vie professionnelle et celles confinées dans la vie de famille; **3)** le concept de soutien social, organisé autour de deux sources essentielles : les sources inhérentes à la vie professionnelle

⁶ Dans la littérature consultée (Cohen et Wills, 1985; Frone et coll, 1991), nous avons constaté que le verbe réduire (« *To reduce* ») est utilisé lorsqu'il s'agit de signifier les effets indépendants ou additifs (« *Main Effects* ») et le verbe modérer (« *To buffer* ») est employé quand il est question des effets interactifs (« *Buffer Effects* »).

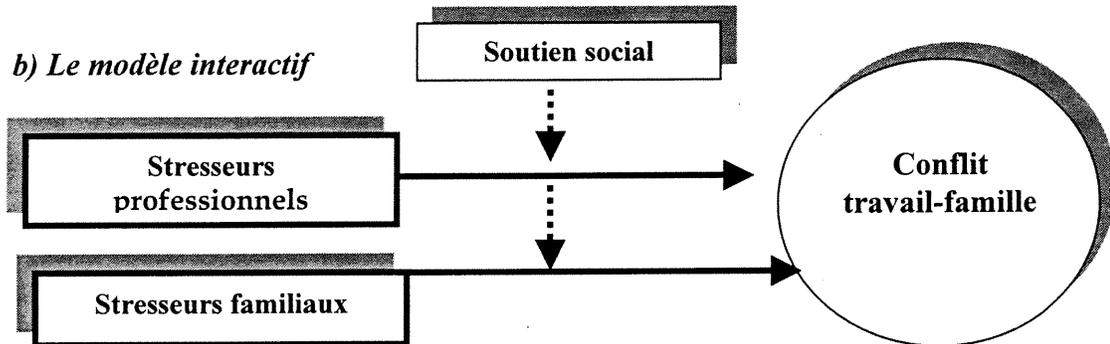
et les sources renfermées par la vie familiale (voir figure 2.17). Pour bien visualiser les différents liens hypothétiques principaux (H1 et H2) entre les concepts sous-tendant notre modèle général de recherche, nous présentons ci-dessous, deux schémas représentatifs desdits liens ou modèles partiels : le premier modèle correspond à l'hypothèse 1, le deuxième modèle a trait à l'hypothèse 2 (ces deux modèles sont schématisés par la figure 3.1).

Figure 3.1 les deux modèles de recherche

a) *Le modèle additif*



b) *Le modèle interactif*



Légende :
 —> Modèle de l'effet additif (« Main Effect Model »)
> Modèle de l'effet interactif (« Buffer Effect Model »)

3.2. MESURE

Le cadre opérationnel de cette recherche s'organise donc autour de quatre concepts généraux : 1) les agents stresseurs; 2) le conflit travail-famille; 3) le soutien social et 4) les variables psycho-démographiques (voir figure 2.17).

3.2.1. Le conflit travail-famille

Souscrivant à la tendance dominante dans la littérature, la mesure du conflit travail-famille qui est retenue dans cette étude, est celle qui perçoit ce conflit comme étant un phénomène bidimensionnel.

- Le conflit travail→famille : 7 énoncés ont été considérés pour mesurer cet aspect : les deux premiers énoncés ont été adaptés de l'échelle de Frone et coll. (1992) et les cinq derniers de l'échelle de Kopelman et coll. (1983). Les répondants ont à indiquer, suivant une échelle d'appréciation à 6 points de variation, jusqu'à quel point ils sont en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés proposés.

La mesure du conflit travail→famille (voir questionnaire à l'annexe A, page 2)	Source
1. Mon travail m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, le magasinage, le paiement des factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge. 2. Mon travail m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale.	Frone et coll. (1992)
3. Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison. 4. Mes responsabilités professionnelles sont tellement lourdes que cela nuit à ma vie familiale. 5. Les membres de ma famille et mes amis me reprochent d'être trop préoccupé(e) par mon travail lorsque je suis à la maison. 6. Mon travail me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille. 7. Parce que mes responsabilités professionnelles sont exigeantes, je ne fais pas toujours ce que je devrais faire à la maison.	Kopelman et coll. (1983)

- Le conflit famille→travail : les mêmes 7 énoncés précédents ont été repris ici en inversant le sens de l'interférence entre la vie professionnelle et la vie de famille.

La mesure du conflit famille→travail(voir questionnaire à l'annexe A, page 3)	Source
1. Ma famille m'empêche de satisfaire aux exigences de mon travail telles que : arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, effectuer les déplacements, faire des heures supplémentaires. 2. Ma famille m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie professionnelle.	Frone et coll. (1992)
3. Une fois mes responsabilités familiales assumées, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que je devrais faire au travail. 4. Mes responsabilités familiales sont tellement lourdes que cela nuit à mon travail. 5. Mes supérieurs et mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma famille lorsque je suis au travail. 6. Ma famille me prend du temps que j'aimerais consacrer à mon travail. 7. Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail..	Kopelman et coll. (1983)

3.2.2. Les agents stressseurs

Deux types de stressseurs sont considérés dans le cadre de cette recherche : ceux ressortant à la vie professionnelle et ceux confinés dans la vie de famille.

3.2.2.1. Les agents stressseurs renfermés par la vie professionnelle

À l'issue des recherches passées en revue (voir chapitre II), nous avons constaté que les stressseurs contenus dans la vie professionnelle sont nombreux et variés. Il est possible de les rencontrer dans plusieurs domaines de cette vie. Aux fins de cette étude, nous pouvons les préfigurer de la manière suivante : 1) certains stressseurs découlent des aspects structurels qui se rapportent à la dimension du temps et son aménagement ainsi qu'à la mobilité géographique requise pour le travail; 2) d'autres tiennent à la pression des rôles de travail; 3) plusieurs autres sont inhérents à la nature des tâches assumées; 4) enfin, la sécurité de l'emploi qui s'avère de plus en plus un stressseur important à examiner (Voydanoff et Donnelly, 1988; Lim 1996).

- les stressseurs inhérents aux aspects structurels :
 - Le temps et son aménagement :
 - * La quantité de temps travaillée a été mesurée en fonction du nombre d'heures consacrées hebdomadairement à la vie professionnelle. Ainsi, la question suivante a été posée aux participants à l'enquête : « *Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à votre emploi* » (Chenevier, 1996);
 - * S'agissant de la période de temps travaillée (« *Shift Work* »), les questions suivantes ont été posées aux participants (Chenevier, 1996) : a) « *travaillez-vous de soir ou de nuit ?* » ; b) « *travaillez-vous la fin de semaine (samedi et/ou dimanche) ?* » et « *travaillez-vous selon le même horaire ?* ». Une échelle de variation à six niveaux a été déployée pour apprécier les réponses données, allant de 1 (jamais) à 6 (toujours).
 - La mobilité géographique :
 - * Enfin, l'importance de la mobilité géographique dans le cadre du travail mesurée comme suit : a) « *Vous arrive-t-il de vous déplacer à l'extérieur de la ville pour votre travail ?* ». Les répondants ont à indiquer suivant une échelle à 6 niveaux de variation, dans quelle mesure ils sont d'accord ou en désaccord avec cet énoncé; b) « *Combien de temps par jour prenez-vous pour aller à votre travail et en revenir ?* ».
- Les stressseurs confinés dans la pression des rôles de travail : l'opérationnalisation de ces variables a été faite selon 17 énoncés et ce, tels qu'utilisés par Chenevier (1996) :
 - Six énoncés adaptés de Rizzo et coll. (1970) mesurant **l'ambiguïté de rôles**

La mesure de l'ambiguïté de rôles (voir questionnaire à l'annexe A, page 4)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. Je connais avec exactitude l'autorité que j'ai au travail. 2. Les objectifs de mon travail sont clairs et bien définis. 3. Je sais que j'organise mon travail de manière efficace. 4. Je sais quelles sont mes responsabilités. 5. Je sais exactement ce qu'on attend de moi. 6. On m'explique clairement ce que je dois faire. 	Rizzo et coll. (1970)

- Sept énoncés empruntés également à Rizzo et coll. (1970) mesurant le **conflit de rôles**

La mesure du conflit de rôles (voir questionnaire à l'annexe A, page 4)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. On me dit de faire les choses d'une certaine façon alors que je pense qu'elles devraient être faites autrement. 2. On m'assigne une tâche sans me donner les moyens de la réaliser. 3. Je dois enfreindre un règlement ou une politique pour réaliser certaines tâches. 4. Je travaille avec des personnes qui ont des manières différentes de faire les choses. 5. Je reçois des demandes contradictoires de plusieurs personnes. 6. Je fais des choses que certaines personnes approuvent et d'autres désapprouvent, 7. Je fais des choses inutiles au travail. 	Rizzo et coll. (1970)

- Et enfin, trois énoncés provenant de Beehr et coll. (1976) et le dernier énoncé de l'équipe de recherche (Guérin, St-Onge et Rhnima, 1998) mesurent la **surcharge de rôles**

La mesure de la surcharge de travail (voir questionnaire à l'annexe A, page 5)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail. 2. La quantité de travail que j'ai à faire est trop élevée pour une seule personne. 3. Les standards de performance dans mon travail sont trop élevés. 4. Je dois faire trop de choses en même temps. 	Beehr et coll. (1976) Équipe de recherche, 1998

Les répondants doivent indiquer, sur une échelle à 6 niveaux, dans quelle mesure ils sont en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés proposés.

- Les stressseurs découlant de la nature des tâches : ici, nous avons privilégié l'examen de l'enrichissement des tâches que ressent le travailleur pour les réaliser.
 - Pour mesurer le degré d'enrichissement que le travailleur tire de l'exécution de ses tâches, nous avons procédé suivant l'échelle à 14 énoncés de Hackman et Oldham (1980), relative à cet enrichissement. Cette échelle a été traduite et validée par Rancourt (1983). À ces énoncés nous avons ajouté deux autres qui portaient sur le degré de monotonie et de variété caractérisant les tâches exécutées (énoncés 8 et 16). Les répondants doivent indiquer, suivant une échelle à 6 niveaux de variation, à quel point ils sont : (1) tout à fait en désaccord ou (6) tout à fait d'accord avec chacun des énoncés.

La mesure de l'enrichissement des tâches de travail (voir questionnaire à l'annexe A, page 5)	Source
1. Mon emploi exige des compétences complexes et de haut niveau. 2. Je dois travailler en étroite collaboration avec d'autres personnes. 3. Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin. 4. Mon travail me donne des occasions de savoir si je m'acquitte bien de ma tâche. 5. Mon travail est simple et répétitif. 6. Je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes. 7. Dans mon emploi, on ne me dit jamais ce que l'on pense de mon travail. 8. Mon travail est monotone. 9. La qualité de mon travail a des répercussions sur un grand nombre de personnes. 10. Dans mon emploi, je ne peux pas faire preuve d'initiative. 11. Mon (ma) supérieure me tient au courant de ce qu'elle pense de mon travail. 12. Dans mon emploi, j'ai la possibilité d'achever les travaux que j'entreprends. 13. Lorsque j'exécute mes tâches, j'ai peu d'indications sur la qualité de mon travail. 14. Dans mon emploi, j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail. 15. Mon travail n'est pas important pour l'ensemble de l'entreprise. 16. Mon travail est varié.	Hackman et Oldham (1980) Équipe de recherche (1998)

- **La sécurité de l'emploi** : cet aspect a été mesuré suivant l'appréciation du degré d'insécurité pressenti par le travailleur à l'endroit de l'emploi qu'il occupe actuellement. Ainsi, la question subséquente a été posée aux répondants : « À quel point risquez-vous de perdre votre emploi actuel au cours des trois prochaines années ? » (Voydanoff et Donnelly, 1988; Lim, 1996). Une échelle à 6 points de fréquence a été

utilisée pour recueillir les réponses, allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord).

3.2.2.2. les stressseurs confinés dans la vie de famille

L'environnement familial renferme plusieurs agents stressseurs susceptibles d'intensifier le conflit entre le travail et la famille et partant affecter le bien-être de l'individu. Ces agents stressseurs sont nombreux et variés : **1)** certains prennent source dans les exigences des rôles familiaux (« *Family Demands* »), **2)** d'autres émanent des interactions maritales, **3)** certaines autres sont inhérentes aux difficultés rencontrées au niveau des interactions avec les enfants, enfin, **4)** certains autres découlent de l'insuffisance des ressources économiques disponibles au ménage.

- Les exigences des rôles familiaux se rapportent à l'ensemble des aspects objectifs des responsabilités familiales. Ces exigences et les responsabilités qui en découlent, souvent accompagnés par le manque de temps, d'énergie et d'argent requis pour les réaliser, sont fortement liées au conflit famille-travail (Baruch et coll., 1985; Greenhaus et Beutell, 1985; Voydanoff et Donnelly, 1988). Les variables et indicateurs retenus pour décrire ces exigences sont :

- **Le nombre d'enfants à charge vivant avec le répondant** : « *Combien d'enfants vivent avec vous ?* ». Il a également été demandé au répondant d'indiquer le nombre d'enfants handicapés parmi ceux-ci. Enfin, le répondant devait préciser s'il a d'autres enfants dont il est responsable même s'ils ne vivent pas avec lui.
- S'agissant de **l'âge des enfants**, il a été demandé aux répondants d'indiquer « *Combien d'enfants vivent avec vous dont l'âge est de moins de 3 ans, entre 3 ans et 6 ans, entre 6 ans et 12 ans, entre 12 ans et 18 ans, plus de 18 ans* ».
- **Le nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux enfants**. À ce propos, la question suivante a été posée aux répondants : « *Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités parentales ?* ».

- **Le nombre d'heures investies journallement dans les travaux domestiques.** Pour ce faire, la question suivante a été posée aux répondants : « *Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités domestiques ?* ».
 - **Le nombre de personnes âgées et handicapées vivant avec le répondant :** « *Combien de personnes âgées et handicapées vivent-ils avec vous ?* ».
 - **Le nombre d'heures consacrées journallement aux personnes âgées et handicapées qui sont à la charge du répondant.** À ce propos, la question suivante a été posée aux répondants : « *Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités à l'endroit de personnes âgées et handicapées vivant avec vous et à votre charge ?* ».
 - S'agissant de **l'occupation du conjoint** on a posé la question subséquente : « *Votre conjoint(e) a-t-il (elle) un emploi ?* ».
 - **Le nombre d'heures consacrées par le conjoint à son emploi.** À ce sujet, la question suivante a été posée aux répondants « *Combien d'heures par semaine votre conjoint(e) consacre t-il (elle), en moyenne, à son emploi ?* ».
- La qualité de la vie maritale : à ce niveau, nous avons examiné cinq aspects se rapportant à titre d'exemple, aux problèmes de santé, aux comportements maritaux, aux difficultés de caractère. Ainsi, parmi les énoncés décrivant ces aspects, on cite : « *Mon (ma) conjoint(e) est fragile* », « *mon (ma) conjoint(e) fait des choses qui me causent des problèmes* ».
 - La qualité de la vie parentale : à ce propos, nous avons examiné cinq aspects ayant trait aussi bien aux problèmes de santé que de comportement des enfants. À titre d'exemple, on cite : « *Mon enfant (Mes enfants) est (sont) fragile(s)* », « *Mon enfant (Mes enfants) est (sont) difficile(s)* ».

- L'insuffisance des ressources économiques du ménage : cet aspect de la vie familiale a été mesuré suivant deux variables séparées mais complémentaires : a) le manque de ressources économique (« *Economic deprivation* »), qui représente un indicateur objectif de la situation économique de la vie familiale, a trait à la faiblesse du revenu annuellement gagné et renseigne sur l'insuffisance des ressources financières du ménage. À titre d'exemple, un revenu élevé permet à l'individu de s'acquitter plus aisément de ses obligations familiales, entre autres : se payer de meilleurs services de garde pour ses enfants ou de l'aide pour l'entretien du domicile. Cette variable a été mesurée en fonction du revenu total ayant été disponible au ménage durant la dernière année. Sept catégories de réponses ont été présentées aux enquêté(e)s : 1) moins de 20, 000 \$, 2) 20, 000 \$ à 39, 999 \$, 3) 40, 000 \$ à 59, 999 \$, 4) 60, 000 \$ à 79,999 \$, 5) 80, 000 \$ à 99, 999 \$, 6) 100, 000 \$ à 119, 999 \$, 7) 120, 000 \$ et plus. b) Le sentiment d'insécurité et la préoccupation face à la situation financière actuelle de l'individu (« *Economic strain* »), qui concrétisent un indicateur subjectif de la détresse économique, consiste en une appréciation subjective de l'adéquation perçue des ressources financières avec les besoins, les inquiétudes et les attentes à l'endroit de la situation future de l'économie du ménage. Cette variable a été mesurée suivant un seul énoncé (Voydanoff et Donnelly, 1988) : « *De manière générale, avez-vous le sentiment qu'il est difficile de vivre avec les ressources dont dispose votre famille ?* ». Une échelle de 6 points de fréquence a été utilisée pour apprécier les réponses à cette question, allant de 1 (jamais) à 6 (toujours).

3.2.3. Le soutien social

Deux sources de soutien social ont dominé dans la littérature revue : 1) le soutien prodigué sur les lieux de travail (« *Workplace sources of support* ») et 2) le soutien fourni dans la famille (« *Home sources of support* »). En outre, divers types de soutien ont caractérisé cette littérature, qu'on peut articuler autour des quatre types suivants : le soutien émotionnel, le soutien instrumental, le soutien approubatif/évaluatif et enfin, le soutien informationnel. Pour ce faire, nous avons élaboré plusieurs échelles de soutien (du conjoint, de l'organisation et du supérieur) en se basant sur la typologie de House (1981) et ce, comme l'ont fait plusieurs chercheurs (Himle et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992; Ray et Miller, 1994).

3.2.3.1. Le soutien du conjoint

- **Le soutien émotionnel** du conjoint a été mesuré suivant quatre énoncés développés par l'équipe de recherche (1998). Les réponses ont été appréciées selon une échelle à six points de fréquence allant de 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait en accord.

Mesure du soutien émotionnel du conjoint (voir questionnaire à l'annexe A, page 9)	Source
Mon (Ma) conjoint(e)... 1. ...me console quand les choses vont mal. 2. ...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte. 3. ...est insensible à mes problèmes. 4. ...est la personne avec qui je discute en premier de mes problèmes.	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien instrumental** a été opérationnalisé selon une échelle élaborée par l'équipe de recherche (1998) dont les réponses ont été appréciées suivant une échelle à 6 points de fréquence allant de 1 (jamais) à 6 (toujours).

La mesure de la participation du conjoint/partenaire aux travaux domestiques (voir questionnaire à l'annexe A, page 9)	Source
Mon (Ma) conjoint(e)... 1. ...fait les courses (épicerie, nettoyage, achats de vêtements,...). 2. ...fait la cuisine. 3. ...s'occupe des tâches ménagères. 4. ...gère le budget familial. 5. ...s'occupe de l'entretien de la maison. 6. ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant (des enfants), tels que : bains, repas, habillement. 7. ...aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs. 8. ...s'occupe des loisirs des enfants (promenade, cinéma, etc.). 9. ...conduit l'enfant (les enfants), en cas de besoin chez les professionnels de la santé (médecin, dentiste, etc.).	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien évaluatif/approbatif** a été mesuré suivant quatre énoncés développés par l'équipe de recherche. Les réponses ont été appréciées selon une échelle à six points de fréquence : 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait en accord.

La mesure du soutien évaluatif/approbatif du conjoint (voir questionnaire à l'annexe A, page 9)	Source
Mon (Ma) conjoint(e)... 1. ...approuve habituellement ma façon de faire. 2. ...apprécie ce que je fais. 3. ...me critique fréquemment. 4. ...me blâme lorsque les choses tournent mal.	Équipe de recherche (1998).

- **Le soutien informationnel** a été opérationnalisé selon une échelle élaborée par l'équipe de recherche (1998) dont les réponses sont appréciées suivant une échelle à 6 points de fréquence allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord).

La mesure du soutien informationnel du conjoint (voir questionnaire à l'annexe A, page 9)	Source
Mon (Ma) conjoint(e)... 1. ...me fait des suggestions pour améliorer notre équilibre travail-famille. 2. ...me dit ce qui ne va pas. 3. ...refuse de discuter des problèmes	Équipe de recherche (1998)

3.2.3.2. Le soutien de l'organisation

- **Le soutien émotionnel** : pour mesurer cet aspect du soutien on a recouru aux travaux de Himle et coll. (1991) et de Ray et Miller (1994). L'étude de Himle et coll. (1991) a porté sur le soutien (émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif et informationnel) du supérieur et des collègues, tandis que celle de Ray et Miller (1994) s'est intéressée au soutien (suivant les quatre types précités) de l'organisation, du supérieur, des collègues, de la famille et des amis. En s'inspirant de leurs mesures, le soutien émotionnel de la direction a été mesuré comme suit :

La mesure du soutien émotionnel de l'organisation (voir questionnaire à l'annexe, page 10)	Source
<p>Dans mon organisation...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e). 2. ...on est sensible à la situation des employés qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille. 3. ...on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés. 4. ...on accepte qu'un employé(e) puisse s'absenter lorsque les circonstances familiales l'exigent. 	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien instrumental** : pour mesurer cet aspect du soutien prodigué par l'organisation, nous nous sommes référés à la typologie des 20 pratiques d'équilibre travail-famille élaborée par Guérin et coll. (1994). Parmi ces pratiques nous avons retenu 12 qui semblent plus répandues dans les organisations (Deneault, 1996) et qui reflètent l'aspect instrumental du soutien. Les répondants devaient donner leurs réponses par « oui » ou « non » et ce en fonction de : a) l'existence de la pratique dans l'organisation et b) l'utilisation de cette pratique par le répondant.

La mesure du soutien instrumental de l'organisation (voir questionnaire à l'annexe A, page 11)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. Services de garderie (préscolaire). 2. Services de garde des enfants d'âge scolaire. 3. Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études). 4. Services d'information et de référence. 5. Programme d'aide aux employés. 6. Programme de congés pour raisons personnelles (par exemple, 3 jours par année) 7. Aménagement des horaires (par exemple, horaire flexible). 8. Travail à temps partiel. 9. Travail à domicile. 10. Aménagement de l'emploi (par exemple, limitation des responsabilités, des déplacements ou des heures supplémentaires). 11. Aide aux familles des employé(e)s géographiquement déplacé(e)s. 12. Régime d'assurance collective familiale. 	Guérin et coll. (1994)

- **Le soutien évaluatif/approbatif** a été mesuré suivant des énoncés inspirés des travaux de Himle et coll. (1991) et de Ray et Miller (1994). Ces énoncés sont comme suit :

La mesure du soutien évaluatif/approbatif de l'organisation (voir questionnaire à l'annexe A, page 10)	Source
<p>Dans mon organisation....</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...on voit d'un mauvais œil les employés qui accordent beaucoup d'importance à leur vie de famille. 2. ...il est mal vu de se prévaloir de congés parentaux ou de travailler temporairement à temps partiel pour des raisons d'équilibre travail-famille. 3. ...on considère les employés qui s'impliquent beaucoup dans leur vie de famille comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière. 4. ...on ne fait pas confiance aux employés qui ont des difficultés à équilibrer travail et famille. 	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien informationnel** : ce type de soutien, a été mesuré suivant cinq énoncés développés par Guérin et coll. (1996) et par l'équipe de recherche (1998). Les réponses ont été appréciées suivant une échelle à six points de variation allant de : 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait en accord.

La mesure du soutien informationnel de l'organisation (voir questionnaire à l'annexe A, page 11)	Source
<p>Dans mon organisation.....</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...Je peux consulter des personnes pour avoir de l'information en matière d'équilibre travail-famille. 2. ...Il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'équilibre travail-famille. 3. ...Les employés peuvent avoir des informations sur les écoles, les garderies. 4. ...Il y a des comités chargés des questions d'équilibre travail-famille. 5. ...Il y a des activités qui valorisent la famille (journée de la famille, journée porte ouverte aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants. 	Guérin et coll. (1996). Équipe de recherche (1998).

3.2.3.3. Le soutien du supérieur

Le soutien social prodigué par le supérieur a été mesuré à l'aide de plusieurs énoncés adaptés de Guérin et coll. (1996) et utilisés dans le travail de Deneault (1996). Selon ces auteurs, certains énoncés dérivent de la grille de Shinn et coll. (1989) « *Supervisor Scale Items* » utilisés également dans l'étude de Thomas et Ganster (1995). D'autres, comme le précise Deneault (1996), ont été élaborés en fonction de certains aspects du soutien du supérieur mesurés par Goff et coll. (1990) qui, à leur tour, se sont appuyés sur les travaux

de Fernandez (1986). Conformément au canevas préconisé, ces énoncés peuvent ainsi être exposés :

- **Le soutien émotionnel** a été mesuré en recourant à une batterie d'énoncés dont certains ont été adaptés de Shinn et coll. (1989), d'autres de Goff et coll. (1990), certains autres de Himle et coll. (1991) et de Ray et Miller (1994).

La mesure du soutien émotionnel du supérieur (voir questionnaire à l'annexe A, page 12)	Source
Mon (Ma) supérieur(e)... 1. ...ne veut rien savoir de mes difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. 2. ...compatit à mes problèmes d'équilibre travail-famille. 3. ...n'accepte de parler que des sujets reliés au travail. 4. ...est toujours prêt(e) à m'aider pour résoudre mes problèmes d'équilibre travail- famille. 5. ...est chaleureux (se) et compréhensif (ve) quand j'ai des problèmes d'équilibre travail-famille.	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien instrumental** a été mesuré suivant six énoncés qui mesurent la flexibilité du supérieur à aider l'individu à concilier sa vie de travail avec sa vie de famille. Dans l'élaboration de cette échelle, nous nous sommes basés sur le travail de Guérin et coll. (1996). Le répondant était appelé à indiquer dans quelle mesure il était de 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait d'accord avec chacun des énoncés proposés.

La mesure du soutien instrumental du supérieur (voir questionnaire à l'annexe A, page 13)	Source
Mon (Ma) supérieur(e)... 1. ...tient compte de mes exigences familiales lorsqu'il (elle) planifie les réunions et les rencontres. 2. ...tient compte de mes obligations familiales lorsqu'il (elle) m'attribue une charge de travail. 3. ...prend en considération mes obligations familiales lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail. 4. ...accepte d'aménager mon horaire de travail pour tenir compte de mes obligations familiales. 5. ...me permet de reprendre mon travail à d'autres moments quand je dois m'absenter pour des raisons familiales. 6. ...planifie mon travail suffisamment à l'avance pour que j'ai le temps de m'organiser.	Guérin et coll. (1996)

- **Le soutien évaluatif/approbatif** a été mesuré en s'inspirant des travaux de Guérin et coll. (1996), Shinn et coll. (1989), Himle et coll. (1991) et Ray et Miller (1994).

La mesure du soutien évaluatif/approbatif du supérieur (voir questionnaire à l'annexe A, page 13)	Source
<p>Mon (ma) supérieur(e)...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale. 2. ...apprécie le travail que je fais, même si je le fais quelquefois différemment des autres du fait de mes obligations familiales. 3. ...me fait confiance même lorsque j'ai des difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. 4. ...considère que je ne m'intéresse pas à ma carrière parce que je m'implique beaucoup dans ma famille. 	Équipe de recherche (1998)

- **Le soutien informationnel** : les énoncés s'y rapportant visent à mesurer la promotion faite par le supérieur de l'information relative aux pratiques d'équilibre travail-famille (Deneault, 1996). Le répondant devait indiquer, sur une échelle de type « *Likert* » à six points de variation, dans quelle mesure il est de : 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait d'accord avec chacun des énoncés proposés. Ces énoncés ont été adaptés du travail de Deneault (1996) et de ses références (« *American Society for Personnel Administrators* », 1988; Catalyst, 1990; Friedman et Galinsky, 1990). Les 5 premiers énoncés, reposent sur une graduation allant de : « *Mon supérieur connaît les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille* », à « *Mon supérieur m'explique les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille* » (Deneault, 1996). L'objectif visé par l'entremise de ces énoncés et de mesurer le degré de connaissance et de compréhension manifesté par le supérieur à l'égard des pratiques d'équilibre travail-famille et la promotion qu'il en fait (Deneault, 1996).

La mesure du soutien informationnel du supérieur (voir questionnaire à l'annexe A, page 13)	Source
Mon (Ma) supérieur(e)... 1. ...m'informe des politiques ou pratiques organisationnelles susceptibles de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille. 2. ...m'oriente vers des personnes capables de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille. 3. ...m'explique les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille (formelles ou informelles) existant dans l'organisation. 4. ...me donne des "petits trucs" pour m'en sortir.	(Deneault, 1996)

3.2.4. Les variables de contrôle

Dans le but de renforcer notre stratégie de recherche, nous avons utilisé un ensemble de huit caractéristiques psychodémographiques et ce, à titre de variables de contrôle. Ceci nous a permis de contrôler l'effet de ces dernières et, le cas échéant, d'ajuster cet effet grâce aux techniques de l'analyse statistique, afin de cerner plus clairement l'effet spécifique à nos variables indépendantes. Ceci renforce la puissance de notre modèle et permet de détecter facilement les vraies relations entre nos variables indépendantes et celles dépendantes. Ensuite, cela nous a aidés à mieux évaluer l'impact de chaque variable indépendante de notre modèle comparativement à d'autres causes possibles. Enfin, ceci nous a aidés à mieux prévenir les conclusions fallacieuses ou erronées quant à l'impact ou au rôle causal d'une variable donnée du fait de l'effet non mesuré d'une autre variable. A cet égard, comme le précise Kervin (1992), : « *A Control Variable may turn out to be an extraneous variable that, if not measured or controled, would distort conclusions* ».

Ceci étant précisé, les variables de contrôle, que nous avons jugées pertinentes pour notre recherche, sont les suivantes :

- **Le « genre »**⁷ cette variable nous a permis de saisir l'impact de la socialisation sexuelle des rôles s'agissant du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille. Elle a été codée en 1) homme et 2) femme.

⁷ Tout au long du texte basant cette recherche, le mot « sexe » est entendu dans une acception renvoyant au mot « genre ». Autrement dit, toute différence entre les hommes et les femmes soulevée ici, repose sur la différence de socialisation.

- **L'âge** : Cette variable a été basée sur le nombre d'années tel que rapporté par l'enquêté(e) lui-même et codée en années (Frone et coll., 1992).
- **Le niveau d'éducation scolaire** : cette variable a été établie conformément au nombre d'années de scolarité effectuées par l'enquête(e). Elle a été codée en 5 niveaux d'étude terminés allant de 1 (primaire) à 5 (2e et 3e cycles universitaires).
- **Le salaire brut annuel** : cette variable a été mesurée en fonction du niveau de salaire brut gagné par année. Elle a été codée suivant 7 classes de salaire, allant de 1 (moins de 20 000 \$) à 7 (70 000 \$ et plus) (Guérin et coll., 1992).
- **La catégorie occupationnelle de l'individu** a été mesurée comme suit : 1) cadre, 2) professionnel(le), 3) technicien(ne), 4) employé(e) de bureau, 5) employé(e) de production et/ou d'entretien, 6) autres. Ainsi, on a posé la question suivante : « *À quelle catégorie occupationnelle appartenez-vous ?* » (Guérin et coll. 1992).
- **La personnalité** : parmi les facettes retenues pour mesurer cet aspect de l'individu, il y a l'implication psychologique (« *Psychological Involvement* »), la gestion de soi (« *Self-leadership* ») et la désirabilité sociale.
- L'implication psychologique a été mesurée selon deux variables : l'implication dans la vie professionnelle et l'implication dans la vie familiale.

- * L'implication dans la vie professionnelle représente : « *The degree to which one's job is central to one's self-concept of sense of identity* » (Lodhal et Kejner, 1965; Kanungo, 1982). Cet aspect a été mesuré suivant quatre énoncés adaptés de Kanungo (1982) et ce, tels qu'utilisés par Frone et coll. (1992). Une échelle à 6 points de variation a été utilisée pour apprécier les réponses données : allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord);

La mesure de l'implication psychologique dans la vie professionnelle (voir questionnaire à l'annexe A, page 19)	Source
1. Mon travail fait partie des choses importantes de ma vie. 2. La plupart de mes centres d'intérêts s'organise autour de mon travail. 3. Mon travail représente une grande partie de ce que je suis. 4. Je suis très attaché(e) à mon travail.	Kanungo (1982)

- * L'implication dans la vie familiale a été mesurée suivant les mêmes énoncés adaptés de Kanungo (1982) et utilisés par Frone et coll. (1992). Ainsi, les quatre énoncés précités ont été convertis pour mesurer l'implication dans la vie familiale et ce, en remplaçant le mot travail par celui de famille. Une échelle à 6 points de variation a été utilisée pour apprécier les réponses allant de : 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait d'accord).

La mesure de l'implication psychologique dans la vie familiale (voir questionnaire à l'annexe A, page 19)	Source
1. Ma famille fait partie des choses importantes de ma vie. 2. La plupart de mes centres d'intérêts s'organise autour de ma famille. 3. Ma famille représente une grande partie de ce que je suis. 4. Je suis très personnellement impliqué avec ma famille.	Kanungo (1982)

- La gestion de soi (« *Self-leadership* »). Cet aspect a été mesuré selon l'échelle à 23 énoncés développés par Manz, (1992a). Les répondants devaient indiquer, au niveau de chaque énoncé, jusqu'à quel point, ils sont de : 1) tout à fait en désaccord à 6) tout à fait en accord.

La mesure de la gestion de soi (voir questionnaire à l'annexe A, page 19)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. J'exerce un suivi sur la progression de mon travail. 2. J'utilise fréquemment des aide-mémoire afin de m'aider à me rappeler les choses que j'ai à faire. 3. J'aime travailler en fonction d'objectifs précis que je me suis fixés. 4. Après avoir bien fait une activité, je suis content de moi. 5. J'ai tendance à m'en vouloir lorsque j'ai fourni un mauvais rendement. 6. Je m'exerce souvent avant de réaliser des tâches inhabituelles afin d'augmenter mes chances de réussite. 7. Je suis généralement conscient de mon niveau de rendement dans la réalisation d'une activité. 8. J'essaie d'organiser mon espace de travail de manière à pouvoir me concentrer sur mon travail. 9. Je me fixe des objectifs personnels. 10. Je suis habituellement capable de me débrouiller pour trouver les solutions à mes problèmes. 11. Je pense davantage à ce que j'aime faire dans mon travail qu'aux bénéfices (ex. : prime, promotion) que j'espère en retirer. 12. J'aime planifier une activité importante avant de la réaliser. 13. Je suis de près l'évolution des projets sur lesquels je travaille. 14. Je mets tout le temps et les efforts requis lorsque j'ai un problème difficile à résoudre. 15. J'aime me fixer des objectifs de rendement au travail. 16. J'accorde davantage d'importance au plaisir d'accomplir mon travail qu'aux récompenses que j'en retire. 17. Lorsque j'accomplis particulièrement bien une activité, j'aime m'offrir ou faire quelque chose que j'apprécie. 18. Je suis souvent très critique envers moi-même relativement à mes échecs. 19. Après avoir mené à bien une tâche, je me récompense fréquemment avec quelque chose que j'aime. 20. Je sais généralement où aller chercher l'information nécessaire pour prendre de bonnes décisions. 21. J'ai tendance à me blâmer sévèrement lorsque je n'ai pas bien réalisé une tâche. 22. Je suis capable de prendre des décisions même s'il me manque des éléments d'information. 23. Je révise souvent mon plan d'action avant de relever un défi. 	Manz (1992a)

- La désirabilité sociale a été mesurée selon une échelle à 13 énoncés adaptés de l'échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crown par Ballard (1992). Une échelle d'appréciation à six points de variation a été utilisée pour apprécier les réponses allant de 1 (tout à fait en désaccord) à 6 (tout à fait en accord).

La mesure de la désirabilité sociale (voir questionnaire à l'annexe A page 20)	Source
<ol style="list-style-type: none"> 1. J'éprouve parfois du ressentiment à l'idée de ne pas arriver à mes fins. 2. Peu importe à qui je parle, je sais toujours écouter. 3. Je me rappelle avoir fait semblant d'être malade pour me soustraire à quelque chose. 4. Je suis toujours prêt(e) à reconnaître mes torts. 5. Je suis toujours courtois, même envers les personnes désagréables. 6. À quelques reprises, il m'est arrivé(e) d'envier énormément le succès des autres. 7. Je n'ai jamais dit délibérément des choses blessantes à quelqu'un. 8. Il m'est déjà arrivé de me rebeller contre des personnes en autorité même si je savais qu'elles avaient raison. 9. À certaines occasions, il m'est arrivé de profiter de quelqu'un (de l'exploiter). 10. Plutôt que de pardonner et d'oublier, je cherche toujours à me venger. 11. Je ne me suis jamais senti(e) contrarié(e) quand quelqu'un exprime des opinions différentes des miennes. 12. À quelques occasions, je n'ai pas terminé ce que j'ai entrepris parce que je doutais de mes capacités. 13. Je me sens parfois irrité(e) quand des gens me demandent des faveurs. 	Ballard (1992)

3.3. HYPOTHÈSES SPÉCIFIQUES

Notre modèle de recherche s'articule sur l'évaluation de l'efficacité des sources organisationnelles et familiales de soutien social dans une perspective de conflit travail-famille. Plus précisément, nous avons testé un modèle sur l'évaluation de l'efficacité (additive et interactive) de ces sources de soutien à l'endroit de l'intensité du conflit travail-famille.

À cet effet, et pour plus de précision, plusieurs hypothèses spécifiques peuvent être formulées. Ainsi, à l'intérieur de la première hypothèse générale, on peut envisager différentes hypothèses spécifiques relatives à l'effet additif (indépendant) de chaque source/type de soutien social à l'endroit de l'intensité du conflit travail-famille. De même, s'agissant de la deuxième hypothèse générale, on peut envisager plusieurs hypothèses spécifiques à propos de l'effet interactif de chaque source/type de soutien social avec chaque agent stressé à l'endroit de l'intensité du conflit travail-famille. Ces hypothèses spécifiques (que nous n'énumérons pas car elles sont trop nombreuses) vont dans le sens général présenté dans le point 3.1.2.

3.4. STRATÉGIE DE RECHERCHE

Dans cette section, un aperçu est donné sur la stratégie préconisée afin de « *fournir une réponse aussi valide, objective, précise et économique que possible* » à la question de recherche déjà posée (Gauthier, 1984). Les éléments constitutifs de cette stratégie de recherche, s'articulent autour de l'élaboration d'une démarche générale et le choix d'un devis spécifique de recherche.

Les étapes caractéristiques de l'approche générale de recherche prônée peuvent ainsi être énumérées :

- D'abord, il est à souligner que notre démarche générale de recherche est effectuée à un niveau individuel, ayant pour unité d'analyse l'individu et est réalisée de manière empirique.
- Ensuite, nous tenons à spécifier que notre démarche a fait usage de données collectées par voie de questionnaire et ce, auprès d'un échantillon d'individus susceptibles de vivre le conflit travail-famille.
- Enfin, s'agissant de la nature ou du type de la démarche en tant que telle, il est à noter que nous avons emprunté une structure non expérimentale de recherche. Autrement dit, aucune variable indépendante n'a fait l'objet de manipulation, de manière provoquée ou invoquée, dans le cadre de cette recherche.

Notre recherche se veut avant tout explicative et est associée à des hypothèses de recherche statiques du genre qui posent les questions sur l'état (de stress, de bien-être, etc.) plutôt que sur les changements d'état (suite à des variables indépendantes provoquées ou invoquées). Une autre raison pour prioriser cette nature explicative, réside dans le caractère récent de la problématique adoptée. Ainsi, nous avons voulu explorer l'efficacité du soutien social dans le cas de personnes qui travaillent et ont au moins un enfant qui vit avec elles. Parmi les devis de recherche non expérimentaux, nous avons choisi le devis transversal

(« *cross-sectional design* »). Le choix d'un tel devis nous est dicté par les contraintes de temps préétablies pour la réalisation de cet exercice académique.

3.5. INSTRUMENT DE MESURE ET MODE DE COLLECTE DES DONNÉES

L'instrument de mesure utilisé consiste en un questionnaire écrit et auto-administré. Ce questionnaire comporte l'ensemble des questions relatives aux : 1) stressors contenus dans la vie professionnelle et dans la vie familiale; 2) sources et types de soutien social contenus dans la vie de travail et dans celle de famille; 3) formes du conflit travail-famille; 4) domaines de bien-être tels que visualisés par notre modèle de recherche. Notons que toutes les échelles contenues dans ledit questionnaire ont été formulées de façon multidimensionnelle afin de renforcer la validité et la fidélité de nos construits. La plupart des questions ont des échelles de type «*Likert* » comme format de réponse.

L'élaboration du questionnaire a été réalisée par l'équipe de recherche (Guérin, St-Onge et Rhnima, 1998) présentée à la première page du questionnaire. Néanmoins, il y a lieu de souligner qu'une version originale de cet instrument a été élaborée dans le cadre d'un large projet de recherche précédent et ayant concerné une autre équipe de recherche (Guérin, St-Onge, Chenevier, Deschamps et Deneault, 1996). Cette première version renfermait des énoncés concernant les stressors familiaux et professionnels, le conflit travail-famille, le bien-être professionnel, personnel et familial ainsi que le soutien organisationnel. Autrement dit, la nouvelle version dudit instrument se distingue de la première, par le fait d'avoir diversifié les sources de soutien (familial et organisationnel) et décortiqué les types sous lesquels il peut se présenter (émotionnel, évaluatif, informatif et instrumental). Afin de s'assurer de la pertinence des questions posées dans ledit questionnaire, nous avons procédé à une revue de littérature approfondie concernant l'ensemble des variables comprises dans notre modèle de recherche. À cette issue, nous avons recensé les principaux déterminants du conflit travail-famille, les principales sources et formes de soutien social confinées dans les lieux de travail et dans la famille.

Par la suite et dans le but de s'assurer de la qualité de la forme et du contenu de notre outil de mesure, nous avons procédé à une enquête pilote auprès d'une trentaine de travailleurs

dérivant de secteurs économiques différents (industrie, services, etc.) et occupant divers statuts socio-professionnels (cadre, professionnel, employé, technicien, etc.). Ainsi, plusieurs correctifs ont été apportés à la version originale du questionnaire et ce, conformément aux commentaires ayant été reçus. Au mois de juin 1998, le questionnaire fut élaboré et imprimé dans sa forme définitive. Tel que reproduit à l'annexe A, ce questionnaire s'étale sur 21 pages totalisant 267 questions et requiert approximativement une trentaine de minutes pour être complété. Il est réparti en 12 sections :

- La section 1 : « Le conflit travail-famille », présente une mesure bidirectionnelle dudit conflit et ce, en 14 questions : 7 mesurant le conflit travail→famille et 7 autres mesurant le conflit famille→travail (pages 1 et 2 du questionnaire).
- La section 2 : « L'emploi » renferme 42 questions se rapportant aux différentes caractéristiques de l'emploi des répondants : catégorie professionnelle, nature des tâches et des rôles, temps de travail et son aménagement, mobilité géographique requise par le travail enfin la sécurité perçue de l'emploi (pages 3 à 6 du questionnaire).
- La section 3 : « La famille », affiche 27 questions traitant des caractéristiques de la vie de famille du répondant : temps investi dans les tâches domestiques, qualité des interactions parentales et maritales et enfin, caractéristiques de l'emploi du conjoint (pages 6 à 8 du questionnaire).
- La section 4 : « Le soutien du conjoint », présente 20 questions visualisant les quatre types de soutien pouvant être prodigués par le conjoint : émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif et informationnel (pages 9 à 10 du questionnaire).
- La section 5 : « Le soutien de l'organisation », contient 37 questions décrivant les quatre types de soutien pouvant être offerts par l'organisation : émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif et informationnel (pages 10 à 12 du questionnaire).

- La section 6 : « Le soutien du supérieur », renferme 19 questions traitant des quatre types de soutien pouvant être prodigués par le supérieur : émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif et informationnel (pages 12 à 13 du questionnaire);
- La section 7 : « Le bien-être professionnel », regroupe 20 questions ayant rapport avec l'état d'épuisement et d'insatisfaction au travail du répondant (pages 14 à 15 du questionnaire);
- La section 8 : « Le bien-être familial » est constitué de 5 questions relatives à divers aspects de la satisfaction dans la vie de famille (page 15 du questionnaire);
- La section 9 : « Le bien-être personnel », présente 30 questions se rapportant à l'état de stress, de santé et de satisfaction dans la vie en général du répondant (pages 15 à 17 du questionnaire);
- La section 10 : « Le (La) répondant(e) », regroupe 6 questions sur le sexe, l'âge, le niveau scolaire, le salaire, le revenu global et le sentiment de détresse financière ressenti par le répondant (pages 17 à 18 du questionnaire);
- La section 11 : « La personnalité », s'organise autour de 44 questions touchant à différentes facettes psychologiques du répondant : implication dans la vie de travail et dans celle de famille, la gestion de soi (« *Self-Leadership* ») et la désirabilité sociale (pages 18 à 20 du questionnaire).
- La section 12 : « Informations générales », contient 3 questions relatives au nombre d'employés dans l'organisation où travaille le répondant, à la région où se situe son organisation et enfin, au fait qu'il est affilié ou non à l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec (page 21 du questionnaire). Cette distinction est faite simplement afin de pouvoir facilement présenter un rapport de recherche spécifique à la direction dudit Ordre.

À ces 21 pages de questions, nous avons ajouté une dernière page pour recueillir les commentaires des répondants à l'endroit de notre outil de mesure. Qu'ils en soient tous remerciés pour le temps investi dans le remplissage dudit questionnaire.

3.6. POPULATION CIBLE

La population ciblée par cette recherche est constituée de professionnels et de cadres. Pour ce faire, nous avons eu pour terrain l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec⁸. En fait, les responsables dudit Ordre nous ont témoigné non seulement leur intérêt pour le thème de la recherche, mais aussi leur prédisposition à couvrir tous les frais concernant l'administration du questionnaire s'y rapportant. Ceci nous a encouragés d'autant plus que la population des membres de l'Ordre demeure largement caractérisée par la présence en son sein de professionnels et de cadres. La personne qui répond au questionnaire doit travailler et avoir au moins un enfant qui vit avec elle.

3.7. PLAN D'ANALYSE DES DONNÉES

Quatre types d'analyse ont été effectués sur les données concernant cette recherche :

- Une analyse univariée pour avoir une idée de la distribution des variables de notre modèle de recherche, par exemple, sur le niveau de conflit travail-famille et de soutien social caractérisant les répondants.
- Une analyse bivariée de type corrélationnel, afin d'examiner le « *pattern* » d'association entre les différentes variables de notre modèle de recherche; par exemple : entre le conflit travail-famille et les agents stressés et entre le conflit travail-famille et les sources/types de soutien.
- Une analyse multivariée pour examiner les relations simultanées entre plusieurs variables de notre modèle de recherche et ce, afin de vérifier les hypothèses formulées. Rappelons ici, que la régression a été hiérarchique et par bloc et ce, suivant la démarche « *Stepwise* » (Cohen et Cohen, 1983).

⁸ Actuellement appelé l' Ordre des conseillers en gestion des ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (« ORHRI »).

- Une analyse factorielle dont l'objectif était d'identifier les indicateurs jouissant d'un lien entre eux afin de réduire le nombre de variables pour mesurer chacun des concepts contenus dans notre modèle de recherche (Vogt, 1993; Kervin, 1992; Aaker et coll., 1990). Cette analyse a été utilisée spécifiquement pour construire les échelles sous-tendant ces différents concepts.

3.8. ÉTAPES DE RÉALISATION DE LA RECHERCHE

En attendant de mettre au point, de manière définitive, toutes les démarches concernant le déroulement de l'aspect empirique de cette recherche, nous présentons les étapes ayant jalonné la réalisation de cette recherche :

- Pendant l'hiver et le printemps 1998, le questionnaire a été confectionné dans sa forme définitive;
- Durant l'été 1998, nous avons procédé à l'administration d'une mesure avant (« *pretest* ») et à la collecte officielle des données;
- Le retour et la saisie du questionnaire ont été réalisés pendant les mois d'octobre et de novembre 1998;
- L'analyse des données a été effectuée pendant les années 1999 et 2000;
- Enfin, la rédaction finale de la thèse a été achevée vers la fin de l'été 2001. A cette étape, un rapport de recherche sera envoyé à l'organisme participant l'informant des résultats enregistrés, des conclusions tirées et des recommandations à considérer lors de la mise en œuvre de nouvelles politiques de soutien social dans le cadre du conflit travail-famille.

3.9. RETOMBÉES ESCOMPTÉES

Deux types de retombées sont à déduire de cette recherche : des retombées théoriques et d'autres pratiques :

- Les retombées théoriques : cette étude apporte des éclaircissements aux résultats déjà enregistrés dans ce champ d'étude, soulève des questions et permet aux chercheurs d'initier de nouvelles pistes de recherche. Elle permet donc de : **1)** jeter plus de lumière sur les effets additifs et interactifs du soutien social (de l'organisation, du supérieur et du conjoint) à l'endroit de l'intensité du conflit travail-famille; **2)** vérifier sous quel type (émotionnel, instrumental, évaluatif/approbatif ou informationnel) le soutien social peut s'avérer plus efficace dans le contexte du conflit travail-famille.
- Les retombées pratiques : cette recherche identifie les sources et les types de soutien social utilisées par les membres de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, dans un contexte de conflit travail-famille, susceptibles d'agir efficacement sur l'intensité de leur tiraillement quotidien entre les exigences de leur vie professionnelle et le fardeau de leurs responsabilités familiales. Autrement dit, cette étude permet de mettre en relief, tant au niveau de l'organisation, du supérieur que du conjoint, l'impact du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille; contexte qui caractérise les conditions de vie de la majorité des travailleurs actuels au Québec et au Canada. Une fois cet impact mis en évidence, ces sources et ces types pourront être restructurés de façon à éliminer à la source toute velléité de stress et ce, *via* des programmes et des politiques de gestion plus ajustées.

Chapitre IV

4. LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE

Ce chapitre présente les données collectées dans le cadre de cette recherche. Ainsi, un premier volet est consacré à la collecte des données et un deuxième volet est réservé à la description du profil des répondants.

4.1. CARACTÉRISTIQUES DES DONNÉES COLLECTÉES

Dans cette section, nous élaborons sur trois aspects principaux caractérisant le déroulement de notre enquête : la cueillette des données, la procédure préconisée pour leur saisie et la représentativité de l'échantillon dont elles dérivent.

4.1.1. Cueillette des données

Le questionnaire ayant servi d'outil de collecte des données de cette recherche a été distribué durant la première semaine du mois de juillet 1998 à toute la population des membres de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec. Vu que la majorité écrasante (3177 personnes) de la population cible (3713 membres) n'a pas retourné le questionnaire dans les délais impartis, l'échantillon définitif a été constitué de 536 cas. Cela représente un taux de réponse de 14.4 %⁹. Parmi les questionnaires reçus, 46 ont été rejetés dont 4 dû au fait qu'il y manquait des données sur la plus grande partie du questionnaire, ce qui les rendait pratiquement inutilisables et 42 autres, tout simplement, parce qu'ils ne répondaient pas à la condition *sine qua non* d'admissibilité à cette enquête : avoir au moins un enfant qui vit avec soi et à la charge de soi. Ce qui représente un taux de rejet de l'ordre de 8.58 %. Autrement dit, l'échantillon définitif de cette recherche est constitué de 490 enquêtés (13,2 %). Pour de plus amples informations sur les caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et sociogéographiques de nos

⁹ Les raisons qui nous ont poussé à ne pas relancer les participants, c'est que d'abord cela relevait de la direction de l'Ordre qui ne pouvait procéder à une telle action que mensuellement, ce qui risquait de retarder le plan de réalisation de notre recherche. Deuxièmement, le nombre de questionnaires reçus et jugés utilisables était assez suffisant pour procéder à la recherche (n= 490).

caractéristiques sociodémographiques, socioprofessionnelles et sociogéographiques de nos répondants, nous renvoyons le lecteur au chapitre IV réservé à la présentation des données de l'enquête.

S'agissant de la procédure d'envoi du questionnaire, il y a lieu de noter que chaque questionnaire a été envoyé directement, via un courrier régulier (mensuel), par le bureau de l'Ordre à l'ensemble de ses membres. Cela dit, le questionnaire a été inséré parmi un ensemble de documents relatifs au bulletin mensuel de l'Ordre et à une publicité (payante) concernant l'annonce de sessions de formation aux membres de l'Ordre. Chaque questionnaire a été accompagné d'une lettre de la présidente de l'Ordre, dans laquelle ont été spécifiés les objectifs de l'enquête (voir annexe A) et d'une enveloppe de retour suffisamment affranchie, assurant le répondant d'un anonymat total, ce qui, d'ailleurs, renforce la validité des résultats enregistrés.

En ce qui concerne la procédure de retour des questionnaires, notons que les enquêtés ont retourné le questionnaire, une fois rempli, à l'adresse du siège de l'Ordre. À l'issue de cette action, nous étions contactés par le bureau de l'Ordre afin de passer prendre possession de l'ensemble des questionnaires assemblés.

Eu égard à la confidentialité des informations contenues dans les questionnaires, il est à souligner que ces derniers étaient déjà ouverts lorsque nous en avons pris possession au siège de l'Ordre. Cet état des choses est dû au fait que plusieurs répondants se sont servis de l'enveloppe de retour pour envoyer certains autres documents que le questionnaire, au siège de l'Ordre. On a donc été obligé d'ouvrir les enveloppes de retour afin de prendre possession des différents autres envois. Toutefois, ceci s'est déroulé dans des conditions de confidentialité rigoureuses. Il en témoigne le fait que cela a été fait par les soins d'une seule et même personne qui s'occupe de la gestion du courrier de l'ensemble de l'Ordre et que cette personne est demeurée complètement étrangère à la recherche. Cette démarche a été effectuée conformément à une procédure écrite d'ouverture du courrier et ce, étant donné que depuis le mois de septembre 1998, l'Ordre est régi par des normes rigoureuses de qualité totale (« ISO 9002 »)

4.1.2. Saisie des données

Une fois reçu, l'ensemble des questionnaires a été confié à un organisme privé (« A.S.C.I.I., inc. ») spécialisé en traitement des données et ce, le 16 octobre 1998. La saisie des données a été faite en mode « Ascii ». Cette action a duré à peu près deux semaines étant donné le nombre de questionnaires remis en retard. L'organisme en question nous a remis l'ensemble des questionnaires saisis à la fin du mois de novembre 1998. Par la suite, nous avons converti le fichier des données reçu sous forme d'un fichier « SPSS ». C'est sous ce logiciel d'analyse statistique que toutes les données concernant notre recherche ont été examinées.

4.1.3. Échantillon et représentativité

Pour apprécier le degré de représentativité de l'échantillon étudié par rapport à la population des membres de l'Ordre, nous avons eu recours à quelques variables de base, à propos desquelles, ce dernier était en mesure de nous prodiguer de l'information. Ainsi, la vérification de cette représentativité est testée à travers les variables subséquentes : le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la catégorie occupationnelle, le salaire brut annuellement gagné et la région où se situe le lieu de travail. Pour ce faire, nous avons procédé à une série de tests de moyennes et de proportions¹⁰ et ce, en tenant compte du fait que l'écart-type de la population n'est pas connu mais estimé à partir de l'écart-type de l'échantillon; que l'échantillon est non aléatoire mais composé de plus de 30 cas; qu'il est de nature exhaustive et que la fraction de sondage (n/N) est supérieure à $1/20$.

Pour effectuer ces tests, nous avons utilisé les formules suivantes :

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\sigma_x} \qquad Z = \frac{p - \pi}{\sigma_p}$$

$$\sigma_x = s/\sqrt{n}$$

$$\sigma_p = \sqrt{pq}/\sqrt{n}$$

$$\mu = \text{moyenne de la population}$$

¹⁰ Les tests de proportions et de moyennes effectués sont de type bilatéral et aux seuils de .01 et .05.

- π = proportion moyenne de la population
- x = moyenne de l'échantillon
- p = proportion moyenne de l'échantillon
- s = écart-type de la distribution relative à l'échantillon

Les tableaux comparatifs, 4.1 et 4.2, permettent de faire les constats suivants :

- Au niveau du sexe, on constate qu'il y a une disparité assez remarquable entre la proportion des femmes ayant été incluse dans l'échantillon des répondants (63.8 %) et celle dont est composée la population d'origine (\cong 50 %). Cela dit, on enregistre une surreprésentation des femmes dans l'échantillon, à peu près, de l'ordre de 13.8 %. Cette différence s'est avérée significative au seuil de .01 ($Z=6.3$). À l'encontre de ce fait, les hommes (36.3 %) demeurent sous-représentés dans notre échantillon relativement à ce qu'il en est au niveau de la population d'origine (\cong 50 %). Cette différence est également significative à 1 % ($Z=-6.3$). Bref, la disparité observée entre les hommes et les femmes s'explique à notre sens, par le fait qu'étant donné la condition *sine qua non* pour répondre au questionnaire (avoir au moins un enfant qui vit avec soi et qui est à la charge de soi), les femmes se trouvent davantage concernées que les hommes par cette réalité. Une autre raison qui pourrait sous-tendre cette disparité, tient au caractère plus attrayant de notre recherche pour les femmes que pour les hommes. En effet, dans un sondage fait sur le salaire des membres de l'Ordre, durant le mois de mars 1998 (soit 5 mois avant notre enquête), les résultats de l'échantillon étudié ont démontré que la disparité entre les femmes (46 %) et les hommes (54 %) est non seulement de moindre envergure que celle enregistrée dans notre recherche, mais en plus, elle était dans le sens inverse.
- S'agissant de l'âge, il y a lieu de souligner que l'âge moyen de nos répondants (39.08 ans avec un écart-type de 6.32 ans) ne présente aucune différence significative avec l'âge moyen de la population d'origine (39.5 ans) et ce, au seuil de 1 % ($Z=-1.39$).
- Eu égard au niveau d'étude possédé par nos répondants, relativement à celui dont est dotée la population des membres, force est de constater qu'une grande convergence semble caractériser les agrégats statistiques respectifs aux deux sources : 87.4 % des

répondants ont au moins un baccalauréat et 92 % de la population des membres présente le même profil éducationnel. Autrement dit, il y a un faible écart qui les sépare (4.6 %). Le test de proportions réalisé, au seuil susmentionné, nous a fait constater que la différence entre la proportion dans l'échantillon et celle dans la population est significative ($Z=-2.95$).

- En ce qui concerne les catégories occupationnelles de nos répondants par rapport à celles relevant de la population des membres¹¹, il est à noter qu'une convergence assez importante semble caractériser les profils des ressortissants des deux sources : 52.8 % des répondants sont des cadres et 58.8 % de la population des membres l'est également (soit un écart de 6 %); 34.1 % des répondants sont des professionnels et 27.8 % de la population des membres affiche le même profil occupationnel (soit un écart de 6.3 %). Toutefois, s'agissant des autres catégories d'occupation professionnelle, nous ne pouvons les comparer et ce, vu que nous ne disposons pas d'informations relatives à la population des membres à ce registre. Néanmoins, la comparaison ayant été effectuée paraît concerner 87.2 % de l'échantillon étudié par rapport à 85.6 % de la population totale. Ceci étant, les tests de proportions effectués, au seuil précité, permettent de remarquer que nos chiffres diffèrent significativement de ceux se rapportant à la population ($Z=-2.66$ au niveau des cadres et $Z=2.94$ au niveau des professionnels).
- Compte tenu du salaire brut annuellement gagné, il est à noter qu'une disparité appert caractériser l'échantillon étudié relativement à la population d'origine : le salaire moyen des répondants est de 53 765 \$, alors que le salaire moyen de la population des membres est de 65 800 \$. Autrement dit, une différence de 12 035 \$ semble émerger de cette comparaison. Cette disparité s'est avérée significative au seuil précédemment invoqué ($Z=-16.3$).
- Le lieu de travail des répondants est surtout situé à Montréal (58.7 %), en Montérégie (10.6 %) et à Québec (8.7 %). Autrement dit, ce sont les membres de l'Ordre travaillant à Montréal qui ont répondu le plus au questionnaire de cette enquête. Ces trois régions

¹¹ Selon la base de données de "l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec".

regroupent à elles seules 78 % de nos répondants. Approximativement, les mêmes régions, s'agissant de la population des membres, semblent concentrer des proportions rapprochées et dans le même ordre d'importance : Montréal (46.2 %), la Montérégie (17.3 %) et Québec (10.4 %). Ces trois régions concernent, à elles seules, 73.9 % de la population des membres. Toutefois, les résultats concernant Montréal et la Montérégie ont révélé des différences significatives aux seuils mentionnés ($Z=5.61$ pour Montréal et $Z=-4.82$ Pour la Montérégie).

Tableau IV.1 Proportions de la population et de l'échantillon relatives au sexe, au niveau d'éducation, à la catégorie occupationnelle et au lieu de travail

Variables	Échantillon		Pop. (%)	$X - \mu$ en (%)	$\sqrt{pq/n}$	Z	Sig.
	Fréquence	(%)					
Sexe							
Femmes	306	63.8	50.0	13.8	2.17	6.35	**
Hommes	174	36.2	50.0	-13.7	2.17	-6.31	**
Niveau d'éducation							
Primaire	1	0.2	-			-	
Secondaire	16	3.3	-			-	
Collégial	43	9.0	-			-	
Universitaire : 1er cycle	294	61.5	}92	-4.6	1.55	-2.95	**
Universitaire : 2e ou 3e cycle	124	25.9					
Catégories occupationnelles							
cadres	251	52.8	58.8	-6.0	2.25	-2.63	**
professionnels	162	34.1	27.8	6.3	2.14	2.92	**
techniciens	13	2.7	-	2.7			
employés de bureau	40	8.4	-	8.4			
employés de production et d'entretien	1	0.4	-	0.4			
autres	8	1.7	-	1.7			

Variables	Échantillon		Pop. (%)	X - μ en (%)	$\sqrt{pq/n}$	Z	Sig.
	Fréquence	(%)					
Lieu de travail							
Bas-Saint-Laurent	4	.9	.8				
Saguenay-Lac-Saint-Jean	10	2.1	1.8				
Québec	41	8.7	10.4	-1.7	1.27	-1.30	n.s
Mauricie-Bois-Francs	23	4.9	3.1				
Estrie	11	2.3	3.0				
Montréal	276	58.7	46.2	12.5	2.22	5.63	**
Outaouais	13	2.8	3.1				
Abitibi-Témiscamingue	7	1.5	1.5				
Côte-Nord	2	0.4	.4				
Nord-du-Québec	-	-	-				
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	0.2	.4				
Chaudière-Appalaches	3	0.6	.4				
Laval	17	3.6	5.3				
Lanaudière	5	1.1	2.5				
Laurentides	7	1.5	2.5				
Montréal	50	10.6	17.3	-6.7	1.39	-4.82	**
Autre	-	-	.3				

*p \leq .05, **p \leq .01, n.s : non significatif

Tableau IV.2 Moyennes de la population et de l'échantillon relatives à l'âge et au salaire brut annuel

Variables	Moyenne Échantillon	Moyenne Population	x- μ	S/ \sqrt{n}	Z	Sig.
Age moyen	39.1 ans	39.5ans	-0.42	6.32	-1.39	n.s
Salaire moyen	53 765 \$	65 800 \$	-12 035 \$	737.94	-16.3	**

*p \leq .05

**p \leq .01 n.s : non significatif

Grosso modo, la représentativité de l'échantillon étudié demeure à plusieurs égards problématique. Ainsi, hormis l'âge et partiellement le lieu de travail, les agrégats statistiques relevés au niveau des autres caractéristiques des répondants se sont révélés non représentatifs de la population des membres de « *l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec* ». Autrement dit, les résultats de notre recherche seront biaisés en ce sens que les femmes sont surreprésentées dans notre échantillon, les hommes y sont sous-représentés et ce, par rapport aux proportions respectives observées dans la population des membres. De même, la proportion des répondants universitaires est moins

importante que celle caractérisant la population des membres, les cadres sont sous-représentés dans notre échantillon, alors que les professionnels y sont surreprésentés relativement aux proportions respectives observées dans la population des membres; le salaire moyen brut annuellement gagné est moins élevé que celui reflété par la population des membres et enfin, s'agissant du lieu de travail, notons que si la proportion des répondants travaillant à Montréal paraît plus importante que celle des membres y travaillant, celle se rapportant aux enquêtés qui travaillent en Montérégie est plus faible comparativement à la proportion des membres dont le lieu de travail est situé dans cette contrée géographique.

Un tel biais pourrait être grave si nous cherchions à mesurer le problème de l'équilibre travail-famille chez les membres de l'Ordre. Il faudrait alors redresser l'échantillon pour avoir une vision de la situation chez les membres de l'Ordre. Néanmoins, dans notre étude il s'agit surtout de mesurer l'influence de facteurs explicatifs sur l'équilibre travail-famille et dans ce cas, le fait que l'échantillon soit biaisé n'a pas d'importance.

4.2. PROFIL DES RÉPONDANTS

Dans cette section, nous procédons à la présentation des caractéristiques des 490 répondants qui ont rempli et retourné le questionnaire conformément à la condition requise d'admissibilité dans cette enquête. Pour ce faire, nous examinons, dans un premier temps, les caractéristiques sociodémographiques des répondants, dans un deuxième temps, leurs caractéristiques sociogéographiques et d'affiliation à « l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec » et dans un troisième temps, leurs caractéristiques socioprofessionnelles.

4.2.1. Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques socio-démographiques retenues dans cette recherche sont : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, le fait d'avoir un conjoint qui vit avec soi, le nombre et l'âge des enfants vivant avec le répondant et le revenu familial brut annuellement gagné. Les chiffres visualisés par le Tableau IV 3, permettent de faire les constats suivants :

- La majorité des enquêtés, soit 62.5 %, est constituée de femmes ; 35.5 % sont des hommes. Toutefois, 2.0 % n'ont pas précisé leur sexe.
- L'âge moyen des répondants est de 39.1 ans avec un écart-type de 6.3 ans. À cet égard, notons que 6.0 % de répondants sont dans la tranche d'âge de 20 ans à 29 ans, 43.0 % ont un âge variant de 30 ans à 39 ans, 38.0 % sont âgés de 40 ans à 49 ans et 5.0 % ont 50 ans et plus. Enfin, 8.0 % n'ont pas répondu à cette question.
- La distribution des répondants selon le niveau d'éducation révèle que 60.0 % des répondants dispose d'un premier cycle universitaire et 25.3 % sont du niveau de deuxième ou de troisième cycle universitaire. En outre, 8.8 % ont un niveau d'études collégial et 3.5 % paraissent dotés d'un niveau inférieur au collégial. Enfin, 2.4 % ont omis de répondre à cette question.
- La plupart des répondants paraissent partager leur vie avec un conjoint (81.2 %). À ce propos, signalons que 8.0 % n'ont pas répondu à cette question.
- En outre, parmi nos répondants, 26.7 % ont au moins un enfant de moins de trois ans; 30.4 % ont au moins un enfant de 3 ans à 6 ans; 42.2 % ont au moins un enfant de 6 ans à 12 ans; 32.6 % ont au moins un enfant de 12 ans à 18 ans et enfin, 10.6 % ont au moins un enfant dont l'âge est supérieur à 18 ans. Bien entendu, il s'agit ici de catégories de répondants qui ne sont pas mutuellement exclusives.
- S'agissant de l'état de l'économie du ménage de nos enquêtés, notons que 68.7 % jouissent d'un revenu global brut annuel d'au moins 80 000 \$ par an, 14.7 % ont un revenu global brut annuel variant entre 60 000 \$ et 79 000 \$, 10.0 % semblent vivre sur un revenu global brut annuel allant de 40 000 \$ à 59 999 \$ et enfin, 3.5 % paraissent avoir un revenu global brut annuel de moins de 40 000 \$. Le revenu global brut moyennement gagné par année se situe à 93 857 \$ avec un écart-type de l'ordre de 27 442 \$. Ceci étant précisé, 3.1 % des enquêtés n'ont pas répondu à cette question.

Tableau IV.3 Caractéristiques socio-démographiques (n=490)

Caractéristiques	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Sexe	Femmes	306	62.5	63.8
	Hommes	174	35.5	36.2
	Sans réponse	10	2.0	
Age	20 ans-29 ans	29	6.0	6.4
	30 ans-39 ans	212	43.0	46.8
	40 ans-49 ans	188	38.0	41.5
	50 ans et plus	24	5.0	5.3
	(SR)	37	8.0	
Niveau scolaire	Primaire	1	.2	0.2
	Secondaire	16	3.3	3.3
	Collégial	43	8.8	9.0
	Universitaire : 1er cycle	294	60.0	61.5
	Universitaire : 2e ou 3e cycle	124	25.3	25.9
	(SR)	12	2.4	
Conjoint	Non	53	10.8	11.8
	Oui	398	81.2	88.2
	(SR)	39	8.0	
Nombre d'enfants vivant avec le répondant	1 enfant	174	35.5	35.5
	2 enfants	244	49.8	49.8
	3 enfants	64	13.1	13.1
	4 enfants	7	1.4	1.4
	5 enfants	1	.2	.2
	(SR)	-	-	
Enfants de moins de 3 ans vivant avec le répondant	0 enfant ou sans réponse	360	73.5	73.5
	1 enfant	115	23.5	23.5
	2 enfants	15	3.1	3.1
	3 enfants	-	-	-
	4 enfants	-	-	-
Enfants entre 3 ans et 6 ans vivant avec le répondant	0 enfant ou sans réponse	341	69.6	69.6
	1 enfant	124	25.3	25.3
	2 enfants	24	4.9	4.9
	3 enfants	1	.2	.2
	4 enfants	-	-	-
Enfants entre 6 ans et 12 ans vivant avec le répondant	0 enfant ou sans réponse	283	57.8	57.8
	1 enfant	145	29.6	29.6
	2 enfants	58	11.8	11.8
	3 enfants	4	.8	.8
	4 enfants	-	-	-
Enfants entre 12 ans et 18 ans vivant avec le répondant	0 enfant ou sans réponse	330	67.3	67.3
	1 enfant	107	21.8	21.8
	2 enfants	51	10.4	10.4
	3 enfants	1	.2	.2
	4 enfants	1	.2	.2

Caractéristiques	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Enfants de plus de 18 ans vivant avec le répondant	0 enfant ou sans réponse	438	89.4	89.4
	1 enfant	32	6.5	6.5
	2 enfants	18	3.7	3.7
	3 enfants	2	.4	.4
	4 enfants	-	-	-
Revenu familial brut annuel	Moins de 20 000 \$	-	-	-
	20 000 \$ à 39 999 \$	17	3.5	3.6
	40 000 \$ à 59 999 \$	49	10.0	10.3
	60 000 \$ à 79 999 \$	72	14.7	15.2
	80 000 \$ à 99 999 \$	97	19.8	20.4
	100 000 \$ à 119 999 \$	97	19.8	20.4
	120 000 \$ et plus	143	29.1	30.1
	(SR)	15	3.0	

La majorité de nos répondants sont donc des universitaires, âgés de 30 ans à 49 ans, ayant un conjoint et des enfants de moins de 12 ans, disposant d'un revenu familial assez substantiel. Enfin, notons que la majorité des répondants sont des femmes.

4.2.2. Caractéristiques socio-géographiques et d'appartenance à « L'OPCRIQ »

- Le lieu de travail des répondants est surtout situé à Montréal (58.7 %), à la Montérégie (10.6 %) et à Québec (8.7 %). Ces trois régions rassemblent à elles seules 78.0 % de nos répondants.
- Enfin, 71.4 % sont membres de « l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec ». Cela dit, les raisons qui peuvent expliquer que 28.6 % se sont déclarés non-membres dudit Ordre résident, à notre avis, dans le fait que certains membres, se voyant ne pas remplir la condition *sine qua non* de participer à l'enquête, ont dû transmettre le questionnaire à d'autres personnes qui à leurs yeux remplissent cette condition au détriment du fait qu'elles ne soient pas membres de cet Ordre. Une seconde raison qui peut nous expliquer cet état de choses réside dans le fait que certains membres de l'Ordre ont été mêlés entre l'appartenance à « l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec » et l'appartenance à « l'Association des professionnelles en ressources humaines du Québec » (APRHQ). La plausibilité de ce dernier argument, tient au fait que notre enquête s'est déroulée pendant une période de fusion inachevée à l'époque entre les deux organismes susmentionnés. Ainsi,

constatant que le libellé de la question s'adresse aux membres de l'OPCRIQ, certains adhérents de l'APRHQ ne se sentant pas encore membres de cet Ordre à cette époque, ont dû répondre en conséquence à la question posée.

Tableau IV.4 Caractéristiques socio-géographiques et d'appartenance à « L'OPCRIQ » (n=490)

Caractéristiques	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Région où travaille le répondant	Bas-Saint-Laurent	4	.8	.9
	Saguenay-Lac-Saint-Jean	10	2.0	2.1
	Québec	41	8.4	8.7
	Mauricie-Bois-Francs	23	4.7	4.9
	Estrie	11	2.2	2.3
	Montréal	276	56.3	58.7
	Outaouais	13	2.7	2.8
	Abitibi-Témiscamingue	7	1.4	1.5
	Côte-Nord	2	.4	0.4
	Nord-du-Québec	-	-	-
	Gaspésie-Îles-de-la-madelaine	1	.2	0.2
	Chaudière-Appalaches	3	.6	0.6
	Laval	17	3.5	3.6
	Lanaudière	5	1.0	1.1
	Laurentides	7	1.4	1.5
	Montérégie	50	10.2	10.6
(SR)	20	4.1		
Appartenance à l'OPCRIQ	Oui	350	71.4	71.4
	Non	140	28.6	28.6
	(SR)	-	-	

La majorité des répondants travaillent donc à Montréal et sont membres de « *l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec* ».

4.2.3. Caractéristiques socio-professionnelles

Quant aux caractéristiques socioprofessionnelles considérées dans le cadre de cette étude, elles s'articulent autour des aspects suivants : la catégorie occupationnelle, le nombre d'heures travaillées par semaine, le salaire brut annuellement gagné et enfin le nombre d'employés dans l'établissement où l'on travaille. Au vu des résultats affichés par le Tableau IV.5, nous pouvons faire les remarques suivantes :

- Tout préalablement, il est à souligner que 251 répondants (51.2 %) sont des cadres et 162 (33.1 %) pratiquent le métier de professionnel. Cependant, 15 (3.1 %) enquêtés ont omis de préciser leur catégorie occupationnelle.
- Les enquêtés travaillent en moyenne 44.0 heures par semaines (avec un écart-type de 7.0 heures). Une minorité de 49 personnes (10.0 %) semble s'investir dans le travail à raison de plus de 50 heures par semaine. Enfin, notons que 6 (1.2 %) personnes parmi nos enquêtés n'ont pas précisé le nombre d'heures qu'ils allouent hebdomadairement à leur travail.
- L'analyse du niveau de salaire permet de constater que 42.2 % gagnent au moins un salaire brut annuel de 60 000 \$; 19.8 % gagnent entre 50 000 \$ et 59 999 \$; 33.0 % ont un salaire annuel brut qui se situe entre 20 000 \$ et 49 999 \$ et enfin, 6 % des répondants se trouvent avec un salaire annuel brut de moins de 20 000 \$. Le salaire moyen de cette distribution est de 53 765 \$ avec un écart-type de l'ordre de 15 503 \$. Toutefois, 4.1 % des répondants n'ont pas précisé à quelle catégorie de salaire ils appartiennent.
- Par ailleurs, il est à souligner qu'un peu plus du quart de nos répondants, soit 29.8 %, travaillent pour une grande entreprise (plus de 1000 employés). Cette situation a été relevée au niveau de l'enquête sur le salaire des membres antérieurement mentionnée en ce sens que 28 % des enquêtés sont employés dans des entreprises de 1000 employés et plus. Par ailleurs, 24.7 % des enquêtés, travaillent dans des établissements de petite taille (100 employés et moins). Ce fait, a été également relevé dans l'enquête sur le salaire des membres et ce, à raison de 17 % des répondants affirmant travailler dans des entreprises de moins de 100 employés. Ceci étant, la majorité de nos enquêtés œuvrent dans des établissements moyens allant de 100 à 1000 employés (44.7 %).

Tableau IV.5 Caractéristiques socio-professionnelles (n=490)

Caractéristiques	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Catégorie occupationnelle	cadres	251	51.2	52.8
	professionnels	162	33.1	34.1
	techniciens	13	2.7	2.7
	employés de bureau	40	8.2	8.4
	employés de production et d'entretien	1	.2	0.4
	autres	8	1.6	1.7
	Sans réponse	15	3.1	
	Nombre d'heures travaillées par semaine	Moins de 35 heures	59	12.0
35 heures à 44 heures		162	33.1	33.5
45 heures à 50 heures		214	43.7	44.2
plus de 50 heures		49	10.0	10.1
(SR)		6	1.2	
Salaire brut annuel	Moins de 20 000 \$	3	.6	.6
	20 000 \$ à 29 999 \$	22	4.5	4.7
	30 000 \$ à 39 999 \$	61	12.4	13.0
	40 000 \$ à 49 999 \$	79	16.1	16.8
	50 000 \$ à 59 999 \$	97	19.8	20.7
	60 000 \$ à 69 999 \$	80	16.3	17.1
	70 000 \$ et plus	127	25.9	27.1
	(SR)	21	4.3	
Nombre d'employés dans l'établissement où travaille le répondant	Moins de 50 employés	75	15.3	15.4
	Entre 50 et 100 employés	46	9.4	9.5
	Entre 100 et 500 employés	154	31.4	31.7
	Entre 500 et 1000 employés	65	13.3	13.4
	Plus de 1000 employés	146	29.8	30.0
	(SR)	4	.8	

La majorité de nos répondants sont des cadres, qui travaillent assez fortement (entre 35 heures et 50 heures), gagnent annuellement un salaire assez élevé (40 000 \$ à 69 000 \$) et œuvrent dans des établissements moyens.

Chapitre V

5. CONSTRUCTION DES ÉCHELLES D'ATTITUDE

Dans le cadre de ce chapitre, nous présentons la construction des échelles nécessaires à notre recherche. Ainsi, pour chaque variable mesurée, nous procédons selon le canevas ci-après : 1) présentation des indicateurs constitutifs de la variable mesurée, 2) analyse en composantes principales de ces indicateurs afin de savoir si le nombre des facteurs qui les sous-tend est conforme avec la préfiguration que nous nous sommes, *a priori*, faite à leur sujet, 3) construction des échelles, regroupant ces indicateurs, dans leur forme définitive et enfin, 4) élaboration des caractéristiques descriptives de l'échelle construite. Ceci étant, ce chapitre est articulé autour de quatre sections et ce, conformément aux quatre groupes de variables confinés dans notre modèle de recherche :

- Dans une première section sont présentées les échelles du conflit travail-famille (variable dépendante);
- Dans une deuxième section sont établies les échelles inhérentes aux déterminants du conflit travail-famille, à savoir : les agents stressés contenus dans la vie professionnelle et ceux compris dans la vie de famille (variables indépendantes);
- Dans une troisième section, sont présentées les échelles composant le soutien social (variables tantôt indépendantes, tantôt modératrices selon notre modèle et nos hypothèses de recherche);
- Dans une quatrième section, sont exposées les différentes échelles de personnalité utilisées dans cette recherche et ce, à titre de variables de contrôle.

5.1. ÉCHELLES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

5.1.1. Présentation des indicateurs du conflit travail-famille

Le conflit travail-famille a été mesuré selon 14 énoncés : 7 énoncés mesurant le conflit travail→famille et 7 autres mesurant le conflit famille→travail. Pour chacun de ces types de conflit, les 2 premiers énoncés proviennent de l'échelle de Frone et coll. (1992) et les cinq derniers sont empruntés à l'échelle de Kopelman et coll. (1983). Le tableau ci-après, affiche les résultats des différents énoncés ayant étoffé ces deux dimensions.

Tableau V.1 Profil des énoncés mesurant le conflit travail-famille (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Conflit travail→famille				
1. Mon travail m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, le magasinage, le paiement des factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge. (+)	1. Tout à fait en désaccord	88	18.0	18.0
	2. Assez en désaccord	89	18.2	18.2
	3. Un peu en désaccord	51	10.4	10.4
	4. Un peu en accord	153	31.2	31.2
	5. Assez en accord	93	19.0	19.0
	6. Tout à fait en accord	15	3.2	3.2
	(Sans réponse)	1	.2	
2. Mon travail m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale. (+)	1. Tout à fait en désaccord	41	8.4	8.4
	2. Assez en désaccord	61	12.4	12.4
	3. Un peu en désaccord	52	10.6	10.6
	4. Un peu en accord	157	32.0	32.0
	5. Assez en accord	123	25.1	25.1
	6. Tout à fait en accord	56	11.4	11.4
	(SR)	-	-	
3. Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison. (+)	1. Tout à fait en désaccord	22	4.5	4.5
	2. Assez en désaccord	54	11.0	11.0
	3. Un peu en désaccord	55	11.2	11.2
	4. Un peu en accord	158	32.2	32.2
	5. Assez en accord	130	26.5	26.5
	6. Tout à fait en accord	71	14.5	14.5
	(SR)	-	-	
4. Mes responsabilités professionnelles sont tellement lourdes que cela nuit à ma vie familiale. (+)	1. Tout à fait en désaccord	94	19.2	19.2
	2. Assez en désaccord	112	22.9	22.9
	3. Un peu en désaccord	99	20.2	20.2
	4. Un peu en accord	122	24.9	24.9
	5. Assez en accord	48	9.8	9.8
	6. Tout à fait en accord	13	2.7	2.7
	(SR)	2	.4	
5. Les membres de ma famille et mes amis me reprochent d'être trop préoccupé(e) par mon travail lorsque je suis à la maison. (+)	1. Tout à fait en désaccord	146	29.8	29.8
	2. Assez en désaccord	110	22.4	22.4
	3. Un peu en désaccord	63	12.9	12.9
	4. Un peu en accord	98	20.0	20.0
	5. Assez en accord	48	9.8	9.8
	6. Tout à fait en accord	24	4.9	4.9
	(SR)	1	.2	

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
6. Mon travail me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille. (+)	1. Tout à fait en désaccord	32	6.5	6.6
	2. Assez en désaccord	63	12.9	13.0
	3. Un peu en désaccord	60	12.2	12.3
	4. Un peu en accord	160	32.7	32.9
	5. Assez en accord	123	25.1	25.3
	6. Tout à fait en accord	48	9.8	9.9
	(SR)	4	.8	
7. Parce que mes responsabilités professionnelles sont exigeantes, je ne fais pas toujours ce que je devrais faire à la maison. (+)	1. Tout à fait en désaccord	43	8.8	8.8
	2. Assez en désaccord	58	11.8	11.8
	3. Un peu en désaccord	51	10.4	10.4
	4. Un peu en accord	168	34.3	34.3
	5. Assez en accord	126	25.7	25.7
	6. Tout à fait en accord	44	9.0	9.0
	(SR)	-	-	
Conflit famille→travail				
1. Ma famille m'empêche de satisfaire aux exigences de mon travail telles que : arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, effectuer les déplacements, faire des heures supplémentaires. (+)	1. Tout à fait en désaccord	141	28.8	29.0
	2. Assez en désaccord	123	25.1	25.3
	3. Un peu en désaccord	39	8.0	8.0
	4. Un peu en accord	117	23.9	24.0
	5. Assez en accord	50	10.2	10.3
	6. Tout à fait en accord	17	3.5	3.5
	(SR)	3	.6	
2. Ma famille m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie professionnelle. (+)	1. Tout à fait en désaccord	145	29.6	29.8
	2. Assez en désaccord	139	28.4	28.6
	3. Un peu en désaccord	69	14.1	14.2
	4. Un peu en accord	85	17.3	17.5
	5. Assez en accord	39	8.0	8.0
	6. Tout à fait en accord	9	1.8	1.9
	(SR)	4	.8	
3. Une fois mes responsabilités familiales assumées, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que je devrais faire au travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord	211	43.1	43.1
	2. Assez en désaccord	169	34.5	34.5
	3. Un peu en désaccord	58	11.8	11.8
	4. Un peu en accord	29	5.9	5.9
	5. Assez en accord	14	2.9	2.9
	6. Tout à fait en accord	6	1.2	1.2
	(SR)	3	.6	
4. Mes responsabilités familiales sont tellement lourdes que cela nuit à mon travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord	249	50.8	51.2
	2. Assez en désaccord	150	30.6	30.9
	3. Un peu en désaccord	48	9.8	9.9
	4. Un peu en accord	31	6.3	6.4
	5. Assez en accord	5	1.0	1.0
	6. Tout à fait en accord	3	.6	.6
	(SR)	4	.8	
5. Mes supérieurs et mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma famille lorsque je suis au travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord	363	74.1	74.7
	2. Assez en désaccord	83	16.9	17.1
	3. Un peu en désaccord	23	4.7	4.7
	4. Un peu en accord	11	2.2	2.3
	5. Assez en accord	2	.4	.4
	6. Tout à fait en accord	4	.8	.8
	(SR)	4	.8	

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
6. Ma famille me prend du temps que j'aimerais consacrer à mon travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord	258	52.7	53.2
	2. Assez en désaccord	131	26.7	27.0
	3. Un peu en désaccord	40	8.2	8.2
	4. Un peu en accord	41	8.4	8.5
	5. Assez en accord	11	2.2	2.3
	6. Tout à fait en accord	4	.8	.8
	(SR)	5	1.0	
7. Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord	238	48.6	48.9
	2. Assez en désaccord	132	26.9	27.1
	3. Un peu en désaccord	41	8.4	8.4
	4. Un peu en accord	50	10.2	10.3
	5. Assez en accord	19	3.9	3.9
	6. Tout à fait en accord	7	1.4	1.4
	(SR)	3	.6	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

5.1.2. Analyse en composantes principales des indicateurs du conflit travail-famille

Nous avons procédé à une analyse en composantes principales de l'ensemble des 14 énoncés structurant la mesure du conflit travail-famille. Ce faisant, notre désir était de savoir si vraiment ces énoncés sont départagés en deux dimensions et ce, conformément à la conception bidimensionnelle que nous nous sommes faite au départ de ce concept : le conflit travail→famille et le conflit famille→travail.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* »)¹¹ de cette distribution est de l'ordre de .88. Ce coefficient justifie la pertinence de procéder à une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. De même, le « *scree test* » effectué sur cette distribution confirme la conception bidimensionnelle que nous nous sommes préfigurée du concept de conflit travail-famille. Le Tableau V. 2, affiche les facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1 : les deux facteurs extraits expliquent 58.98 % de la variance observée ; le facteur 1 explique 40.19 % et le facteur 2, 18.79 %. En effectuant une rotation varimax, nous avons pu remarquer que tous nos indicateurs sont corrélés avec les deux facteurs de manière égale ou supérieure à 0.5, ce qui est très satisfaisant. La valeur propre du facteur 1 est de 5.62 et celle respective

¹¹ le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») mesure le degré d'adéquation de la distribution aléatoire des différents indicateurs composant une échelle. Ainsi, il permet de juger de la pertinence de recourir ou non à l'usage d'une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. De ce fait, il doit être au minimum de l'ordre de .70 pour qu'un tel recours soit acceptable.

au facteur 2 est de 2.63. Notons que seuls les scores supérieurs à .30 figurent sur le Tableau V.2. En outre, soulignons l'absence d'indicateur qui charge substantiellement sur plus d'un seul facteur.

Tableau V.2 Résultats de l'analyse en composantes principales réalisée sur les 14 énoncés structurant la mesure du conflit travail-famille (n=490)

Énoncés	Facteur 1	Facteur 2
Conflit famille→travail		
7...Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail. (+)	.814	
2...Ma famille m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie professionnelle.	.793	
4...Mes responsabilités familiales sont tellement lourdes que cela nuit à mon travail. (+)	.790	
3...Une fois mes responsabilités familiales assumées, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que je devrais faire au travail. (+)	.766	
1...Ma famille m'empêche de satisfaire aux exigences de mon travail telles que : arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, effectuer les déplacements, faire des heures supplémentaires. (+)	.741	
6...Ma famille me prend du temps que j'aimerais consacrer à mon travail. (+)	.737	
5 Mes supérieurs et mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma famille lorsque je suis au travail. (+)	.641	
Conflit travail→famille		
4...Mes responsabilités professionnelles sont tellement lourdes que cela nuit à ma vie familiale. (+)		.817
2...Mon travail m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale. (+)		.812
6...Mon travail me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille. (+)		.794
7...Parce que mes responsabilités professionnelles sont exigeantes, je ne fais pas toujours ce que je devrais faire à la maison. (+)		.774
3...Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison. (+)		.724
1...Mon travail m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, le magasinage, le paiement des factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge. (+)		.714
5...Les membres de ma famille et mes amis me reprochent d'être trop préoccupé(e) par mon travail lorsque je suis à la maison. (+)		.588
	5.62	2.63
Valeur propre des facteurs		
Variance expliquée (%)	40.19 %	18.79 %
% Variance cumulée	40.13 %	58.98 %

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

En somme, les résultats de l'analyse en composantes principales effectuée confirme la conception bidimensionnelle du conflit travail-famille. Par conséquent, nous avons gardé les 14 énoncés susmentionnés pour les fins d'analyse ultérieure : 7 énoncés liés au conflit travail→famille et 7 autres respectifs au conflit famille→travail.

5.1.3. Construction des échelles du conflit travail-famille

Conformément aux résultats de l'analyse en composantes principales effectuée, les deux échelles sous-tendant la variable du conflit travail-famille retenues pour les fins d'analyse ultérieure sont les suivantes : l'échelle du conflit travail→famille qui s'organise autour de 7 énoncés avec un coefficient de cohérence interne (alpha) de .87 et l'échelle du conflit famille→travail qui demeure articulée, également, autour de 7 énoncés dont le coefficient de cohérence interne est de .88. L'ensemble des 14 énoncés examinés, possède un coefficient alpha de .88.

5.1.4. Caractéristiques des échelles du conflit travail-famille

À la lumière des résultats visualisés par le Tableau V.3, il appert que l'échelle du conflit travail→famille dispose d'une moyenne de 3.51 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de l'ordre de 1.07. Cela dit, il y a autant de répondants qui sont en accord avec l'idée d'un conflit travail→famille qu'il y en a qui sont en désaccord avec cette même idée. S'agissant de l'échelle du conflit famille→travail, elle est distribuée autour d'une moyenne de 2.01 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 0.91. Ce qui signifie que la plupart des répondants sont assez en désaccord avec l'idée d'un conflit famille→travail. Cela dit, la vie professionnelle s'avère modérément et négativement influente sur la vie de famille, alors que cette dernière ne paraît générer que peu d'impacts à l'endroit de la première. L'échelle globale du conflit travail-famille a une moyenne de 2.76 sur une échelle de 1 à 6 et un écart-type de l'ordre de 0.82. Grosso modo, nous pouvons dire que le conflit travail-famille moyen enregistré dans cette recherche demeure d'une faible intensité et qu'il y a plus de répondants qui sont en désaccord avec l'idée d'un conflit travail-famille qu'il y en a qui sont en accord avec cette même idée.

Les coefficients d'asymétrie¹² des échelles inhérentes au conflit travail-famille, sont de l'ordre de 1.19 pour l'échelle du conflit famille→travail, de l'ordre de -.26 pour l'échelle

¹² Le coefficient d'asymétrie est un paramètre mesurant l'asymétrie d'une distribution. Ce coefficient est nul si la courbe de la distribution est parfaitement symétrique. À cet égard, on distingue deux sortes de distribution asymétrique : celle dite positive (biaisée à droite), caractérisée par la surreprésentation de valeurs faibles et celle dite négativement asymétrique (biaisée à gauche), caractérisée par la surreprésentation de valeurs fortes dans la distribution. Le mode de cette dernière catégorie de distribution est plus élevé que la

du conflit travail→famille et enfin, de l'ordre de .18 pour l'échelle globale du conflit travail-famille. Autrement dit, la distribution des données du conflit famille→travail se trouve positivement biaisée. Ceci s'explique par la surreprésentation des valeurs faibles dans cette distribution. En témoigne d'ailleurs, le fait que le mode (1.0) de cette distribution est inférieur à la médiane (1.85), laquelle, est inférieure à la moyenne (2.0).

Les coefficients d'aplatissement¹³ des échelles inhérentes au conflit travail-famille, sont de l'ordre de 1.80 pour l'échelle du conflit famille→travail, de l'ordre de -.44 pour l'échelle du conflit travail→famille et enfin, de l'ordre de .04 pour l'échelle globale du conflit travail-famille. Autrement dit, seule la distribution des données de la variable du conflit famille→travail est de type leptocurtique (plus aiguë que la normale). Cela s'explique par la forte concentration des réponses données au niveau de cette variable.

Dans l'ensemble, la variable synthèse approche assez la distribution normale (tant du point de vue de la symétrie que de l'aplatissement), ce qui est très favorable à son utilisation comme variable dépendante dans des modèles de régression.

Tableau V.3 Caractéristiques descriptives des échelles structurant le conflit travail-famille (n=490)

Échelles	α	n	Moyenne (échelle de 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Conflit travail→famille	.87	483	3.51	1.07	-.25	-.45
Conflit famille→travail	.88	482	2.01	.91	1.19	1.79
Échelle globale	.88	475	2.76	0.82	.18	-.04

Dans ce qui suit, nous dressons les tableaux de distribution des fréquences relatives aux échelles des différentes formes du conflit travail-famille :

médiane, laquelle est plus élevée que la moyenne et ce, contrairement à ce qu'il en est au niveau de la première catégorie de distribution. L'on déduit alors, que plus une distribution est asymétrique, moins représentative est la moyenne, qui doit dans ce cas être accompagnée de la médiane.

¹³ Le coefficient d'aplatissement est un paramètre mesurant l'effet de répartition des valeurs d'une variable pouvant donner une distribution « plate » (platikurtique), « normale » (mésokurtique) ou « aiguë » (leptokurtique). La règle de base pour interpréter ces courbes est que les coefficients négatifs signifient une distribution aiguë (leptokurtique) et les coefficients positifs signifient une distribution plate (platikurtique).

Tableau V.4 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit travail→famille (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	101	32.9	33.3
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	162	33.1	33.5
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	135	27.6	28.0
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	25	5.1	5.2
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	-	-	-
(SR)	7	1.4	-

Tableau V.5 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit famille→travail (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	424	86.5	88.0
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	45	9.2	9.3
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	9	1.8	1.9
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	4	.8	.8
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	-	-	-
(SR)	8	1.6	-

Tableau V.6 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit travail-famille (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	100	20.4	21.1
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	196	40.0	41.1
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	149	30.4	31.4
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	29	5.9	6.1
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	1	.2	.2
(SR)	15	3.1	-

5.2. ÉCHELLES RELATIVES AUX DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Les échelles se rapportant aux déterminants du conflit travail-famille ont trait aux dimensions de la vie professionnelle et de la vie de famille. Ainsi, dans un premier volet, nous mettons en relief les indicateurs ayant structuré les différentes échelles concernant les stressés confinés dans la vie professionnelle. Dans un deuxième volet, nous élaborons sur les indicateurs respectifs aux échelles sous-jacentes aux stressés renfermés par la vie familiale.

5.2.1. Échelles relatives aux stressés de la vie professionnelle

S'agissant des stressés de la vie professionnelle, nous présentons ici, les énoncés étoffant les échelles des variables suivantes : le fait de travailler en dehors des heures régulières,

l'ambiguïté des rôles de travail, le conflit des rôles de travail, la surcharge perçue des tâches de travail et l'enrichissement des tâches de travail.

5.2.1.1. L'échelle d'instabilité de l'horaire de travail¹⁴

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle relative à l'instabilité de l'horaire de travail est constituée de quatre indicateurs empruntées à Chenevier (1996). Les réponses à chacun des indicateurs sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau V.7 Profil des énoncés composant le fait de travailler en dehors des heures régulières. (n=490)

Variables	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1. Travailler tard le soir. (+)	Jamais	51	10.4	10.5
	Rarement	154	31.4	31.6
	Quelquefois	169	34.5	34.7
	Assez souvent	71	14.5	14.6
	Souvent	36	7.3	7.4
	Toujours	6	1.2	1.2
	Sans réponse	3	.6	
2. Travailler de nuit. (+)	Jamais	414	84.5	85.0
	Rarement	56	11.4	11.5
	Quelquefois	14	2.9	2.9
	Assez souvent	3	.6	.6
	Souvent	-	-	-
	Toujours	-	-	-
	(SR)	3	.6	
3. Travailler selon le même horaire. (-)	Jamais	129	26.3	26.9
	Rarement	152	31.0	31.7
	Quelquefois	112	22.9	23.3
	Assez souvent	26	5.3	5.4
	Souvent	36	7.3	7.5
	Toujours	25	5.1	5.2
	(SR)	10	2.0	
4. Travailler la fin de semaine (samedi et/ou dimanche). (+)	Jamais	116	23.7	23.9
	Rarement	197	40.2	40.5
	Quelquefois	123	25.1	25.3
	Assez souvent	30	6.1	6.2
	Souvent	16	3.3	3.3
	Toujours	4	.8	.8
	(SR)	4	.8	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

¹⁴ Cette échelle renvoie au fait de travailler en dehors des heures régulières.

Les résultats de ce tableau permettent d'observer le manque de variation caractérisant l'énoncé se rapportant au fait de travailler la nuit : 85 % des répondants semblent ne jamais travailler de nuit.

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Nous avons procédé à une analyse en composantes principales de l'ensemble des 4 énoncés structurant la mesure du fait de travailler en dehors des heures régulières. Ce faisant, notre désir était de savoir si vraiment ces énoncés sont cristallisés en une seule dimension et ce, conformément à la conception unidimensionnelle que nous nous sommes faite de cet aspect de la vie professionnelle.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .73, ce qui est acceptable pour effectuer une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » effectué confirme la conception unidimensionnelle de cette échelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés de cette échelle s'est révélée sans aucune utilité, vu que tous les énoncés se sont regroupés autour d'un seul facteur expliquant 53.85 % de la variance observée. La valeur propre à ce facteur est de 2.15.

- Construction de l'échelle

L'échelle du fait de travailler en dehors des heures régulières jouit d'un coefficient de cohérence interne de .70 et s'articule sur 3 énoncés au lieu de 4 comme théoriquement annoncé. L'énoncé soustrait se rapporte au travail de nuit. Nous étions acculés à l'éliminer pour deux raisons : *primo*, il réduit le coefficient de cohérence interne de cette échelle à .69 et *secundo*, il ne suscite pas assez d'intérêt pour l'analyse ultérieure, vu que la distribution des réponses faites à son endroit manifeste une très faible variance. Cette échelle mesure, de manière globale, le fait de travailler en dehors des heures régulières. Les trois indicateurs dont elle est composée, mesurent respectivement la fréquence du fait de : 1) travailler tard le soir, 2) travailler selon le même horaire et 3) travailler la fin de semaine (samedi et/ou dimanche). Enfin, l'indicateur relatif au fait de travailler selon le même horaire a été

inversé afin d'être dans le même sens d'analyse et d'interprétation que les deux autres indicateurs.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

À la lumière des résultats affichés par le Tableau V.8, il appert que le niveau d'instabilité de l'horaire de travail des répondants est assez réduit. En effet, le degré moyen de cette instabilité se situe à 2.52 sur une échelle de 1 à 6, avec un écart-type de .95. Ce qui signifie que les répondants ont, en moyenne, un horaire de rarement à quelquefois instable. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de .723 et de .431.

Tableau V.8 Caractéristiques de l'échelle relative au fait de travailler en dehors des heures régulières (n=490)

Échelle	α	N	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Instabilité de l'horaire de travail	.70	479	2.52	.95	.72	.43

Tableau V.9 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du fait de travailler en dehors des heures régulières (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Jamais/Rarement	195	39.8	40.7
2 à 3 Rarement/Quelquefois	179	36.5	37.4
3 à 4 Quelquefois/Assez souvent	78	15.9	16.3
4 à 5 Assez souvent/Souvent	21	4.3	4.4
5 à 6 Souvent/Toujours	6	1.2	1.3
(SR)	11	2.2	-

5.2.1.2. L'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle mesurant l'ambiguïté des rôles s'articule sur 6 énoncés adaptés de Rizzo et coll. (1970). Le tableau ci-après visualise la distribution des réponses données à ces indicateurs.

Tableau V.10 Profil des énoncés structurant l'ambiguïté des rôles de travail (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1. Je connais avec exactitude l'autorité que j'ai au travail. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	7	1.4	1.4
	2. Assez en désaccord	20	4.1	4.1
	3. Un peu en désaccord	26	5.3	5.3
	4. Un peu en accord	37	7.6	7.6
	5. Assez en accord	201	41.0	41.6
	6. Tout à fait en accord	192	39.2	39.8
	(Sans réponse)		7	1.4
2. Les objectifs de mon travail sont clairs et bien définis. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	4	.8	.8
	2. Assez en désaccord	33	6.7	6.8
	3. Un peu en désaccord	44	9.0	9.1
	4. Un peu en accord	72	14.7	14.8
	5. Assez en accord	219	44.7	45.2
	6. Tout à fait en accord	113	23.1	23.3
	(SR)		5	1.0
3. Je sais quelles sont mes responsabilités. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	4	.8	.8
	3. Un peu en désaccord	19	3.9	3.9
	4. Un peu en accord	46	9.4	9.5
	5. Assez en accord	216	44.1	44.4
	6. Tout à fait en accord	200	40.8	41.2
	(SR)		4	.8
4. Je sais exactement ce qu'on attend de moi. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	.4
	2. Assez en désaccord	20	4.1	4.1
	3. Un peu en désaccord	45	9.2	9.3
	4. Un peu en accord	92	18.8	18.9
	5. Assez en accord	205	41.8	42.2
	6. Tout à fait en accord	122	24.9	25.1
	(SR)		4	.8
5. On m'explique clairement ce que je dois faire. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	30	6.1	6.2
	2. Assez en désaccord	57	11.6	11.8
	3. Un peu en désaccord	75	15.3	15.5
	4. Un peu en accord	113	23.1	23.3
	5. Assez en accord	145	29.6	30.0
	6. Tout à fait en accord	64	13.1	13.2
	(SR)		6	1.2

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Nous avons procédé à une analyse en composantes principales de l'ensemble des 6 énoncés structurant la mesure de l'ambiguïté des rôles de travail et ce, afin de savoir si vraiment ces énoncés sont regroupés en une seule dimension et ce, conformément à la théorie initialement étayée à propos de ce concept.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .85, ce qui largement justifie l'usage

d'une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « scree test » effectué confirme la conception unidimensionnelle de cette échelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés de cette échelle s'est révélée sans aucune utilité, étant donné que tous les énoncés se sont organisés autour d'un seul facteur expliquant 57.27 % de la variance observée. La valeur propre à ce facteur est de 3.43.

- Construction de l'échelle

L'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail, composée de 6 énoncés, possède un coefficient de cohérence interne de .83 et s'organise sur une échelle d'appréciation allant de 1 à 6. Toutefois, l'élimination de l'énoncé suivant, «*je sais que j'organise mon travail de manière efficace*», fait augmenter ce coefficient à .85. À notre avis, le manque de congruence de cet énoncé avec les autres énoncés de cette échelle est dû à la mauvaise traduction qui a été faite par rapport à sa formulation originale en langue anglaise («*I am clear about what needs to be done on my job*»). Enfin, notons que les 5 énoncés conservés ont été inversés afin d'être dans le sens visé par cette échelle.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

Les répondants paraissent remplir des rôles de travail peu ambigus (2.28 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .91) puisqu'ils se situent, en moyenne, entre un peu en désaccord et assez en désaccord avec les énoncés proposés. S'agissant des coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, ils sont respectivement de l'ordre de .772 et de .266.

Tableau V.11 Caractéristiques de l'échelle mesurant l'ambiguïté des rôles de travail (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Ambiguïté des rôles	.85	480	2.28	.91	.77	.26

Tableau V.12 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'ambiguïté des rôles de travail (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	236	48.2	49.2
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	160	32.7	33.3
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	62	12.7	12.9
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	21	4.3	4.4
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	1	.2	.2
(SR)	10	2.0	

5.2.1.3. L'échelle du conflit des rôles de travail

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle mesurant le conflit de rôles s'organise autour de 7 énoncés adaptés de Rizzo et coll. (1970). Le tableau ci-après affiche la distribution des réponses données à ces indicateurs.

Tableau V.13 Profil des énoncés structurant le conflit des rôles de travail (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1. On me dit de faire les choses d'une certaine façon alors que je pense qu'elles devraient être faites autrement.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	108	22.0	22.3
	2. Assez en désaccord	191	39.0	39.4
	3. Un peu en désaccord	70	14.3	14.4
	4. Un peu en accord	81	16.5	16.7
	5. Assez en accord	27	5.5	5.6
	6. Tout à fait en accord	8	1.6	1.6
	(Sans réponse)	5	1.0	
2. On m'assigne une tâche sans me donner les moyens de la réaliser. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	136	27.8	28.0
	2. Assez en désaccord	168	34.3	34.6
	3. Un peu en désaccord	59	12.0	12.2
	4. Un peu en accord	70	14.3	14.4
	5. Assez en accord	40	8.2	8.2
	6. Tout à fait en accord	12	2.4	2.5
	(SR)	5	1.0	
3. Je dois enfreindre un règlement ou une politique pour réaliser certaines tâches. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	277	56.5	56.5
	2. Assez en désaccord	116	23.7	23.7
	3. Un peu en désaccord	28	5.7	5.7
	4. Un peu en accord	46	9.4	9.4
	5. Assez en accord	13	2.7	2.7
	6. Tout à fait en accord	8	1.6	1.6
	(SR)	2	.4	
4. Je travaille avec des personnes qui ont des manières différentes de faire les choses. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	34	2.2	2.3
	2. Assez en désaccord	75	3.5	3.5
	3. Un peu en désaccord	58	3.5	3.5
	4. Un peu en accord	142	4.7	4.7
	5. Assez en accord	121	24.3	24.5
	6. Tout à fait en accord	57	60.8	61.4
	(SR)	3	1.0	

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
5. Je reçois des demandes contradictoires de plusieurs personnes. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	104	7.3	7.4
	2. Assez en désaccord	154	13.9	14.0
	3. Un peu en désaccord	78	10.0	10.1
	4. Un peu en accord	87	21.0	21.3
	5. Assez en accord	44	29.0	29.3
	6. Tout à fait en accord	17	17.6	17.8
	(SR)	6	1.2	
6. Je fais des choses que certaines personnes approuvent et que d'autres désapprouvent. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	84	1.2	1.2
	2. Assez en désaccord	106	4.1	4.1
	3. Un peu en désaccord	56	6.1	6.1
	4. Un peu en accord	125	15.5	15.5
	5. Assez en accord	80	43.7	43.7
	6. Tout à fait en accord	35	29.4	29.4
	(SR)	4	-	
7. Je fais des choses inutiles au travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	193	3.1	3.1
	2. Assez en désaccord	143	10.6	10.7
	3. Un peu en désaccord	46	18.8	18.9
	4. Un peu en accord	68	16.7	16.8
	5. Assez en accord	29	31.2	31.4
	6. Tout à fait en accord	9	19.0	19.1
	(SR)	2	.6	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .85, ce qui constitue un bon indicateur pour procéder à une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » réalisé confirme la conception unidimensionnelle initialement élaborée. Ainsi, la rotation varimax des énoncés s'est révélée sans aucune utilité du fait que tous les énoncés se sont organisés autour d'un seul facteur expliquant 45.59 % de la variance observée. La valeur propre à ce facteur est de 3.19.

- Construction de l'échelle

Les 7 énoncés composant l'échelle du conflit des rôles de travail ont été tous maintenus aux fins de l'analyse postérieure. Cette échelle possède une cohérence interne de l'ordre de .80. Notons qu'aucun de ces énoncés ne doit être éliminé pour faire augmenter ce coefficient. De même, il est à souligner qu'aucun de ces énoncés n'a dû être inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

À la lumière des résultats affichés par le Tableau V.14, il appert que nos répondants ont des rôles de travail faiblement conflictuels (2.68 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .92) puisqu'ils sont, en moyenne, entre assez en désaccord et un peu en désaccord avec les énoncés proposés. S'agissant des coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, ils sont respectivement de l'ordre de .433 et de -.199.

Tableau V.14 Caractéristiques de l'échelle structurant le conflit de rôles de travail (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Conflit des rôles	.80	476	2.69	.92	.43	-.20

Tableau V.15 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du conflit des rôles de travail (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	131	26.7	27.5
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	203	41.4	42.6
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	96	19.6	20.2
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	40	8.2	8.4
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	6	1.2	1.3
(SR)	14	2.9	-

5.2.1.4. L'échelle de la surcharge de travail

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle mesurant la surcharge perçue des tâches de travail s'articule sur 3 énoncés adaptés de Beehr et coll. (1976) plus un énoncé élaboré par l'équipe de recherche (1998) afin de renforcer la cohésion interne. Le tableau ci-après affiche les réponses données aux indicateurs susmentionnés.

Tableau V.16 Profil des énoncés structurant la surcharge perçue des tâches de travail (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	42	1.4	1.4
	2. Assez en désaccord	120	1.6	1.6
	3. Un peu en désaccord	82	2.2	2.3
	4. Un peu en accord	98	7.3	7.4
	5. Assez en accord	96	40.2	40.5
	6. Tout à fait en accord	51	46.5	46.8
	(Sans réponse)	1	.6	
2. La quantité de travail que j'ai à faire est trop élevée pour une seule personne.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	81	.6	.6
	2. Assez en désaccord	90	3.3	3.3
	3. Un peu en désaccord	109	3.9	3.9
	4. Un peu en accord	107	5.3	5.4
	5. Assez en accord	61	23.9	24.2
	6. Tout à fait en accord	41	61.8	62.6
	(SR)	1	1.2	
3. Les standards de performance dans mon travail sont trop élevés. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	109	1.6	1.7
	2. Assez en désaccord	135	1.4	1.4
	3. Un peu en désaccord	93	3.5	3.5
	4. Un peu en accord	91	9.2	9.3
	5. Assez en accord	47	35.1	35.5
	6. Tout à fait en accord	10	48.0	48.6
	(SR)	5	1.2	
4. Je dois faire trop de choses en même temps.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	56	32.0	32.6
	2. Assez en désaccord	93	27.3	27.9
	3. Un peu en désaccord	60	11.4	11.6
	4. Un peu en accord	131	14.1	14.3
	5. Assez en accord	105	6.9	7.1
	6. Tout à fait en accord	41	6.3	6.4
	(SR)	4	1.8	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 4 énoncés ayant composé la mesure de la surcharge perçue des tâches de travail. Ceci étant, nous voulions savoir si vraiment ces énoncés sont confinés dans une seule dimension et ce, conformément à la préfiguration unidimensionnelle initialement faite de cette variable.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .75, ce qui constitue un indicateur acceptable pour procéder à une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » réalisé confirme cette conception unidimensionnelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés s'est révélée sans aucune utilité et ce, étant donné que tous les

énoncés se sont regroupés autour d'un seul facteur expliquant 58.6 % de la variance observée. La valeur propre à ce facteur est de 2.34.

- Construction de l'échelle

L'échelle de la surcharge des rôles de travail s'organise autour de 4 énoncés et est dotée d'un coefficient de cohérence interne de .76. Signalons qu'un seul énoncé a été inversé : « *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail* ». Enfin, il n'y a pas lieu de faire augmenter ce coefficient en supprimant un de ces énoncés.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

Les répondants paraissent remplir des rôles de travail modérément surchargés (3.24 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.13) et ce, puisqu'ils sont entre un peu en désaccord et un peu en accord avec l'idée de cette surcharge. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de .10 et de -.52.

Tableau V.17 Caractéristiques de l'échelle mesurant la surcharge de travail (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Surcharge de travail	.76	485	3.24	1.13	.10	-.52

Tableau V.18 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la surcharge perçue des tâches de travail (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	86	17.6	17.7
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	140	28.6	28.9
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	150	30.6	30.9
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	83	16.9	17.1
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	26	5.3	5.4
(SR)	5	1.0	-

5.2.1.5. L'échelle de l'enrichissement des tâches de travail

- Présentation des indicateurs de l'échelle

La mesure du degré d'enrichissement des tâches de travail a été faite suivant l'échelle à 14 énoncés, de Hackman et Oldham (1980). À ces énoncés, nous avons ajouté deux autres qui portaient sur le degré de monotonie et de variété caractérisant les tâches réalisées. Il s'agit des indicateurs suivants : « *Mon travail est monotone* » et « *Mon travail est varié* ». Le tableau ci-après présente la distribution des réponses données aux différents indicateurs.

Tableau V.19 Profil des énoncés composant l'enrichissement des tâches de travail (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1. Mon emploi exige des compétences complexes. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	10	2.0	2.0
	2. Assez en désaccord	23	4.7	4.7
	3. Un peu en désaccord	26	5.3	5.3
	4. Un peu en accord	96	19.6	19.6
	5. Assez en accord	232	47.3	47.3
	6. Tout à fait en accord	103	21.0	21.0
	(Sans réponse)	-	-	-
2. Je dois travailler en étroite collaboration avec d'autres personnes.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	4
	2. Assez en désaccord	6	1.2	1.2
	3. Un peu en désaccord	13	2.7	2.7
	4. Un peu en accord	39	8.0	8.0
	5. Assez en accord	155	31.6	31.7
	6. Tout à fait en accord	274	55.9	56.0
	(SR)	1	.2	
3. Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	21	4.3	4.3
	2. Assez en désaccord	53	10.8	10.8
	3. Un peu en désaccord	72	14.7	14.7
	4. Un peu en accord	77	15.7	15.7
	5. Assez en accord	144	29.4	29.4
	6. Tout à fait en accord	123	25.1	25.1
	(SR)	-	-	
4. Mon travail me donne des occasions de savoir si je m'acquitte bien de mes tâches.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	7	1.4	1.4
	2. Assez en désaccord	19	3.9	3.9
	3. Un peu en désaccord	37	7.6	7.6
	4. Un peu en accord	93	19.0	19.1
	5. Assez en accord	225	45.9	46.3
	6. Tout à fait en accord	105	21.4	21.6
	(SR)	4	.8	
5. Mon travail est simple et répétitif. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	7	1.4	1.4
	2. Assez en désaccord	11	2.2	2.3
	3. Un peu en désaccord	13	2.7	2.7
	4. Un peu en accord	16	3.3	3.3
	5. Assez en accord	111	22.7	22.8
	6. Tout à fait en accord	328	66.9	67.5
	(SR)	4	.8	

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
6. Je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	19	3.9	3.9
	2. Assez en désaccord	24	4.9	4.9
	3. Un peu en désaccord	24	4.9	4.9
	4. Un peu en accord	36	7.3	7.3
	5. Assez en accord	117	23.9	23.9
	6. Tout à fait en accord	270	55.1	55.1
	(SR)	-	-	-
7. Dans mon emploi, on ne me dit jamais ce que l'on pense de mon travail.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	23	4.7	4.7
	2. Assez en désaccord	62	12.7	12.7
	3. Un peu en désaccord	78	15.9	15.9
	4. Un peu en accord	74	15.1	15.1
	5. Assez en accord	138	28.2	28.2
	6. Tout à fait en accord	115	23.5	23.5
	(SR)	-	-	-
8. Mon travail est monotone.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	4	.8	.8
	2. Assez en désaccord	8	1.6	1.6
	3. Un peu en désaccord	23	4.7	4.7
	4. Un peu en accord	21	4.3	4.3
	5. Assez en accord	100	20.4	20.4
	6. Tout à fait en accord	333	68.0	68.1
	(SR)	1	.2	
9. La qualité de mon travail a des répercussions sur un grand nombre de personnes.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	9	1.8	1.8
	2. Assez en désaccord	7	1.4	1.4
	3. Un peu en désaccord	13	2.7	2.7
	4. Un peu en accord	45	9.2	9.2
	5. Assez en accord	188	38.4	38.4
	6. Tout à fait en accord	228	46.5	46.5
	(SR)	-	-	-
10. Dans mon travail, je ne peux pas faire preuve d'initiative.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	11	2.2	2.3
	2. Assez en désaccord	17	3.5	3.5
	3. Un peu en désaccord	17	3.5	3.5
	4. Un peu en accord	23	4.7	4.7
	5. Assez en accord	119	24.3	24.5
	6. Tout à fait en accord	298	60.8	61.4
	(SR)	5	1.0	
11. Mon (Ma) supérieur(e) me dit ce qu'il (elle) pense de mon travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	36	7.3	7.4
	2. Assez en désaccord	68	13.9	14.0
	3. Un peu en désaccord	49	10.0	10.1
	4. Un peu en accord	103	21.0	21.3
	5. Assez en accord	142	29.0	29.3
	6. Tout à fait en accord	86	17.6	17.8
	(SR)	6	1.2	
12. Dans mon emploi, j'ai la possibilité d'achever les travaux que j'entreprends. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	6	1.2	1.2
	2. Assez en désaccord	20	4.1	4.1
	3. Un peu en désaccord	30	6.1	6.1
	4. Un peu en accord	76	15.5	15.5
	5. Assez en accord	214	43.7	43.7
	6. Tout à fait en accord	144	29.4	29.4
	(SR)	-	-	-
13. Lorsque j'exécute mes tâches, j'ai peu d'indications sur la qualité de ce que je fais.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	15	3.1	3.1
	2. Assez en désaccord	52	10.6	10.7
	3. Un peu en désaccord	92	18.8	18.9
	4. Un peu en accord	82	16.7	16.8

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
	5. Assez en accord	153	31.2	31.4
	6. Tout à fait en accord	93	19.0	19.1
	(SR)	3	.6	
14. Dans mon emploi, j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	7	1.4	1.4
	2. Assez en désaccord	8	1.6	1.6
	3. Un peu en désaccord	11	2.2	2.3
	4. Un peu en accord	36	7.3	7.4
	5. Assez en accord	197	40.2	40.5
	6. Tout à fait en accord	228	46.5	46.8
	(SR)	3	.6	
15. Mon travail n'est pas important pour l'ensemble de l'organisation. (-)	1. Tout à fait en désaccord.	3	.6	.6
	2. Assez en désaccord	16	3.3	3.3
	3. Un peu en désaccord	19	3.9	3.9
	4. Un peu en accord	26	5.3	5.4
	5. Assez en accord	117	23.9	24.2
	6. Tout à fait en accord	303	61.8	62.6
	(SR)	6	1.2	
16. Mon travail est varié. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	8	1.6	1.7
	2. Assez en désaccord	7	1.4	1.4
	3. Un peu en désaccord	17	3.5	3.5
	4. Un peu en accord	45	9.2	9.3
	5. Assez en accord	172	35.1	35.5
	6. Tout à fait en accord	235	48.0	48.6
	(SR)	6	1.2	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Nous avons procédé à une analyse en composantes principales sur l'ensemble des 16 énoncés susmentionnés afin de savoir quels facteurs pouvaient les sous-tendre. Les huit dimensions suivantes : autonomie, rétroaction obtenue grâce aux tâches effectuées, rétroaction obtenue du supérieur, variété des tâches exécutées, identité, importance des relations interpersonnelles et enfin, utilité des tâches exécutées sont constitutives du concept de l'enrichissement des tâches et ont été mesurées chacune selon 2 énoncés.

Le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* »), de cette distribution est de l'ordre de .81. Ce qui nous permet largement de recourir à une Analyse en composantes principales des indicateurs de cette échelle. Cependant, cette analyse ne fait pas ressortir les huit dimensions initiales. En effet, plusieurs enchevêtrements entre les énoncés sous-tendant ces huit dimensions sont à signaler : entre la variété et la complexité des tâches au niveau du facteur 2, entre l'identité et la rétroaction des tâches au niveau du facteur 3, entre l'autonomie et les relations interpersonnelles au niveau du facteur 5. Ceci

étant, seuls les 2 énoncés sous-jacents à l'utilité des tâches sont confinés dans un même facteur (facteur 4) et 3 parmi les 4 énoncés relevant de la rétroaction (2 pour la rétroaction du supérieur et 1 pour la rétroaction des tâches) le sont au niveau du facteur 1. Le Tableau V.20, affichent les facteurs dont la valeur propre est supérieure à .50 : les huit facteurs extraits, *a priori*, expliquent 75.16 % de la variance observée : le facteur 1 explique 25.06 %, le facteur 2, 14.93 % ; le facteur 3, 8.59 % ; le facteur 4, 5.97 % ; le facteur 5, 5.78 % ; le facteur 6, 5.16 % ; le facteur 7, 4.97 % et le facteur 8, 4.71 %. La valeur propre à chacun des huit facteurs est comme suit : le facteur 1, 4.01 ; le facteur 2, 2.39 ; le facteur 3, 1.37 ; le facteur 4, 0.955 ; le facteur 5, 0.924 ; le facteur 6, 0.826 ; le facteur 7, 0.795 et le facteur 8, 0.753.

Tableau V.20 Résultats de l'analyse en composantes principales des 16 énoncés structurant l'enrichissement des tâches (n=490)

Énoncés		Facteurs							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Rétroaction du supérieur	11. Mon (Ma) supérieur(e) me dit ce qu'il (elle) pense de mon travail. (-)	.827							
Rétroaction du supérieur	7. Dans mon emploi, on ne me dit jamais ce que l'on pense de mon travail. (+)	-.827							
Rétroaction des tâches	13. Lorsque j'exécute mes tâches, j'ai peu d'indications sur la qualité de ce que je fais. (+)	.766							
Variété	8. Mon travail est monotone. (+)		.827						
Complexité	5. Mon travail est simple et répétitif. (+)		.714				-.330		
Variété	Mon travail est varié. (+)		-.672						

Énoncés		Facteurs							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Identité	12. Dans mon emploi, j'ai la possibilité d'achever les travaux que j'entreprends. (+)			.812					
Identité	3. Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin. (+)			-.808					
Rétroaction des tâches	4. Mon travail me donne l'occasion de savoir si je m'acquies bien de mes tâches (+)	-.439		.521					
Utilité	9. La qualité de mon travail a des répercussions sur un grand nombre de personnes. (+)				.759		.301		
Utilité	15. Mon travail n'est pas important pour l'ensemble de l'organisation. (-)		.482		-.622				
Autonomie	2. Je dois travailler en étroite collaboration avec d'autres personnes.					.808			
Relations interp.	14. Dans mon emploi, j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail. (+)			.390	.378	.501			-.301
Complexité	1. Mon emploi exige des compétences complexes. (+)						.893		

Énoncés		Facteurs							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Relations interp.	6. Je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes. (+)							.885	
Autonomie	10. Dans mon travail, je ne peux pas faire preuve d'initiative. (+)								.901
Valeur propre des facteurs		4.01	2.38	1.37	0.955	0.924	0.826	0.795	0.753
Variance expliquée (%)		25.06	14.93	8.59	5.97	5.78	5.16	4.97	4.71
% Variance cumulée		25.06	39.98	48.57	54.54	60.32	65.49	70.45	75.16

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Construction de l'échelle

Quoique les 8 dimensions latentes ne correspondent pas exactement aux 8 dimensions théoriquement constitutives du concept d'enrichissement, l'échelle de l'enrichissement des tâches de travail, mesurée à travers les 16 énoncés, jouit d'une cohérence interne satisfaisante ($\alpha = .78$). À cet égard, il est à souligner que les 2 énoncés ajoutés font augmenter le coefficient de cette cohérence relativement à ce qu'il en était dans d'autres recherches ($\alpha = .63$ dans l'étude de Chenevier, 1996 ; $\alpha = .67$ dans l'étude de Guérin et St-Onge, 1977). L'abandon des énoncés suivants : « *Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin* » et « *je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes* », permettrait d'augmenter le coefficient de cohérence interne de cette échelle. Pourtant, les dimensions qu'ils représentent (identité et relations interpersonnelles) sont inhérentes au concept d'enrichissement (Hackman et Oldham (1980)). Nous les avons donc conservés.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

S'agissant de la nature des tâches exécutées, force est de constater qu'en moyenne nos répondants remplissent des tâches enrichies (4.93 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-

type de .57). Ce qui montre qu'ils sont assez en accord avec les énoncés d'enrichissement formulés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de -.715 et de .666.

Tableau V.21 Caractéristique de l'échelle relative à l'enrichissement des tâches de travail (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Enrichissement des tâches	.78	462	4.93	.57	-.72	.67

Tableau V.22 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'enrichissement des tâches de travail (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	-	-	-
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	3	.6	.6
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	25	5.1	5.4
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	210	42.9	45.2
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	227	46.3	48.8
(SR)	25	5.1	-

5.2.2. Échelles relatives aux stressés confinés dans la vie de famille

Quant à la vie de famille, ce sont les indicateurs composant les échelles relatives aux variables subséquentes qui sont énumérés : le degré de difficultés rencontrées au niveau des relations avec les parents et le degré de difficultés rencontrées au niveau des relations avec le conjoint.

5.2.2.1. L'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle mesurant le degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants s'articule sur 5 énoncés élaborés par l'équipe de recherche (1998). Le tableau ci-après affiche les réponses données aux différents indicateurs.

Tableau V.23 Profil des énoncés relatifs au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Mon enfant (Mes enfants)...				
1. ... est (sont) difficile(s).(+) (SR)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	187 150 38 54 19 4 38	38.2 30.6 7.8 11.0 3.9 .8 7.8	41.4 33.2 8.4 11.9 4.2 .9
2. ... fait (font) des choses qui me causent des problèmes.(+) (SR)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	210 160 28 38 14 3 37	42.9 35.3 6.2 8.4 3.1 .7 7.6	46.4 35.3 6.2 8.4 3.1 .7
3. ... exige(nt) beaucoup de moi.(+) (SR)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	41 75 48 117 125 47 37	8.4 15.3 9.8 23.9 25.5 9.6 7.6	9.1 16.6 10.6 25.8 27.6 10.4
4. ... est (sont) fragile(s).(+) (SR)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	175 150 35 53 30 10 37	35.7 30.6 7.1 10.8 6.1 2.0 7.6	38.6 33.1 7.7 11.7 6.6 2.2
5. ... est (sont) souvent malade(s).(+) (SR)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	232 136 38 32 12 4 36	47.3 27.8 7.8 6.5 2.4 .8 7.3	51.1 30.0 8.4 7.0 2.6 .9

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 5 énoncés ayant structuré la mesure du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants. Ce faisant, notre désir était de savoir si vraiment ces énoncés sont confinés en une seule dimension et ce, conformément à la préfiguration unidimensionnelle que nous nous sommes faite de ce concept.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .71, ce qui constitue un indicateur acceptable pour procéder à une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » effectué confirme cette conception unidimensionnelle de cette échelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés s'est révélée sans aucune utilité, vu que tous les énoncés se sont organisés autour d'un seul facteur expliquant 48.60 % de la variance observée. La valeur propre de ce facteur est de 2.43.

- Construction de l'échelle

S'agissant de l'échelle respective au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants, elle a un coefficient de cohérence interne de .73 et est organisée autour des mêmes 5 énoncés théoriquement élaborés. Aucun des énoncés de cette échelle n'a été inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

À la lumière des résultats affichés par le Tableau V 24, nous pouvons constater que le degré de difficultés éprouvées par les enquêtés dans les relations avec leurs enfants paraît assez faible (2.35 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .88). Ils sont donc entre assez et un peu en désaccord avec les énoncés relatifs au degré de difficultés rencontrées avec les enfants. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont de .71 et .65.

Tableau V.24 Caractéristiques de l'échelle relative au degré de difficultés rencontrées dans les relations parentales (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants	.73	450	2.35	.88	.71	.65

Tableau V.25 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	190	38.8	42.2
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	276	35.9	39.1
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	68	13.9	15.1
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	13	2.7	2.7
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	3	.6	.7
(SR)	40	8.2	-

5.2.2.2. L'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations maritales

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'échelle mesurant le degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint s'articule autour de 5 énoncés élaborés par l'équipe de recherche (1998). Le tableau ci-après présente les réponses données à ces indicateurs.

Tableau V.26 Profil des énoncés relatifs au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint (n=490)

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
Mon (Ma) conjoint(e)...				
1. ... est difficile.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	218 95 27 38 19 4 89	44.5 19.4 5.5 7.8 3.9 .8 18.2	54.4 23.7 6.7 9.5 4.7 1.0
2. ... fait des choses qui me causent des problèmes.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	238 99 24 21 13 6 89	48.6 20.2 4.9 4.3 2.7 1.2 18.2	59.4 24.7 6.0 5.2 3.2 1.5
3. ... exige beaucoup de moi.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	110 108 54 62 53 13 90	22.4 22.0 11.0 12.7 10.8 2.7 18.4	27.5 27.0 13.5 15.5 13.3 3.3

Énoncés	Valeurs	Fréquence	% avec SR	% sans SR
4. ... est fragile.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	242	49.4	60.5
	2. Assez en désaccord	82	16.7	20.5
	3. Un peu en désaccord	19	3.9	4.8
	4. Un peu en accord	33	6.7	8.3
	5. Assez en accord	18	3.7	4.5
	6. Tout à fait en accord	6	1.2	1.5
	(SR)	90	18.4	
5. ... est souvent malade.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	295	60.2	73.8
	2. Assez en désaccord	59	12.0	14.8
	3. Un peu en désaccord	14	2.9	3.5
	4. Un peu en accord	24	4.9	6.0
	5. Assez en accord	5	1.0	1.3
	6. Tout à fait en accord	3	.6	.8
	(SR)	90	18.4	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 5 énoncés ayant structuré la mesure du degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint. À cet effet, nous voulions savoir si effectivement ces énoncés sont articulés autour d'une seule dimension et ce, conformément à la préfiguration unidimensionnelle faite de cet aspect de la vie de famille.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .73, ce qui constitue un indicateur acceptable pour procéder à une analyse en composantes principales sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » réalisé n'a pas confirmé cette conception unidimensionnelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés a révélé que les énoncés de cette échelle se sont cristallisés autour de deux facteurs expliquant 77.73 % de la variance observée. Le facteur 1, plus relatif au caractère difficile du conjoint (les 3 premiers énoncés), explique 56.92 % et le facteur 2, plus spécifique à l'état de santé du conjoint, explique 20.81 % de cette variance. La valeur propre à chaque facteur est de 2.84 pour le facteur 1 et de 1.04 pour le facteur 2. Toutefois, cette configuration bidimensionnelle ne saurait nous inciter à remettre en cause la conception initiale élaborée à propos de cette échelle et ce, vu que le score du facteur 2, étoffé par deux énoncés se rapportant à la santé du conjoint (« *Mon (Ma) conjoint(e) est fragile* » et « *Mon (Ma) conjoint(e) est souvent malade* ») demeure très proche du score obtenu par les même 2 énoncés se rapportant à la santé des enfants (.942)

au niveau de l'échelle relative au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants. Autrement dit, en adoptant cette conception bidimensionnelle, cela ne change en rien la mesure initialement préconisée (les 5 énoncés ensemble) et ce, d'autant plus que cette échelle est composée des mêmes énoncés que celle concernant le degré de difficultés rencontrées dans les relations avec les enfants. C'est juste le mot enfant qui a été changé par celui de conjoint.

- Construction de l'échelle

L'échelle ayant trait au degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint, possède un coefficient de cohérence interne de .80 et est articulée sur les mêmes 5 énoncés théoriquement élaborés. Aucun des énoncés de cette échelle n'a été inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

À la lumière des résultats affichés par le Tableau V.27, il appert que le degré de difficultés éprouvées par les enquêtés dans leur relation maritale paraît assez faible (1.92 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .93). Les répondants sont donc, en moyenne, assez en désaccord avec les énoncés de difficultés rencontrées avec le conjoint proposés. S'agissant des coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, ils sont respectivement de l'ordre de 1.16 et de .99. L'on en déduit que la distribution relative à l'échelle des difficultés rencontrées dans les interactions maritales est positivement biaisée. Ceci s'explique par la surreprésentation des valeurs faibles dans cette distribution. De même, cette distribution à une allure leptocurtique (plus aiguë que la normale) à cause de l'effet de la forte concentration des réponses données au niveau des faibles valeurs. Par conséquent, cette variable ne dispose pas des caractéristiques requises pour être introduite dans un modèle de régression.

Tableau V.27 Caractéristiques de l'échelle structurant le degré de difficultés rencontrées dans les relations maritales (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Degré de difficultés rencontrées dans les relations avec le conjoint	.80	400	1.92	.93	1.16	.99

Tableau V.28 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du degré de difficultés rencontrées dans les relations maritales (n=490)

Classes	Fréquence	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	270	55.1	67.5
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	77	15.7	19.3
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	44	9.0	11.0
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	6	1.2	1.5
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	3	.6	.8
(SR)	90	18.4	-

5.3. LES ÉCHELLES INHÉRENTES AU SOUTIEN SOCIAL

5.3.1. L'échelle du soutien du conjoint

5.3.1.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien du conjoint

L'échelle du soutien du conjoint se ramifie sur quatre sous-échelles dont les indicateurs constitutifs sont présentés dans ce qui suit :

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint

Cette sous-échelle, formée par l'équipe de recherche (1998), est basée sur 4 énoncés dont les réponses données sont affichées par le tableau ci-après :

Tableau V.29 Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. ... me console quand les choses vont mal. (+)	1. Tout à fait en désaccord	9	1.8	2.1
	2. Assez en désaccord	35	7.1	8.2
	3. Un peu en désaccord	32	6.5	7.5
	4. Un peu en accord	87	17.8	20.5
	5. Assez en accord	147	30.0	34.6
	6. Tout à fait en accord	115	23.5	27.1
	(Sans réponse)	65	13.3	
2. ...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte. (+)	1. Tout à fait en désaccord	20	4.1	4.7
	2. Assez en désaccord	56	11.4	13.3
	3. Un peu en désaccord	40	8.2	9.5
	4. Un peu en accord	88	18.0	20.9
	5. Assez en accord	134	27.3	31.8
	6. Tout à fait en accord	84	17.1	19.9
	(SR)	68	13.9	
3. ...est insensible à mes problèmes. (-)	1. Tout à fait en désaccord	14	2.9	3.3
	2. Assez en désaccord	33	6.7	7.8
	3. Un peu en désaccord	36	7.3	8.5

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
	4. Un peu en accord	46	9.4	10.9
	5. Assez en accord	92	18.8	21.8
	6. Tout à fait en accord	201	41.0	47.6
	(SR)	68	13.9	
4. ...est la personne avec qui je discute en premier de mes problèmes. (+)	1. Tout à fait en désaccord	17	3.5	4.0
	2. Assez en désaccord	35	7.1	8.3
	3. Un peu en désaccord	31	6.3	7.3
	4. Un peu en accord	50	10.2	11.8
	5. Assez en accord	122	24.9	28.8
	6. Tout à fait en accord	169	34.5	39.9
	(SR)	66	13.5	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint

Cette sous-échelle, élaborée par l'équipe de recherche (1998), comporte 4 énoncés dont les réponses sont visualisées par le tableau ci-dessous:

Tableau V.30 Présentation des indicateurs formant la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. ...approuve habituellement ma façon de faire.(+)	1. Tout à fait en désaccord	4	.8	.9
	2. Assez en désaccord	13	2.7	3.1
	3. Un peu en désaccord	24	4.9	5.7
	4. Un peu en accord	102	20.8	24.1
	5. Assez en accord	209	42.7	49.3
	6. Tout à fait en accord	72	14.7	17.0
	(Sans réponse)	66	13.5	
2. ...apprécie ce que je fais.(+)	1. Tout à fait en désaccord	3	.6	.7
	2. Assez en désaccord	10	2.0	2.4
	3. Un peu en désaccord	24	4.9	5.7
	4. Un peu en accord	68	13.9	16.0
	5. Assez en accord	212	43.3	50.0
	6. Tout à fait en accord	107	21.8	25.2
	(SR)	66	13.5	
3. ...me critique fréquemment.(-)	1. Tout à fait en désaccord	6	1.2	1.4
	2. Assez en désaccord	45	9.2	10.7
	3. Un peu en désaccord	88	18.0	20.9
	4. Un peu en accord	56	11.4	13.3
	5. Assez en accord	144	29.4	34.2
	6. Tout à fait en accord	82	16.7	19.5
	(SR)	69	14.1	
4. ...me blâme lorsque les choses tournent mal.(-)	1. Tout à fait en désaccord	8	1.6	1.9
	2. Assez en désaccord	23	4.7	5.4
	3. Un peu en désaccord	43	8.8	10.2
	4. Un peu en accord	58	11.8	13.7
	5. Assez en accord	135	27.6	31.9
	6. Tout à fait en accord	156	31.8	36.9
	(SR)	67	13.7	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint

La sous-échelle relative au soutien informationnel du conjoint, mesurée selon l'équipe de recherche (1998), s'articule autour de trois énoncés dont les réponses sont affichées par le tableau ci-joint :

Tableau V.31 Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. ...me fait des suggestions pour améliorer notre équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord	13	2.7	3.1
	2. Assez en désaccord	42	8.6	10.0
	3. Un peu en désaccord	37	7.6	8.8
	4. Un peu en accord	105	21.4	24.9
	5. Assez en accord	161	32.9	38.2
	6. Tout à fait en accord	64	13.1	15.2
	(Sans réponse)	68	13.9	
2. ...me dit ce qui ne va pas.(+)	1. Tout à fait en désaccord	13	2.7	3.1
	2. Assez en désaccord	41	8.4	9.7
	3. Un peu en désaccord	43	8.8	10.2
	4. Un peu en accord	102	20.8	24.1
	5. Assez en accord	165	33.7	39.0
	6. Tout à fait en accord	59	12.0	13.9
	(SR)	67	13.7	
3. ...refuse de discuter des problèmes. (+)	1. Tout à fait en désaccord	11	2.2	2.6
	2. Assez en désaccord	24	4.9	5.7
	3. Un peu en désaccord	42	8.6	10.0
	4. Un peu en accord	47	9.6	11.1
	5. Assez en accord	121	24.7	28.7
	6. Tout à fait en accord	177	36.1	41.9
	(SR)	68	13.9	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint

La sous-échelle du soutien instrumental du conjoint, étayée par l'équipe de recherche (1998), repose sur une batterie de 9 énoncés. Le tableau ci-après, affiche la distribution des réponses données à ces énoncés.

Tableau V.32 Présentation des indicateurs composant la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. ...fait les courses (épicerie, nettoyage, achats de vêtements,...).(+)	1. Tout à fait en désaccord	23	4.7	5.4
	2. Assez en désaccord	62	12.7	14.6
	3. Un peu en désaccord	48	9.8	11.3
	4. Un peu en accord	94	19.2	22.1
	5. Assez en accord	145	29.6	34.0
	6. Tout à fait en accord	54	11.0	12.7
	(Sans réponse)	64	13.1	
2. ...fait la cuisine.(+)	1. Tout à fait en désaccord	40	8.2	9.4
	2. Assez en désaccord	55	11.2	12.9
	3. Un peu en désaccord	59	12.0	13.8
	4. Un peu en accord	63	12.9	14.8
	5. Assez en accord	130	26.5	30.5
	6. Tout à fait en accord	79	16.1	18.5
	(SR)	64	13.1	
3. ...s'occupe des tâches ménagères.(+)	1. Tout à fait en désaccord	22	4.5	5.2
	2. Assez en désaccord	55	11.2	12.9
	3. Un peu en désaccord	70	14.3	16.4
	4. Un peu en accord	93	19.0	21.8
	5. Assez en accord	142	29.0	33.3
	6. Tout à fait en accord	44	9.0	10.3
	(SR)	64	13.1	
4. ...gère le budget familial.(+)	1. Tout à fait en désaccord	106	21.6	25.0
	2. Assez en désaccord	77	15.7	18.2
	3. Un peu en désaccord	61	12.4	14.4
	4. Un peu en accord	60	12.2	14.2
	5. Assez en accord	60	12.2	14.2
	6. Tout à fait en accord	60	12.2	14.2
	(SR)	66	13.5	
5. ...s'occupe de l'entretien de la maison.(+)	1. Tout à fait en désaccord	36	7.3	8.5
	2. Assez en désaccord	51	10.4	12.0
	3. Un peu en désaccord	80	16.3	18.8
	4. Un peu en accord	102	20.8	23.9
	5. Assez en accord	114	23.3	26.8
	6. Tout à fait en accord	43	8.8	10.1
	(SR)	64	13.1	
6. ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant (des enfants), tels que : bains, repas, habillement.(+)	1. Tout à fait en désaccord	25	5.1	5.9
	2. Assez en désaccord	36	7.3	8.5
	3. Un peu en désaccord	50	10.2	11.8
	4. Un peu en accord	92	18.8	21.7
	5. Assez en accord	170	34.7	40.1
	6. Tout à fait en accord	51	10.4	12.0
	(SR)	66	13.5	
7. ...aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs.(+)	1. Tout à fait en désaccord	45	9.2	12.9
	2. Assez en désaccord	39	8.0	11.2
	3. Un peu en désaccord	57	11.6	16.3
	4. Un peu en accord	62	12.7	17.8
	5. Assez en accord	105	21.4	30.1
	6. Tout à fait en accord	41	8.4	11.7
	(SR)	141	28.8	

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
8. ...s'occupe des loisirs des enfants (promenade, cinéma, etc.).(+)	1. Tout à fait en désaccord	18	3.7	4.3
	2. Assez en désaccord	34	6.9	8.2
	3. Un peu en désaccord	70	14.3	16.8
	4. Un peu en accord	114	23.3	27.3
	5. Assez en accord	149	30.4	35.7
	6. Tout à fait en accord	32	6.5	7.7
	(SR)	73	14.9	
9. ...conduit l'enfant (les enfants) chez les professionnels de la santé (médecin, dentiste, etc.) en cas de besoin.(+)	1. Tout à fait en désaccord	41	8.4	9.7
	2. Assez en désaccord	59	12.0	13.9
	3. Un peu en désaccord	63	12.9	14.9
	4. Un peu en accord	83	16.9	19.6
	5. Assez en accord	125	25.5	29.6
	6. Tout à fait en accord	52	10.6	12.3
	(SR)	67	13.7	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

5.3.1.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien du conjoint

Nous avons procédé à l'analyse en composantes principales des 20 énoncés se rapportant au soutien social fourni par le conjoint afin de vérifier s'ils s'organisent bien en quatre dimensions comme théoriquement conceptualisés.

Le coefficient « *KMO* » de cette distribution est de .85 ce qui justifie largement notre recours à cette analyse à l'issue de laquelle, cinq facteurs, ayant chacun une valeur propre supérieure à 1, ont été dégagés. Le « *scree test* » relatif à cette distribution favorisait pour sa part une structure à 2 ou 5 facteurs. Les chiffres du Tableau V.33 visualisent les résultats de l'analyse en composantes principales, après rotation varimax, pour les cinq facteurs émergents. Ces facteurs expliquent respectivement 27.51 %, 16.31 %, 7.44 %, 6.28 % et 5.23 % de la variance expliquée pour un total de 62.77 %. La valeur propre du facteur 1 est de 5.50, celle du facteur 2 est de 3.26, celle du facteur 3 est de 1.49, celle du facteur 4 est de 1.26 et enfin la valeur propre du facteur 5 est de 1.05.

Tableau V.33 Résultats de l'analyse des 20 énoncés composant l'échelle du soutien global du conjoint (n=490)

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5
Mon (Ma) conjoint(e)...						
Émotionnel	1. ... me console quand les choses vont mal.(+)	.539	.429			.301
	2. ...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte.(+)	.398	.354 -.565			.406
	3. ... est insensible à mes problèmes.(-)	.507				.348
	4. ...est la première personne avec qui je discute de mes problèmes.(+)					
Évaluatif	5. ... approuve habituellement ma façon de faire.(+)		.670			
	6. ...apprécie ce que je fais.(+)	.454	.610			
	7. ...me critique fréquemment.(-)		-.813			
	8. ...me blâme lorsque les choses tournent mal.(-)		-.755			
Informationnel	9. ...me fait des suggestions pour améliorer notre équilibre travail-famille.(+)	.792				
	10. ...me dit ce qui ne va pas.(+)	.819				
	11. ...refuse de discuter des problèmes.(-)	-.733				
Instrumental	1. ...fait les courses (épicerie, nettoyage, achats de vêtements,...).(+) 2. ...fait la cuisine.(+) 3. ...s'occupe des tâches ménagères.(+) 4. ...gère le budget familial.(+) 5. ...s'occupe de l'entretien de la maison. 6. ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant (des enfants), tels que : bains, repas, habillement.(+) 7. ...aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs.(+) 8. ...s'occupe des loisirs des enfants (promenade, cinéma, etc.).(+) 9. ...conduit l'enfant (les enfants) chez les professionnels de la santé (médecin, dentiste, etc.) en cas de besoin.(+)				.782 .810 .743 .461 .745 .767 .823 .663	.323 .714 .607
	Valeurs propres aux facteurs	5.40	3.10	1.48	1.27	1.06
	Variance expliquée	27.00 %	15.52 %	7.42 %	6.35 %	5.32 %
	% Variance cumulée	27.00 %	42.52 %	49.94 %	56.30 %	61.63 %

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients inférieurs à .30 ne sont pas mentionnés

Au vu de ces résultats, nous pouvons faire les commentaires suivants : les 3 énoncés relatifs au soutien informationnel du conjoint se trouvent tous confinés dans le facteur 1. De même, les 4 énoncés composant le soutien évaluatif paraissent entièrement regroupés dans le facteur 2. Par contre, les 9 énoncés formant le soutien instrumental du conjoint semblent être ramifiés sur les facteurs 3, 4, et 5. S'agissant des 4 énoncés relatifs au soutien émotionnel du conjoint, il appert qu'il est difficile de les distinguer des autres types de soutien en ce sens qu'ils paraissent enchevêtrés aux énoncés du soutien informationnel au niveau du facteur 1, aux énoncés du soutien évaluatif au niveau du facteur 2 et aux énoncés du soutien instrumental au niveau du facteur 5.

Nous constatons donc, d'une part, qu'aucun facteur ne paraît regrouper, de manière claire, les énoncés du soutien émotionnel et d'autre part, que les énoncés du soutien instrumental s'avèrent ramifiés sur trois facteurs au lieu d'être confinés dans un seul. Pour affiner cette analyse, nous avons procédé à une seconde analyse en composantes principales avec deux facteurs prédéterminés et ce, conformément au résultat du « *scree test* » précédemment évoqué. À cette issue, nous avons observé que l'ensemble des indicateurs se rapportant au soutien de type instrumental du conjoint se sont agrégés autour d'un seul facteur. S'agissant des indicateurs référant aux autres types de soutien ils se sont également regroupés dans un seul facteur. Ceci nous a incités à faire deux analyses en composantes principales distinctes : une analyse pour les énoncés spécifiques aux soutiens émotionnel, évaluatif et informationnel, pour savoir combien de facteurs latents les sous-tendent et une autre pour les trois types de soutien instrumental enregistrés afin de s'assurer, également, du nombre de facteurs qui leurs sont sous-jacents.

Le coefficient « *KMO* » de la première analyse est de .87. Ceci justifie largement notre recours à cette analyse à l'issue de laquelle, deux facteurs ayant des valeurs propres supérieures à 1 ont émergé. Le « *scree test* » montre, pour sa part, qu'il y a un ou trois facteurs. Nous retiendrons cette dernière hypothèse puisque notre désir est de vérifier l'homogénéité des 3 dimensions conceptuellement élaborées. Mais le fait qu'il n'y ait que 2 facteurs avec des valeurs propres supérieures à 1 montre que le soutien émotionnel est très proche des 2 autres dimensions. Cette première analyse nous a fait constater qu'un des énoncés du soutien émotionnel demeure toujours mêlé à ceux relevant du soutien évaluatif. Il s'agit de l'énoncé suivant : « *Mon (Ma) conjoint(e) est insensible à mes problèmes* ». Si

ce n'est cette anomalie, les 10 autres indicateurs se regroupent selon le modèle conceptuel élaboré, soit les 4 indicateurs du soutien évaluatif dans le facteur 1, les 3 indicateurs du soutien informationnel dans le facteur 2 et les 3 « autres » du soutien émotionnel dans le facteur 2. Le Tableau V.34 affiche les résultats de l'analyse en composantes principales (après rotation varimax) pour les trois facteurs émergents : le facteur 1 explique 42.20 % de la variance observée, le facteur 2 explique 12.83 % et le facteur 3 explique 8.21 % de cette variance pour un total de 63.24 %. Les valeurs propres à ces trois facteurs sont respectivement de 4.66, 1.40 et .90.

Tableau V.34 Résultats de l'analyse des 11 énoncés relatifs aux soutiens émotionnel, évaluatif et informationnel du conjoint

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Mon (Ma) conjoint(e)...				
Émotionnel	1. ... me console quand les choses vont mal.(+)		.336	.660
	2. ...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte.(+)			.699
	3. ...est insensible à mes problèmes (-)	.523		
	4. ...est la première personne avec qui je discute de mes problèmes.(+)			.808
Évaluatif	5. ...approuve habituellement ma façon de faire.(+)	-.544		.478
	6. ...apprécie ce que je fais.(+)	-.525	.344	.429
	7. ...me critique fréquemment.(-)	.855		
	8. ...me blâme lorsque les choses tournent mal.(-)	.791		
Informationnel	9. ...me fait des suggestions pour améliorer notre équilibre travail-famille.(+)		.777	
	10. ...me dit ce qui ne va pas.(+)		.856	
	11. ...refuse de discuter des problèmes.(-)		-.766	
Valeurs propres aux facteurs		4.64	1.41	.903
Variance expliquée		42.20 %	12.83 %	8.21 %
% Variance cumulée		42.20 %	55.03 %	63.24 %

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

*Les coefficients inférieurs à .30 ne sont pas mentionnés.

S'agissant de l'analyse en composantes principales effectuée sur les énoncés du soutien instrumental du conjoint, il est à noter que le coefficient « KMO » de cette distribution est de .79. Ce qui est assez pertinent pour faire cette analyse à l'issue de laquelle, deux facteurs ont été dégagés dont la valeur propre est supérieure à 1. Le premier regroupe les indicateurs 1, 2, 3 et 5 et a trait aux soins domestiques alors que le second rassemble les indicateurs 6, 7, 8 et 9 et concerne les soins prodigués aux enfants. Cependant, le « scree test » recommande plutôt un seul facteur dont la valeur est égale à 3.68. Ce facteur regroupe alors

les 8 indicateurs précédents. Le constat pertinent à faire ici, se rapporte au caractère marginal de l'indicateur 4 (le soutien du conjoint quant à la gestion du budget domestique) qui n'a pu charger sur aucun des 2 facteurs émergés. Ces facteurs permettent d'expliquer respectivement 45.98 % et 16.19 % pour un total de 62.17 %. La valeur propre du facteur 1 est de 3.68 et celle relative au facteur 2 est de 1.29.

Tableau V.35 Résultats de l'analyse en composantes principales des 9 énoncés structurant le soutien instrumental du conjoint

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2
Mon (Ma) conjoint(e)...			
Domestiques	1. ...fait les courses (épicerie, nettoyage, achats de vêtements,...).(+) .793		
	2. ...fait la cuisine.(+) .781		
	3. ...s'occupe des tâches ménagères.(+) .812		
	5. ...s'occupe de l'entretien de la maison.(+) .586		
Enfants	6. ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant (des enfants), tels que : bains, repas, habillement.(+) .395		.719
	7. ...aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs.(+) .747		
	8. ...s'occupe des loisirs des enfants (promenade, cinéma, etc.).(+) .870		
	9. ...conduit l'enfant (les enfants) chez les professionnels de la santé (médecin, dentiste, etc.) en cas de besoin.(+) .335		.655
Valeurs propres aux facteurs		3.68	1.29
Variance expliquée		45.98	16.19
% Variance cumulée		45.98	62.17

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients inférieurs à .30 ne sont pas mentionnés.

Grosso modo, les quatre dimensions prédéterminées du soutien du conjoint se sont maintenues dans l'analyse en composantes principales, sous réserve, d'une part, que le soutien émotionnel paraît toujours difficile à cerner et que d'autre part, il nous est possible de préciser des sous-dimensions du soutien instrumental relatives aux soins domestiques et aux soins aux enfants.

5.3.1.3. Construction de l'échelle du soutien du conjoint et des sous-échelles la composant

- Construction de la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint

À partir des analyses des composantes principales effectuées, nous choisissons de calculer la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint sur la base des indicateurs 1, 2, 3 et 4. Cette sous-échelle possède un coefficient de cohérence interne de .73. Notons que seul l'énoncé suivant a été inversé et ce, pour être dans le même sens d'analyse et d'interprétation que les autres énoncés de cette échelle : « *Mon (ma) conjoint (e) est insensible à mes problèmes* ». Nous avons jugé bon de garder cet énoncé malgré le fait que l'analyse en composantes principales nous a montrés qu'il colle aux énoncés du soutien évaluatif et ce, étant donné la validité de contenu qu'il présente et le risque si on l'exclut que les échelles relatives aux aspects évaluatif et émotionnel du soutien du conjoint, ne reflète pas ces dimensions mais plutôt des dimensions regroupant respectivement les aspects négatifs et positifs du soutien (ce qui n'est pas ce que nous souhaitons).

- Construction de la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint

Conformément à l'analyse en composantes principales effectuée, nous choisissons de calculer la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint à partir des indicateurs 5, 6, 7 et 8. La sous-échelle du soutien évaluatif a un coefficient alpha de .76. Pour homogénéiser le sens d'analyse et d'interprétation au niveau de tous les énoncés de cette sous-échelle, nous avons dû inverser les deux énoncés subséquents : « *Mon (Ma) conjoint(e) me critique fréquemment* » et « *Mon (Ma) conjoint(e) me blâme lorsque les choses tournent mal* ».

- Construction de la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint

Suite aux analyses en composantes principales effectuées, nous choisissons de calculer la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint sur la base des indicateurs 9, 10 et 11. La sous-échelle du soutien informationnel dispose d'un coefficient alpha de .81. Toutefois, pour calculer cette sous-échelle, nous avons dû inverser l'indicateur relatif à l'énoncé suivant : « *Mon (Ma) conjoint(e) refuse de discuter des problèmes* ».

- Construction de la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint

À la lumière de l'analyse en composantes principales réalisée, nous pouvons calculer la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint sur la base des indicateurs 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 et 9 ou sur la base des 2 dimensions « soins domestiques » et « soins aux enfants » dont nous ferons la moyenne. Le résultat agrégé sera le même dans les deux cas sauf que cette deuxième solution nous permet d'avoir en réserve 2 sous-sous-échelles à tester au cas où les effets sur le conflit travail-famille différeraient selon ces deux types de soutien. Cela dit, les deux sous-sous-échelles relatives aux « soins domestiques » et aux « soins aux enfants » sont composées des indicateurs suivants : 1, 2, 3, 5 pour la première sous-sous-échelle et 6, 7, 8, 9 pour la deuxième. Le coefficient de cohérence interne de la première sous-sous-échelle est de .77. Toutefois la suppression de l'énoncé suivant : « *Mon (Ma) conjoint(e) s'occupe de l'entretien de la maison* », fait augmenter ce coefficient à .78. Néanmoins, nous avons préféré le conserver vu qu'il dispose d'une bonne validité de contenu et qu'il est significativement corrélé au conflit travail-famille ($p \leq .01$). S'agissant de la deuxième sous-sous-échelle, elle possède un coefficient de cohérence interne de .79. Enfin, la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint possède un coefficient de cohérence interne de .83. Aucun des 8 indicateurs la composant n'a dû être inversés.

- Construction de l'échelle du soutien global du conjoint

L'échelle inhérente au soutien global du conjoint, telle qu'articulée autour des 4 dimensions précitées, possède un coefficient de cohérence interne de .85. L'énoncé exclu est le suivant : « *Mon (Ma) conjoint(e) gère le budget familial* ». Cependant, 4 énoncés ont été inversés. Il s'agit des énoncés suivants : « *Mon (Ma) conjoint(e) est insensible à mes problèmes* », « *Mon (Ma) conjoint(e) me critique fréquemment* », « *Mon (Ma) conjoint(e) me blâme lorsque les choses tournent mal* » et « *Mon (Ma) conjoint(e) refuse de discuter des problèmes* ».

5.3.1.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien du conjoint et des sous-échelles la composant

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint

À la lumière des résultats visualisés par le Tableau V.36, il appert que la sous-échelle relevant du soutien émotionnel du conjoint a une moyenne de 4.59 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de l'ordre de 1.05. Cela dit, nos répondants sont, en moyenne, entre un peu et assez en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.815 (ce qui indique un fort biais sur les faibles valeurs) et de .244.

Tableau V.36 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien émotionnel du conjoint (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien émotionnel du conjoint	.73	420	4.59	1.05	-.815	.244

Tableau V.37 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien émotionnel du conjoint (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	7	1.4	1.7
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	39	8.0	9.3
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	76	15.5	18.1
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	137	28.0	32.6
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	161	32.9	38.3
(SR)	70	14.3	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint

La sous-échelle relative au soutien évaluatif du conjoint, possède une moyenne de 4.66 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .88. Autrement dit, les répondants semblent, en moyenne, situés entre un peu et assez en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.733 (ce qui indique là encore, un fort biais à gauche) et de .356.

Tableau V.38 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien évaluatif du conjoint (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien évaluatif du conjoint	.76	421	4.66	.88	-.733	.356

Tableau V.39 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien évaluatif du conjoint (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	3	.6	.7
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	22	4.5	5.2
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	80	16.3	19.0
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	176	35.9	41.8
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	140	28.6	33.3
(SR)	69	14.1	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint

La sous-échelle ressortant au soutien informationnel du conjoint a une moyenne de 4.48 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.11. Autrement dit, nos répondants semblent, en moyenne, situés entre un peu et assez en accord avec le contenu des énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.891 (ce qui indique là encore, un fort biais à gauche) et de .236.

Tableau V.40 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien informationnel du conjoint (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien informationnel du conjoint	.81	421	4.48	1.11	-.891	.236

Tableau V.41 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien informationnel du conjoint (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	20	4.1	4.8
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	38	7.8	9.0
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	83	16.9	19.7
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	141	28.8	33.5
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	139	28.4	33.0
(SR)	69	14.1	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint

Le soutien instrumental du conjoint possède une moyenne qui s'établit à 3.96 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de l'ordre de .97. Nos répondants sont donc un peu en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.520 (ce qui indique un biais moindre que les trois sous-échelles précédentes quoiqu'il est dans le même sens) et de .008. S'agissant de la sous-sous-échelle du soutien instrumental du conjoint en matière de soins domestiques, elle s'organise autour d'une moyenne de 3.94 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de l'ordre de 1.13. Les répondants sont, une fois encore, un peu en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.530 et de -.274. Pour ce qui concerne la sous-sous-échelle du soutien instrumental du conjoint en matière de soins pour enfants, il est à souligner que l'énoncé 7 (« *Mon (Ma) conjoint(e) aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs* »), posait un problème étant donné qu'il réduisait le nombre de nos enquêtés du fait qu'il s'adressait uniquement à ceux parmi eux dont l'enfant ou les enfants fréquentaient déjà l'école (n=347 au lieu de n = 417). Pour remédier à ce problème, nous avons dû procéder à un double « *Compute* » sur cette sous-sous-échelle : dans un premier temps, nous avons calculé cette dite sous-sous-échelle sur la base des énoncés 6, 7, 8 et 9 si et seulement si le score de l'énoncé 7 est égal à zéro; dans un deuxième temps, nous avons recalculé cette sous-sous-échelle en tenant compte uniquement des énoncés 6, 8 et 9 si le score de l'énoncé 7 est supérieur à zéro. Autrement dit, l'énoncé 7 fut considéré comme un ensemble de valeurs manquantes (« *System Missing* »). Ceci étant précisé, cette sous-sous-échelle s'articule autour d'une moyenne de 3.97 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.11. Ceci indique que les répondants sont un peu en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette distribution sont respectivement de -.530 et de -.274.

Tableau V.42 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle relative au soutien instrumental du conjoint et des sous-sous-échelle qui la composent (n=490)

Sous-échelles	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien instrumental du conjoint	.83	417	3.96	.97	-.520	.008
Soutien instrumental du conjoint en matière de Soins domestiques	.77	426	3.94	1.13	-.530	-.274
Soutien instrumental du conjoint en matière de Soins pour enfants	.79	417	3.97	1.11	-.604	.026

Tableau V.43 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien instrumental du conjoint (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	18	3.7	4.2
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	57	11.6	13.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	138	28.2	32.5
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	170	34.7	40.0
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	42	8.6	9.9
(SR)	65	13.3	

- Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du conjoint

L'échelle du soutien global du conjoint, composée de 4 dimensions, s'organise autour d'une moyenne de 4.41 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de l'ordre de .74. Autrement dit, nos répondants semblent, en moyenne, entre un peu et assez en accord avec le contenu des énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont de l'ordre de -.838 et de .495. Par conséquent, la distribution de cette échelle présente un fort biais à gauche et est plus pointue que la normale. Donc, elle s'éloigne de la normalité souhaitée pour effectuer des analyses de régression.

Tableau V.44 Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du conjoint (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien global du conjoint	.85	408	4.41	.74	-.838	.495

Tableau V.45 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du soutien global du conjoint n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	2	.4	.5
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	18	3.7	4.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	80	16.3	19.6
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	218	44.5	53.4
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	90	18.4	22.1
(SR)	82	16.7	

5.3.2. L'échelle du soutien de l'organisation

5.3.2.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien de l'organisation

L'échelle du soutien de l'organisation, selon la théorie préalablement établie, se ramifie sur quatre sous-échelles dont les indicateurs sont présentés dans ce qui suit :

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation

La sous-échelle relative au soutien émotionnel de l'organisation est articulée autour de 4 énoncés élaborés par l'équipe de recherche (1998) dont la distribution des réponses est visualisée par le tableau ci-dessous :

Tableau V.46 Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Dans mon organisation...				
1. ...on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e).(-)	1. Tout à fait en désaccord	133	27.1	28.0
	2. Assez en désaccord	116	23.7	24.4
	3. Un peu en désaccord	95	19.4	20.0
	4. Un peu en accord	65	13.3	13.7
	5. Assez en accord	66	13.5	13.9
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(Sans réponse)	15	3.1	
2. ...on est sensible à la situation des employés qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille. (+)	1. Tout à fait en désaccord	41	8.4	8.6
	2. Assez en désaccord	67	13.7	14.1
	3. Un peu en désaccord	56	11.4	11.8
	4. Un peu en accord	162	33.1	34.1
	5. Assez en accord	120	24.5	25.3
	6. Tout à fait en accord	29	5.9	6.1
	(SR)	15	3.1	

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
3. ...on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés. (-)	1. Tout à fait en désaccord	114	23.3	24.1
	2. Assez en désaccord	96	19.6	20.3
	3. Un peu en désaccord	95	19.4	20.1
	4. Un peu en accord	89	18.2	18.8
	5. Assez en accord	79	16.1	16.7
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(SR)	17	3.5	
4. ...on accepte qu'un employé(e) puisse s'absenter lorsque les circonstances familiales l'exigent.(+)	1. Tout à fait en désaccord	14	2.9	3.0
	2. Assez en désaccord	18	3.7	3.8
	3. Un peu en désaccord	24	4.9	5.1
	4. Un peu en accord	103	21.0	21.7
	5. Assez en accord	206	42.0	43.5
	6. Tout à fait en accord	109	22.2	23.0
	(SR)	16	3.3	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation

Le soutien évaluatif de l'organisation a été organisé autour de 4 énoncés étayés par l'équipe de recherche (1998). Le tableau ci-dessous en présente la distribution des réponses données :

Tableau V.47 Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Dans mon organisation				
1. ...on voit d'un mauvais œil les employés qui accordent beaucoup d'importance à leur vie de famille.(-)	1. Tout à fait en désaccord	85	17.3	17.9
	2. Assez en désaccord	56	11.4	11.8
	3. Un peu en désaccord	108	22.0	22.7
	4. Un peu en accord	93	19.0	19.5
	5. Assez en accord	134	27.3	28.2
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(Sans réponses)	14	2.9	
2. ...il est mal vu de se prévaloir de congés parentaux ou de travailler temporairement à temps partiel pour des raisons d'équilibre travail-famille.(-)	1. Tout à fait en désaccord	103	21.0	21.9
	2. Assez en désaccord	77	15.7	16.3
	3. Un peu en désaccord	99	20.2	21.0
	4. Un peu en accord	99	20.2	21.0
	5. Assez en accord	93	19.0	19.7
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(SR)	19	3.9	
3. ...on considère les employés qui s'impliquent beaucoup dans leur vie de famille comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière. (-)	1. Tout à fait en désaccord	90	18.4	18.9
	2. Assez en désaccord	77	15.7	16.2
	3. Un peu en désaccord	120	24.5	25.3
	4. Un peu en accord	82	16.7	17.3
	5. Assez en accord	106	21.6	22.3
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(SR)	15	3.1	

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
4. ...on ne fait pas confiance aux employés qui ont des difficultés à équilibrer travail et famille.(-)	1. Tout à fait en désaccord	63	12.9	13.3
	2. Assez en désaccord	62	12.7	13.1
	3. Un peu en désaccord	107	21.8	22.6
	4. Un peu en accord	124	25.3	26.2
	5. Assez en accord	117	23.9	24.7
	6. Tout à fait en accord	-	-	-
	(SR)	17	3.5	-

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation

La sous-échelle ayant trait au soutien informationnel de l'organisation a été mesurée selon 5 énoncés développés par l'équipe de recherche (1998) et ce, en s'inspirant de Guérin et coll. (1996). les réponses données à ces énoncés sont affichées par le tableau ci-après :

Tableau V.48 Présentation des énoncés composant la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Dans mon organisation...				
1. ...Je peux consulter des personnes pour avoir de l'information en matière d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord	187	38.2	39.3
	2. Assez en désaccord	91	18.6	19.1
	3. Un peu en désaccord	23	4.7	4.8
	4. Un peu en accord	56	11.4	11.8
	5. Assez en accord	66	13.5	13.9
	6. Tout à fait en accord	53	10.8	11.1
	(Sans réponse)	14	97.1	-
2. ...Il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'ÉTF.(+)	1. Tout à fait en désaccord	292	59.6	61.7
	2. Assez en désaccord	89	18.2	18.8
	3. Un peu en désaccord	35	7.1	7.4
	4. Un peu en accord	22	4.5	4.7
	5. Assez en accord	20	4.1	4.2
	6. Tout à fait en accord	15	3.1	3.2
	(SR)	17	3.5	-
3. ...Les employés peuvent avoir des informations sur les écoles, les garderies.(+)	1. Tout à fait en désaccord	316	64.5	67.1
	2. Assez en désaccord	71	14.5	15.1
	3. Un peu en désaccord	29	5.9	6.2
	4. Un peu en accord	29	5.9	6.2
	5. Assez en accord	18	3.7	3.8
	6. Tout à fait en accord	8	1.6	1.7
	(SR)	19	3.9	-

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
4. ...Il y a des comités chargés des questions d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord	385	78.6	81.6
	2. Assez en désaccord	53	10.8	11.2
	3. Un peu en désaccord	16	3.3	3.4
	4. Un peu en accord	10	2.0	2.1
	5. Assez en accord	5	1.0	1.1
	6. Tout à fait en accord	3	.6	.6
	(SR)	18	3.7	
5. Il y a des activités qui valorisent la famille telles que: journée de la famille, journée porte-ouverte aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants.(+)	1. Tout à fait en désaccord	194	39.6	40.8
	2. Assez en désaccord	72	14.7	15.1
	3. Un peu en désaccord	35	7.1	7.4
	4. Un peu en accord	99	20.2	20.8
	5. Assez en accord	46	9.4	9.7
	6. Tout à fait en accord	30	6.1	6.3
	(SR)	14	2.9	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs composant la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation

Le soutien instrumental de l'organisation a été mesuré suivant des énoncés à caractère dichotomique et non pas sous forme d'une échelle de type « *Likert* ». Cela fait que nous ne pourrions les analyser simultanément avec les autres dimensions du soutien de l'organisation. Ces énoncés, développés par Guérin et coll. (1994), se rapportent au fait que le répondant bénéficie ou non d'une batterie de pratiques organisationnelles d'aide à l'équilibre travail-famille dont le tableau ci-après présente la distribution des réponses données.

Tableau V.49 Présentation des indicateurs structurant la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans N/SR
1. Services de garderie (préscolaire).	1 Oui	72	14.7	100.0
	(Non/Sans réponse)	418	85.3	
2. Services de garde des enfants d'âge scolaire.	1 Oui	102	20.8	100.0
	(N/SR)	388	79.2	
3. Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études).	1 Oui	305	62.2	100.0
	(N/SR)	185	37.8	
4. Services d'information et de référence.	1 Oui	226	46.1	100.0
	(N/SR)	264	53.9	
Programme d'aide aux employés.	1 Oui	102	20.8	100.0
	(N/SR)	388	79.2	

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans N/SR
5. Programme de congés pour raisons personnelles (par exemple, 3 jours par année).	1 Oui (N/SR)	83 407	16.9 83.1	100.0
6. Aménagement des horaires (par exemple, horaire flexible).	1 Oui (N/SR)	24 466	4.9 95.1	100.0
7. Travail à temps partiel.	1 Oui (N/SR)	21 469	4.3 95.7	100.0
8. Travail à domicile.	1 Oui (N/SR)	72 418	14.7 85.3	100.0
9. Aménagement de l'emploi (par exemple, limitation des responsabilités, des déplacements ou des heures supplément.).	1 Oui (N/SR)	112 378	22.9 77.1	100.0
10. Aide aux familles des employé(e)s géographiquement déplacé(e)s.	1 Oui (N/SR)	46 444	9.4 90.6	100.0
11. Régime d'assurance collective familiale.	1 Oui (N/SR)	11 479	2.2 97.8	100.0

5.3.2.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien global de l'organisation

- Analyse des indicateurs des trois sous-échelles, émotionnelle, évaluative et informationnelle du soutien de l'organisation

Dans le but de savoir si les 13 indicateurs se rapportant au soutien émotionnel, évaluatif et informationnel de l'organisation s'articulent bel et bien autour de trois facteurs comme prévu dans notre problématique, nous avons procédé à une analyse en composantes principales sur ces énoncés. Le Tableau V 50 donne un aperçu sur le regroupement de ces différents indicateurs.

De prime abord, soulignons que le coefficient « KMO » de cette analyse est de l'ordre de .86. Ce qui constitue un indicateur pertinent pour effectuer une analyse sur ces énoncés. Ensuite, remarquons que trois facteurs, ayant chacun une valeur propre supérieure à 1, ont pu être dégagés. Le « *scree test* » de cette distribution confirme que la structure latente est bien composée de 3 facteurs. Ces trois facteurs expliquent respectivement 36.53 %, 16.68 % et 8.00 de la variance observée pour un total de 61.20 %. La valeur propre du

facteur 1 est de 4.75, celle du facteur 2 est de 2.17 et celle du facteur 3 est de 1.04. Ces résultats confirment donc la conceptualisation préalablement faite de ces sous-échelles.

Au vu des résultats montrés sur le Tableau V 50, nous pouvons faire les commentaires ci-après : les quatre énoncés composant le soutien évaluatif sont bien regroupés dans le facteur 1. Quatre des cinq énoncés structurant le soutien informationnel sont confinés dans le facteur 2. En effet, le cinquième énoncé de cette sous-échelle (« *Dans mon organisation, il y a des activités qui valorisent la famille telle que : journée de la famille, journée porte-ouverte aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants* ») paraît être collé aux énoncés du soutien émotionnel dans le facteur 3. S'agissant des 4 énoncés étoffant le soutien émotionnel de l'organisation, ils semblent, encore une fois, partagés entre le facteur 1 et le facteur 3. Cette situation s'applique davantage à l'énoncé suivant : « *Dans mon organisation, on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés* », alors que les trois autres paraissent légèrement plus confinés dans le facteur 3. Toutefois, l'élimination de l'énoncé 5 du soutien informationnel (qui ne charge pas avec les autres indicateurs de sa dimension) fait constater qu'il n'y a plus que 2 facteurs dont les valeurs propres sont supérieures à 1 (confirmant l'association très forte qui existe entre le soutien émotionnel et évaluatif). Néanmoins, si on va chercher le troisième facteur dont la valeur propre est égale à .93, on a une confirmation très claire de notre structure en 3 facteurs, chaque facteur regroupant les 4 indicateurs relatifs à chaque dimension. Cet enchevêtrement entre les énoncés des soutiens émotionnel et évaluatif constitue quasiment une constante dans les résultats enregistrés dans notre recherche.

Tableau V.50 Résultats de l'analyse en composantes principales des 13 énoncés du soutien global (émotionnel, évaluatif et informationnel) de l'organisation (n=490)

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Dans mon organisation...				
Émotionnel	1. ...on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e).(-)	.476		-.491
	2. ...on est sensible à la situation des employés qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	-.498		.586
	3. ...on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés.(-)	.554		-.549
	4. ...on accepte qu'un employé(e) puisse s'absenter lorsque les circonstances familiales l'exigent.(+)	-.414		.494
Évaluatif	5. ...on voit d'un mauvais œil les employés qui accordent beaucoup d'importance à leur vie de famille.(+)	.839		
	6. ...il est mal vu de se prévaloir de congés parentaux ou de travailler temporairement à temps partiel pour des raisons d'équilibre travail-famille.(+)	.783		
	7. ...on considère les employés qui s'impliquent beaucoup dans leur vie de famille comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière.(+)	.834		
	8. ...on ne fait pas confiance aux employés qui ont des difficultés à équilibrer travail et famille.(+)	.822		
Informationnel	1. ...Je peux consulter des personnes pour avoir de l'information en matière d'équilibre travail-famille.(+)		.602	.432
	2. ...Il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'ÉTF.(+)		.800	
	3. ...Les employés peuvent avoir des informations sur les écoles, les garderies.(+)		.813	
	4. ...Il y a des comités chargés des questions d'équilibre travail-famille.(+)		.762	
	5. ...il y a des activités qui valorisent la famille telles que: journée de la famille, journée portes-ouvertes aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants.			.728
Valeurs propres aux facteurs		4.75	2.17	1.04
Variance expliquée		36.53	16.68	8.00
% Variance cumulée		36.53	53.20	61.20

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients inférieurs à .30 ne sont pas mentionnés

- Analyse des énoncés du soutien instrumental de l'organisation

Étant donné la faiblesse du « KMO » (.51) de la distribution des énoncés du soutien instrumental de l'organisation, nous ne pouvons procéder à une analyse en composantes principales sur ces énoncés.

5.3.2.3. Construction de l'échelle du soutien global de l'organisation

- Construction de la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation

Conformément à la dernière analyse en composantes principales effectuée, nous avons calculé la sous-échelle relative au soutien émotionnel de l'organisation suivant les énoncés 1, 2, 3 et 4. Cette sous-échelle présente un coefficient de cohérence interne de .77. Notons que les 2 énoncés suivants ont été inversés pour être dans le sens visé par cette échelle: « *Dans mon organisation, on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e)* » et « *Dans mon organisation, on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés* ».

- Construction de la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation

Conformément aux analyses en composantes principales effectuée, nous avons choisi de calculer la sous-échelle relative au soutien évaluatif de l'organisation, sur la base des énoncés 5, 6, 7 et 8. Ceci étant, le soutien évaluatif dispose d'une cohérence interne de l'ordre de .87. Afin d'homogénéiser le sens d'analyse et d'interprétation de ces énoncés, nous avons dû les inverser.

- Construction de la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation

À la lumière des analyses en composantes principales réalisées, nous avons décidé de calculer la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation suivant les énoncés 1, 2, 3, et 4. Ainsi, cette sous-échelle jouit d'un coefficient alpha de .73. En effet, cette analyse nous a fait constater que l'énoncé 5 (« *Dans mon organisation, il y a des activités qui valorisent la famille telles que : journée de la famille, journée porte-ouvertes aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants* ») est collé aux énoncés du soutien émotionnel dans le facteur 1. Un autre argument pour avoir éliminé cet énoncé réside dans le fait qu'il fait baisser le coefficient de cohérence interne de cette sous-échelle à .70. Signalons enfin, qu'aucun des énoncés conservés n'a dû être inversé.

- Construction de l'échelle du soutien instrumental de l'organisation

Pour construire la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation, nous avons recouru au nombre de pratiques d'équilibre travail-famille existantes dans l'organisation du répondant (plus cette échelle est élevée, plus elle indique que le répondant bénéficie de pratiques d'aide mises en place par son organisation). En outre, et malgré le caractère non conventionnel de cette sous-échelle (variable dichotome et non pas de type « *Likert* » à 6 niveaux), nous avons testé sa cohérence interne selon l'alpha de Cronbach et ce, rien que pour avoir une idée de cette cohérence relativement à celles caractérisant les autres sous-échelles du soutien de l'organisation. Bref, le soutien instrumental de l'organisation, composé de 12 indicateurs à caractère dichotomique, possède un degré de cohérence interne faible ($\alpha = .51$).

- Construction de l'échelle du soutien global de l'organisation

L'échelle du soutien global de l'organisation, organisée autour des seules 3 dimensions (émotionnelle, évaluative et informationnelle), possède un coefficient de cohérence interne de .79 (12 indicateurs). Si on ajoute aux 12 indicateurs précédents, le nombre de pratiques d'équilibre travail-famille, l'échelle globale se trouve dotée d'un coefficient de cohérence interne de .72. Cela dit, même si l'intégration de cette sous-échelle réduit assez sensiblement le degré de cohérence interne de l'échelle globale du soutien de l'organisation, il n'en demeure pas moins vrai qu'elle s'agence de manière assez acceptable avec les trois autres sous-échelles. Nous construisons donc notre échelle de soutien global en faisant comme dans les autres cas la moyenne des 4 sous-dimensions sachant qu'au niveau de l'analyse, il nous faudra peut être recourir aux sous-échelles si l'échelle globale s'avère non significative ou pas assez cohérente en rapport avec la variable dépendante.

5.3.2.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global de l'organisation et des sous-échelles qui l'étoffent

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation

La sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation s'articule autour d'une moyenne de 3.64 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.09. Il y a donc autant de répondants qui sont en accord avec les énoncés proposés que de répondants qui sont en désaccord avec

les mêmes énoncés. S'agissant des coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, ils sont de l'ordre de $-.153$ et $-.403$.

Tableau V.51 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym	C.Aplat
Soutien émotionnel de l'organisation	.77	470	3.64	1.09	-.153	-.403

Tableau V 52 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien émotionnel de l'organisation (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	48	9.8	10.2
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	99	20.2	21.1
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	168	34.3	35.7
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	108	22.0	23.0
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	47	9.6	10.0
(SR)	20	4.1	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation

Cette sous-échelle est articulée autour d'une moyenne de 3.80 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.19. Cela dit, il y a autant de répondants qui approuvent le contenu des énoncés proposés que de répondants qui désapprouvent ce même contenu. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement s'y rapportant sont de $-.108$ et $-.657$.

Tableau V.53 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien évaluatif de l'organisation	.87	468	3.81	1.19	-.108	-.657

Tableau V.54 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien évaluatif de l'organisation (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	47	9.6	10.0
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	94	19.2	20.1
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	144	29.4	30.8
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	113	23.1	24.1
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	70	14.3	15.0
(SR)	22	4.5	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation

La sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation possède une moyenne de l'ordre de 1.88 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .99. Autrement dit, nos répondants sont, en moyenne, situés entre tout à fait en désaccord et assez en désaccord avec les énoncés proposés. Notons ici, la forte différence avec les moyennes précédentes. Le soutien organisationnel est plus une question de culture que de structure formelle ou d'informations précises. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de 1.237 et 1.375. D'où un fort biais à droite et une distribution plus pointue que la normale qui s'oppose aux 2 distributions précédentes.

Tableau V.55 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Soutien informationnel de l'organisation	.73	468	1.88	.99	1.237	1.375

Tableau V.56 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien informationnel de l'organisation (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	306	62.4	63.1
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	104	21.2	21.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	54	11.0	11.1
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	16	3.3	3.3
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	5	1.0	1.0
(SR)	5	1.0	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation

Les énoncés structurant l'aide instrumentale prodiguée par l'organisation ont une moyenne de l'ordre de 2.40 sur une échelle de 1 à 12 avec un écart-type de 1.73. Nos répondants ont donc à leur disposition, en moyenne, 2.4 pratiques d'équilibre travail-famille. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement spécifiques à ces énoncés sont de l'ordre de .639 et .342.

Tableau V.57 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)

Ensemble des énoncés	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Soutien instrumental de l'organisation	490	2.40	1.73	.639	.342

Tableau V.58 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle du soutien instrumental de l'organisation (n=490)

Nombre de pratiques existantes	n	% avec SR	% sans SR
0	72	14.7	14.7
1	85	17.3	17.3
2	128	26.1	26.1
3	79	16.1	16.1
4	68	13.9	13.9
5	34	6.9	6.9
6	16	3.3	3.3
7	6	1.2	1.2
8	1	.2	.2
10	1	.2	.2
Total	490	100.00	100.00

- Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global de l'organisation

L'échelle du soutien global de l'organisation est structurée autour d'une moyenne de 2.93 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .86. Autrement dit, nos répondants sont, en moyenne, situés entre assez en désaccord et un peu en désaccord avec le contenu des énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont de l'ordre de .105 et -.185. C'est-à-dire que sa distribution est assez proche de la normalité même si ses composantes en sont assez éloignées.

Tableau V.59 Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global de l'organisation (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat.
Soutien global de l'organisation	.72	450	2.93	.86	.105	-.185

Tableau V.60 Distribution des fréquences relatives à l'échelle du soutien global de l'organisation (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2	64	13.1	14.2
2 à 3	182	37.1	40.4
3 à 4	156	31.8	34.7
4 à 5	48	9.8	10.7
(SR)	40	8.2	

5.3.3. L'échelle du soutien du supérieur

5.3.3.1. Présentation des indicateurs de l'échelle du soutien du supérieur

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur

Le soutien émotionnel du supérieur est organisé autour de 5 énoncés : un énoncé développé par l'équipe de recherche (1998), un énoncé emprunté à Himle et coll. (1991), deux énoncés adaptés de Goff et coll. (1991) et enfin, un énoncé (que nous avons inversé) émanant du travail de Ray et Miller (1994). la distribution des réponses données à ces énoncés est affichée par le tableau suivant :

Tableau V.61 Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Mon supérieur...				
1. ...ne veut rien savoir de mes difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. (-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	- 134 68 53 48 162 25	- 27.3 13.9 10.8 9.8 33.1 5.1	- 28.8 14.6 11.4 10.3 24.8
2. ...compatit à mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	31 48 57 135 135 58 26	6.3 9.8 11.6 27.6 27.6 11.8 5.3	6.7 10.3 12.3 29.1 29.1 12.5
3. ...n'accepte de parler que des sujets reliés au travail.(-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	- 121 68 43 45 187 26	- 24.7 13.9 8.8 9.2 38.2 5.3	- 26.1 14.7 9.3 9.7 40.3
4. ...est toujours prêt(e) à m'aider pour résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	52 77 75 129 89 41 27	10.6 15.7 15.3 26.3 18.2 8.4 5.5	11.2 16.6 16.2 27.9 19.2 8.9
5. ...est chaleureux (se) et compréhensif (ve) quand j'ai des problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	35 48 76 120 131 50 30	7.1 9.8 15.5 24.5 26.7 10.2 6.1	7.6 10.4 16.5 26.1 28.5 10.9

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur

Le soutien évaluatif du supérieur a été élaboré par 4 énoncés dont le premier est emprunté à Shinn et coll. (1989) et les trois autres sont élaborés par l'équipe de recherche (1998). La distribution des réponses données est visualisée par le tableau ci-dessous :

Tableau V.62 Présentation des énoncés composant la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Mon supérieur...				
1. ...voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale. (-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	74 91 61 103 89 43 29	15.1 18.6 12.4 21.0 18.2 8.8 5.9	16.1 19.7 13.2 22.3 19.3 9.3
2. ...apprécie le travail que je fais, même si je le fais quelquefois différemment des autres du fait de mes obligations familiales. (+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	108 113 94 80 44 26 25	22.0 23.1 19.2 16.3 9.0 5.3 5.1	23.2 24.3 20.2 17.2 9.5 5.6
3. ...me fait confiance même lorsque j'ai des difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	81 105 70 106 57 33 38	16.5 21.4 14.3 21.6 11.6 6.7 7.8	17.9 23.2 15.5 23.5 12.6 7.3
4. ...considère que je m'intéresse pas à ma carrière parce que je m'implique beaucoup dans ma famille.(-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	84 98 74 97 74 33 30	17.1 20.0 15.1 19.8 15.1 6.7 6.1	18.3 21.3 16.1 21.1 16.1 7.2

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur

La sous-échelle du soutien informationnel du supérieur a été élaborée par 4 énoncés. Dans la création de ces énoncés, nous nous sommes inspirés de Deneault (1996) et de ses références (ASPA, 1988; Catalyst, 1990 et Friedman et Galinsky, 1990). Le tableau ci-après en affiche la distribution des réponses données.

Tableau V.63 Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Mon supérieur...				
1. ...m'informe des politiques ou pratiques organisationnelles susceptibles de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	26 22 26 116 164 104 32	5.3 4.5 5.3 23.7 33.5 21.2 6.5	5.7 4.8 5.7 25.3 35.8 22.7
2. ...m'oriente vers des personnes capables de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	70 82 75 111 69 44 39	14.3 16.7 15.3 22.7 14.1 9.0 8.0	15.5 18.2 16.6 24.6 15.3 9.8
3. ...m'explique les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	- 150 107 34 21 156 22	- 30.6 21.8 6.9 4.3 31.8 4.5	- 32.1 22.9 7.3 4.5 33.3
4. ...me donne des "petits trucs" pour m'en sortir.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	18 38 42 139 153 65 35	3.7 7.8 8.6 28.4 31.2 13.3 7.1	4.0 8.4 9.2 30.5 33.6 14.3

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Présentation des indicateurs de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur

La sous-échelle du soutien instrumental du supérieur a été élaborée par 5 énoncés développés par Guérin et coll. (1996) et un énoncé emprunté à Shinn et coll. (1989). La distribution des réponses données à ces énoncés est visualisée par le tableau ci-dessous:

Tableau V.64 Présentation des énoncés structurant la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
Mon supérieur...				
6. ...tient compte de mes exigences familiales lorsqu'il (elle) planifie les réunions et les rencontres.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (Sans réponse)	14 21 34 130 176 84 31	2.9 4.3 6.9 26.5 35.9 17.1 6.3	3.1 4.6 7.4 28.3 38.3 18.3
7. ...tient compte de mes obligations familiales lorsqu'il (elle) m'attribue une charge de travail.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	- 145 68 41 26 183 27	- 29.6 13.9 8.4 5.3 37.3 5.5	- 31.3 14.7 8.9 5.6 39.5
8. ...prend en considération mes obligations familiales lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	156 86 58 71 52 29 38	31.8 17.6 11.8 14.5 10.6 5.9 7.8	34.5 19.0 12.8 15.7 11.5 6.4
9.accepte d'aménager mon horaire de travail pour tenir compte de mes obligations familiales.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	159 88 59 72 39 30 43	32.4 18.0 12.0 14.7 8.0 6.1 8.8	35.6 19.7 13.2 16.1 8.7 6.7
10. ...me permet de reprendre mon travail à d'autres moments quand je dois m'absenter pour des raisons familiales. (+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	175 86 47 70 38 25 49	35.7 17.6 9.6 14.3 7.8 5.1 10.0	39.7 19.5 10.7 15.9 8.6 5.7
11. ...planifie mon travail suffisamment à l'avance pour que j'ai le temps de m'organiser.(+)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	153 81 54 81 54 30 37	31.2 16.5 11.0 16.5 11.0 6.1 7.6	33.8 17.9 11.9 17.9 11.9 6.6

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

5.3.3.2. Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle du soutien du supérieur

Afin de savoir si les 19 énoncés se rapportant au soutien du supérieur sont répartis sur quatre dimensions distinctes comme initialement conceptualisés, nous avons procédé à une analyse en composantes principales, avec rotation varimax, de l'ensemble de ces énoncés.

Le coefficient « *KMO* » de cette distribution est de l'ordre de .93. Ce qui justifie une analyse factorielle sur ces énoncés. À l'issue de cette analyse, 4 facteurs dont la valeur est supérieure à 1 ont émergé expliquant respectivement 46.33 %, 10.08 %, 7.27 % et 5.64 % de la variance observée pour un total de 69.32 %. Le « *scree test* » relatif à cette analyse, favorise pour sa part une structure à 4 ou à 5 facteurs. Il montre aussi que le regroupement en un seul facteur (comme nous allons le faire) est justifié (valeur propre = 8.80). La valeur propre à chacun de ces quatre facteurs est respectivement comme suit: 8.80, 1.92, 1.38 et 1.07.

Tableau V.65 Résultats de l'analyse en composantes principales des 19 énoncés structurant le soutien du Supérieur (n=490)

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4
Mom (Ma) supérieur(e)...					
Émotionnel	1. ...ne veut rien savoir de mes difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. (-)	-.353	-.748		
	2. ...compatit à mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	.366	.661		
	3. ...n'accepte de parler que des sujets reliés au travail.(-)		-.750		
	4. ...est toujours prêt (e) à m'aider pour résoudre mes problèmes d'équilibre travail- famille.(+)	.391	.656	.308	
	5. ...est chaleureux (se) et compréhensif (ve) quand j'ai des problèmes d'équilibre travail-famille.(+)	.408	.636		
Évaluatif	1. ...voit d'un mauvais oeil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale.(-)		-.711		
	2. ...apprécie le travail que je fais, même si je le fais quelquefois différemment des autres du fait de mes obligations familiales.(+)				.778
	3. ...me fait confiance même lorsque j'ai des difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille.(+)				.759
	4. ...considère que je m'intéresse pas à ma carrière parce que je m'implique beaucoup dans ma famille.(-)		-.502		-.476

Énoncés		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4
Informationnel	5. ...m'informe des politiques ou pratiques organisationnelles susceptibles de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)			.851	
	6. ...m'oriente vers des personnes capables de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille.(+)			.893	
	7. ...m'explique les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.(+)			.880	
	8. ...me donne des "petits trucs" pour m'en sortir.(+)			.748	
Instrumental	6. ...tient compte de mes exigences familiales lorsqu'il (elle) planifie les réunions et les rencontres.(+)	.743			
	7. ...tient compte de mes obligations familiales lorsqu'il (elle) m'attribue une charge de travail.(+)	.838			
	8. ...prend en considération mes obligations familiales lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail.(+)	.846			
	9. ...accepte d'aménager mon horaire de travail pour tenir compte de mes obligations familiales.(+)	.678			
	10. ...me permet de reprendre mon travail à d'autres moments quand je dois m'absenter pour des raisons familiales.(+)	.372			.575
	11. ...planifie mon travail suffisamment à l'avance pour que j'ai le temps de m'organiser.(+)	.613			
Valeurs propres aux facteurs		8.80	1.92	1.38	1.07
Variance expliquée		46.33	10.08	7.27	5.64
% Variance cumulée		46.33	56.41	63.68	69.32

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients inférieurs à .30 ne sont pas mentionnés

Eu égard aux résultats affichés sur le tableau ci-dessus, nous pouvons formuler les observations ci-après : cinq parmi les six énoncés structurant le soutien instrumental du supérieur se trouvent confinés dans le facteur 1. Le sixième indicateur charge sur le facteur 1 mais *a fortiori* sur le facteur 4 où il est collé aux indicateurs du soutien évaluatif. Les quatre énoncés composant le soutien informationnel paraissent être entièrement regroupés dans le facteur 3. Également, les cinq énoncés formant le soutien émotionnel du supérieur semblent s'articuler autour du facteur 2, bien qu'ils collent aussi à d'autres indicateurs (principalement ici, aux indicateurs du soutien instrumental dans le facteur 1). Cependant, un éparpillement semble caractériser les quatre énoncés relatifs au soutien évaluatif du supérieur dont deux sont regroupés dans le facteur 4 conjointement avec un énoncé du soutien instrumental, un troisième énoncé se trouve mêlé aux énoncés du soutien

émotionnel dans le facteur 2 et enfin un quatrième énoncé semble partagé entre les énoncés du soutien émotionnel dans le facteur 2 et les autres énoncés du soutien évaluatif au niveau du facteur 4. La remarque pertinente qu'on peut faire ici, est que cet éparpillement semble beaucoup plus fondé sur le sens négatif ou positif des énoncés proposés que sur une quelconque carence de validité de contenu de certains énoncés par rapport à d'autres.

De manière générale, et pour réitérer ce que nous avons souligné à plusieurs reprises, ce sont les soutiens d'ordre émotionnel et évaluatif qui demeurent difficiles à cerner. Les indicateurs causant problème sont donc dans l'ordre : 1) l'indicateur 1 du soutien évaluatif qui charge carrément en dehors de la dimension, 2) l'indicateur 10 du soutien instrumental qui charge sur plus d'un seul axe sinon à l'extérieur et 3) l'indicateur 4 du soutien évaluatif qui est bidimensionnel.

5.3.3.3. Construction de l'échelle du soutien du supérieur

- Construction de la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur

À la lumière de l'analyse en composantes principales effectuée, nous avons calculé la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur selon les énoncés suivants : 1, 2, 3, 4 et 5. Cette sous-échelle possède un coefficient de cohérence interne de .90. Toutefois, nous avons inversé l'énoncé ci-après, afin d'homogénéiser le sens d'analyse et d'interprétation de cette sous-échelle : « *Mon supérieur n'accepte de parler que des sujets reliés au travail* ».

- Construction de la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur

Quoique l'analyse en composantes principales, précédemment réalisée, nous ait suggéré d'éliminer l'énoncé 1 (« *Mon (Ma) supérieur(e) voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale* ») de cette sous-échelle, nous avons jugé bon de le maintenir étant donné qu'il a une bonne validité de contenu et qu'il améliore la cohérence interne de cette sous-échelle (de .69 à .72). De plus, si on l'élimine on renforce l'opposition entre le soutien évaluatif qui ne renferme que des indicateurs positifs et le soutien émotionnel qui se trouve alors composé que d'indicateurs négatifs. Ce qui n'est pas ce que nous souhaitons. Enfin, il est significativement relié au conflit travail-famille et si on

l'élimine il ne restera que 3 indicateurs. Par conséquent, le soutien évaluatif du supérieur demeure étoffé par 4 énoncés. Cependant, pour homogénéiser le sens de ces énoncés, nous avons dû inverser les énoncés subséquents: « *Mon (Ma) supérieur(e) voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale* » et « *Mon (Ma) supérieur(e) considère que je m'intéresse pas à ma carrière parce que je m'implique beaucoup dans ma famille* ».

- Construction de la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur

Conformément à l'analyse en composantes principales réalisée, nous avons maintenu le calcul de cette sous-échelle comme théoriquement prévu. Cette sous-échelle possède une cohérence interne de .92. Aucun de ces énoncés n'a dû être inversé.

- Construction de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur

Conformément aux résultats de l'analyse en composantes principales, nous avons décidé de retirer l'énoncé 10 (« *Mon (Ma) supérieur(e) me permet de reprendre mon travail à d'autres moments quand je dois m'absenter pour des raisons familiales* ») du calcul de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur. Ce faisant, nous avons remarqué également que sa suppression fait augmenter le coefficient de cohérence interne de cette sous-échelle de .88 à .89. Par conséquent, le soutien instrumental du supérieur est constitué des énoncés 6, 7, 8, 9 et 11. Ceci étant, la sous-échelle se rapportant à ce type de soutien dispose d'une cohérence interne de .89. Enfin, aucun des énoncés maintenus dans cette sous-échelle n'a dû être inversé.

- Construction de l'échelle du soutien global du supérieur

Enfin, l'échelle du soutien global prodigué par le supérieur, composée de 18 indicateurs répartis selon 4 dimensions (émotionnelle avec 5 indicateurs, évaluative avec 4 indicateurs, informationnelle avec 4 indicateurs et instrumentale avec 5 indicateurs), paraît jouir d'une cohérence interne de .93.

5.3.3.4. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien du supérieur

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur

Eu égard aux chiffres visualisés par le tableau ci-après, il appert que le soutien émotionnel s'organise autour d'une moyenne de 4.06 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.24. Cela dit, nos enquêtés paraissent, en moyenne, situés entre un peu et assez en accord avec le contenu des énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de -.508 et -.346.

Tableau V.66 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien émotionnel du supérieur (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien émotionnel du supérieur	.90	459	4.06	1.24	-.507	-.348

Tableau V.67 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien émotionnel du supérieur (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	39	8.0	8.5
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	63	12.9	13.7
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	119	24.3	25.9
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	130	26.5	28.3
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	108	22.0	23.5
(SR)	31	6.3	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur

Quant à l'échelle tenant au soutien évaluatif, elle s'établit autour d'une moyenne de 4.56 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .91. Cela dit, les enquêtés sont, en moyenne, situés entre un peu et assez en accord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de -.520 et .334.

Tableau V.68 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien évaluatif du supérieur

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien évaluatif du supérieur	.72	448	4.56	.91	-.520	.334

Tableau V.69 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien évaluatif du supérieur (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	5	1.0	1.1
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	24	4.9	5.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	110	22.4	24.6
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	183	37.3	40.8
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	126	25.7	28.1
(SR)	42	91.4	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur

L'échelle relative au soutien informationnel est basée sur une moyenne de 2.63 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.46. Cela dit, nos répondants sont, en moyenne, situés entre assez et un peu en désaccord avec les énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de .632 et -.615.

Tableau V.70 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien informationnel du supérieur (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien informationnel du supérieur	.92	434	2.63	1.46	.632	-.615

Tableau V.71 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien informationnel du supérieur (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	195	39.8	44.9
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	93	19.0	21.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	70	14.3	16.1
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	47	9.6	10.8
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	29	5.9	6.7
(SR)	56	11.4	

- Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur

S'agissant du soutien instrumental, il s'articule sur une moyenne de 3.16 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.28. Autrement dit, il y a autant de répondants qui sont d'accord avec le contenu des énoncés proposés que de répondants qui sont en désaccord avec les mêmes énoncés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de .217 et -.659.

Tableau V.72 Caractéristiques descriptives de la sous-échelle du soutien instrumental du supérieur (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien instrumental du supérieur	.89	433	3.16	1.28	.217	-.659

Tableau V.73 Distribution des fréquences relatives à la sous-échelle de soutien instrumental du supérieur (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	104	21.2	24.0
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	113	23.1	26.1
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	113	23.1	26.1
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	69	14.1	15.9
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	34	6.9	7.9
(SR)	57	11.6	

5.3.3.5. Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du supérieur

Enfin, l'échelle du soutien global du supérieur s'articule sur une moyenne de 3.57 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de 1.0. Nos enquêtés semblent donc manifester une attitude partagée entre le fait d'approuver et celui de désapprouver le contenu des énoncés proposés. Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement respectifs à cette échelle sont de .029 et -.258. Ce qui indique une distribution somme toute assez proche de la normalité.

Tableau V.74 Caractéristiques descriptives de l'échelle du soutien global du supérieur (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Soutien global du supérieur	.93	402	3.57	1.00	.029	-.258

Tableau V.75 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de soutien global du supérieur (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	31	6.3	7.7
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	88	18.0	21.9
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	161	32.9	40.0
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	93	19.0	23.1
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	29	5.9	7.2
(SR)	88	18.0	

5.4. LES ÉCHELLES DE PERSONNALITÉ

Quatre échelles psychologiques ont été considérées dans cette étude et ce, à titre de variables de contrôle. Ces échelles traitent de trois aspects de la personnalité des répondants : leur degré d'implication psychologique (« *involvement* ») dans la vie professionnelle et dans la vie de famille, leur degré de gestion de soi (« *Self-leadership* ») dans la vie quotidienne et le degré de conformité de leurs attitudes et comportements vis-à-vis de la désirabilité sociale.

5.4.1. L'échelle de l'implication psychologique dans la vie professionnelle

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'implication psychologique dans la vie professionnelle a été mesuré suivant 4 énoncés adaptés de Kanungo (1982) et utilisés par Frone et coll. (1992). Le Tableau V 76, affiche les résultats des réponses données à ces énoncés.

Tableau V.76 Présentation des indicateurs de l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. Mon travail fait partie des choses les plus importantes de ma vie.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	9	1.8	1.9
	2. Assez en désaccord	45	9.2	9.3
	3. Un peu en désaccord	60	12.2	12.4
	4. Un peu en accord	143	29.2	29.5
	5. Assez en accord	181	36.9	37.4
	6. Tout à fait en accord	46	9.4	9.5
	(Sans réponse)	6	1.2	
2. La plupart de mes centres d'intérêts s'organisent autour de mon travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	20	4.1	4.1
	2. Assez en désaccord	104	21.2	21.5
	3. Un peu en désaccord	133	27.1	27.5
	4. Un peu en accord	149	30.4	30.8
	5. Assez en accord	62	12.7	12.8
	6. Tout à fait en accord	15	3.1	3.1
	(SR)	7	1.4	
3. Mon travail représente une grande partie de ce que je suis. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	13	2.7	2.7
	2. Assez en désaccord	45	9.2	9.4
	3. Un peu en désaccord	61	12.4	12.7
	4. Un peu en accord	183	37.3	38.0
	5. Assez en accord	149	30.4	31.0
	6. Tout à fait en accord	30	6.1	6.2
	(SR)	9	1.8	
4. Je suis très attaché(e) à mon travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	10	2.0	2.1
	2. Assez en désaccord	32	6.5	6.7
	3. Un peu en désaccord	55	11.2	11.5
	4. Un peu en accord	151	30.8	31.5
	5. Assez en accord	198	40.4	41.3
	6. Tout à fait en accord	34	6.9	7.1
	(SR)	10	2.0	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 4 énoncés ayant structuré la mesure du degré d'implication dans la vie professionnelle et ce, afin de savoir si vraiment ces énoncés sont confinés en une seule dimension comme théoriquement prévu.

Tout d'abord, le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .81, ce qui est pertinent pour procéder à une telle analyse sur les énoncés de cette échelle. Le « *scree test* » effectué confirme la préfiguration unidimensionnelle de cette échelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés s'est révélée sans aucune utilité, vu que tous les énoncés se sont cristallisés autour d'un seul facteur expliquant 67.04 % de la variance observée. La valeur propre de ce facteur est de 2.68.

- Construction de l'échelle

Eu égard, aux résultats de l'analyse en composantes principales effectuée, nous avons maintenu cette échelle telle qu'articulée autour des énoncés 1, 2, 3 et 4. Cela dit, cette échelle dispose d'une cohérence interne de .83. Enfin, notons qu'aucun de ces énoncés n'a dû être inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

Compte tenu des résultats reflétés par le Tableau V 77, relatif aux caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication psychologique dans la vie professionnelle, force est de constater que les répondants sont un peu en accord avec les énoncés proposés et ce, puisque la moyenne de cette échelle est de 3.96 sur une échelle de 1 à 6 (avec un écart-type de .94). Quant aux coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, ils sont respectivement de l'ordre de -.509 et de .179.

Tableau V.77 Caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Implication dans la vie professionnelle	.83	477	3.96	.94	-.509	.179

Tableau V.78 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'implication dans la vie professionnelle (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	20	4.1	4.2
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	66	13.5	13.8
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	168	34.3	35.2
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	187	38.2	39.2
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	36	7.3	7.5
(SR)	13	2.7	

5.4.2. L'échelle de l'implication dans la vie familiale

- Présentation des indicateurs de l'échelle

L'implication dans la vie familiale a été mesurée suivant les mêmes énoncés que ceux utilisés pour l'implication dans la vie professionnelle (Kanungo, 1982). Autrement dit, nous avons seulement remplacé le mot travail par celui de famille dans ces différents énoncés et ce, comme ce fut fait par Frone et coll. (1992). Le tableau qui suit présente la distribution des réponses données à ces énoncés.

Tableau V.79 Présentation des énoncés composant l'échelle de l'implication dans la vie familiale (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. Ma famille fait partie des choses les plus importantes de ma vie.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	0.4
	2. Assez en désaccord	1	.2	0.2
	3. Un peu en désaccord	1	.2	0.2
	4. Un peu en accord	29	5.9	6.1
	5. Assez en accord	139	28.4	29.3
	6. Tout à fait en accord	303	61.8	63.8
	(Sans réponse)	15	3.1	
2. La plupart de mes centres d'intérêts s'organisent autour de ma famille. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	0.2
	2. Assez en désaccord	16	3.3	3.5
	3. Un peu en désaccord	37	7.6	7.7
	4. Un peu en accord	123	25.1	25.6
	5. Assez en accord	219	44.7	45.5
	6. Tout à fait en accord	85	17.3	17.7
	(SR)	9	1.8	
3. Ma famille représente une grande partie de ce que je suis. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	5	1.0	1.0
	3. Un peu en désaccord	23	4.7	4.8
	4. Un peu en accord	69	14.1	14.4
	5. Assez en accord	226	46.1	47.2
	6. Tout à fait en accord	156	31.8	32.6
	(SR)	11	2.2	
4. Je suis très attaché(e) à Ma famille. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	0.4
	2. Assez en désaccord	-	-	-
	3. Un peu en désaccord	4	.8	1.3
	4. Un peu en accord	18	3.7	3.8
	5. Assez en accord	94	19.2	19.6
	6. Tout à fait en accord	362	73.9	75.4
	(SR)	10	2.0	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 4 énoncés ayant structuré la mesure du degré d'implication dans la vie familiale. Ce faisant, notre désir était de savoir si vraiment ces énoncés sont confinés en une seule dimension et ce, conformément à la préfiguration unidimensionnelle faite antérieurement de ce concept.

Le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ») de cette distribution est de l'ordre de .75 ce qui constitue un indicateur acceptable pour procéder à une telle analyse. Le « *scree test* » effectué favorisait cette conception unidimensionnelle. Ainsi, la rotation varimax des énoncés s'est révélée sans aucune utilité, vu que tous les énoncés se sont cristallisés autour d'un seul facteur expliquant 66.65 % de la variance observée. La valeur propre de ce facteur est de 2.66.

Une analyse simultanée avec les 4 indicateurs de l'implication dans la vie de travail montre que ces concepts sont bien distincts (2 facteurs avec des valeurs propres supérieurs à 1 regroupant d'un côté, les 4 indicateurs de l'implication dans le travail et de l'autre, les 4 indicateurs de l'implication dans la famille.

- Construction de l'échelle

À la lumière des résultats de l'analyse en composantes principales effectuée, nous avons choisi de maintenir cette échelle telle qu'étalée sur les 4 énoncés affichés par le Tableau V 80. Cette échelle dispose d'une cohérence interne de .82. Aucun des énoncés de cette échelle n'a dû être inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

Eu égard aux résultats reflétés par le Tableau V.80, relatifs aux caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication dans la vie de famille, il est à constater que cette échelle s'organise autour d'une moyenne de 5.24 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .65. Autrement dit, les répondants sont, en moyenne, assez en accord avec les énoncés proposés.

À cet effet, il y a lieu de souligner que l'implication psychologique dans la vie de famille est de loin supérieure à celle manifestée vis-à-vis de la vie professionnelle. Ceci indique que les répondants attachent beaucoup plus d'importance à la famille qu'au travail.

Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de -1.610 et de 4.795. Cela dit, c'est une distribution négativement asymétrique. Ceci s'explique par la surreprésentation des valeurs fortes dans cette distribution. Il en témoigne d'ailleurs, le fait que le mode (5.50) de cette distribution est supérieur à la médiane (5.25), laquelle, paraît supérieure à la moyenne (5.24). De même, elle est de type platikurtique du fait de la faible concentration des réponses données au niveau de cette variable.

Tableau V.80 Caractéristiques descriptives de l'échelle de l'implication dans la vie de famille (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
Implication dans la vie professionnelle	.82	469	5.24	.65	-1.610	4.795

Tableau V.81 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de l'implication dans la vie de famille (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	2	.4	.4
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	2	.4	.4
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	27	5.5	5.8
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	131	26.7	27.9
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	307	62.7	65.5
(SR)	21	4.3	

5.4.3. La gestion de soi (« *Self-leadership* »)

La mesure du degré de gestion de soi (« *Self-leadership* ») a été faite suivant l'échelle à 23 énoncés de Manz (1992a). Cette échelle n'avait encore jamais été utilisée par l'équipe de recherche. Le tableau suivant visualise la distribution des réponses données à ces énoncés.

- Présentation des indicateurs de l'échelle

Tableau V.82 Profil des énoncés de l'échelle de la gestion de soi (« Self-leadership ») (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. J'exerce un suivi sur la progression de mon travail.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	5	1.0	1.0
	2. Assez en désaccord	16	3.3	3.3
	3. Un peu en désaccord	21	4.3	4.4
	4. Un peu en accord	106	21.6	22.2
	5. Assez en accord	243	49.6	50.8
	6. Tout à fait en accord	87	17.8	18.2
	(Sans réponse)	12	2.4	
2. J'utilise fréquemment des aide-mémoire afin de m'aider à me rappeler les choses que j'ai à faire. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	5	1.0	1.0
	2. Assez en désaccord	10	2.0	2.1
	3. Un peu en désaccord	17	3.5	3.5
	4. Un peu en accord	45	9.2	9.4
	5. Assez en accord	197	40.2	41.0
	6. Tout à fait en accord	207	42.2	43.0
	(SR)	9	1.8	
3. J'aime travailler en fonction d'objectifs précis que je me suis fixés. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	4	.8	.8
	2. Assez en désaccord	8	1.6	1.7
	3. Un peu en désaccord	16	3.3	3.3
	4. Un peu en accord	92	18.8	19.1
	5. Assez en accord	234	47.8	48.6
	6. Tout à fait en accord	127	25.9	26.4
	(SR)	9	1.8	
4. Après avoir bien fait une activité, je suis content de moi. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	1	.2	.2
	3. Un peu en désaccord	37	7.6	7.7
	4. Un peu en accord	210	42.9	43.7
	5. Assez en accord	233	47.6	48.4
	6. Tout à fait en accord	9	1.8	
	(SR)			
5. J'ai tendance à m'en vouloir lorsque j'ai fourni un mauvais rendement. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	3	.6	.6
	2. Assez en désaccord	22	4.5	4.6
	3. Un peu en désaccord	15	3.1	3.1
	4. Un peu en accord	101	20.6	21.2
	5. Assez en accord	185	37.8	38.8
	6. Tout à fait en accord	151	30.8	31.7
	(SR)	13	2.7	
6. Je m'exerce souvent avant de réaliser des tâches inhabituelles afin d'augmenter mes chances de réussite. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	39	8.0	8.1
	2. Assez en désaccord	75	15.3	15.7
	3. Un peu en désaccord	88	18.0	18.4
	4. Un peu en accord	141	28.8	29.4
	5. Assez en accord	104	21.2	21.7
	6. Tout à fait en accord	32	6.5	6.7
	(SR)	11	2.2	
7. Je suis généralement conscient de mon niveau de rendement dans la réalisation d'une activité. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	2	.4	.4
	3. Un peu en désaccord	9	1.8	1.9
	4. Un peu en accord	56	11.4	11.7
	5. Assez en accord	319	65.1	66.5
	6. Tout à fait en accord	94	19.2	19.6
	(SR)	10	2.0	
8. J'essaie d'organiser mon espace de travail de manière à pouvoir me	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	6	1.2	1.3

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
concentrer sur mon travail. (+)	3. Un peu en désaccord	18	3.7	3.8
	4. Un peu en accord	80	16.3	16.7
	5. Assez en accord	270	55.1	56.4
	6. Tout à fait en accord	104	21.2	21.7
	(SR)	11	2.2	
9. Je me fixe des objectifs personnels. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	3	.6	.6
	2. Assez en désaccord	13	2.7	2.7
	3. Un peu en désaccord	28	5.7	5.8
	4. Un peu en accord	97	19.8	20.3
	5. Assez en accord	229	46.7	47.8
	6. Tout à fait en accord	109	22.2	22.8
(SR)	11	2.2		
10. Je suis habituellement capable de me débrouiller pour trouver les solutions à mes problèmes. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	-	-	-
	3. Un peu en désaccord	1	.2	.2
	4. Un peu en accord	29	5.9	6.0
	5. Assez en accord	298	60.8	62.1
	6. Tout à fait en accord	151	30.8	31.5
(SR)	10	2.0		
11. Je pense davantage à ce que j'aime faire dans mon travail qu'aux bénéfices (ex.: prime, promotion) que j'espère en retirer. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	.4
	2. Assez en désaccord	15	3.1	3.1
	3. Un peu en désaccord	16	3.3	3.3
	4. Un peu en accord	65	13.3	13.5
	5. Assez en accord	227	46.3	47.3
	6. Tout à fait en accord	155	31.6	32.3
(SR)	10	2.0		
12. J'aime planifier une activité importante avant de la réaliser. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	12	2.4	2.5
	3. Un peu en désaccord	26	5.3	5.4
	4. Un peu en accord	82	16.7	17.1
	5. Assez en accord	227	46.3	47.3
	6. Tout à fait en accord	132	29.7	27.5
(SR)	10	2.0		
13. Je suis de près l'évolution des projets sur lesquels je travaille. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	3	.6	.6
	3. Un peu en désaccord	14	2.9	2.9
	4. Un peu en accord	69	14.1	14.4
	5. Assez en accord	274	55.9	57.2
	6. Tout à fait en accord	119	24.3	24.8
(SR)	11	2.2		
14. Je mets tout le temps et les efforts requis lorsque j'ai un problème difficile à résoudre. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	2	.4	.4
	3. Un peu en désaccord	7	1.4	1.5
	4. Un peu en accord	74	15.1	15.4
	5. Assez en accord	254	51.8	52.9
	6. Tout à fait en accord	143	29.2	29.8
(SR)	10	2.0		

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
15. J'aime me fixer des objectifs de rendement au travail. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	3	.6	.6
	2. Assez en désaccord	14	2.9	2.9
	3. Un peu en désaccord	25	5.1	5.2
	4. Un peu en accord	126	25.7	26.3
	5. Assez en accord	223	45.5	46.5
	6. Tout à fait en accord	89	18.2	18.5
	(SR)	10	2.0	
16. J'accorde davantage d'importance au plaisir d'accomplir mon travail qu'aux récompenses que j'en retire. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	5	1.0	1.0
	3. Un peu en désaccord	24	4.9	5.0
	4. Un peu en accord	105	21.4	21.9
	5. Assez en accord	219	44.7	45.6
	6. Tout à fait en accord	126	25.7	26.3
	(SR)	10	2.0	
17. Lorsque j'accomplis particulièrement bien une activité, j'aime m'offrir ou faire quelque chose que j'apprécie. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	10	2.0	2.1
	2. Assez en désaccord	30	6.1	6.3
	3. Un peu en désaccord	59	12.0	12.3
	4. Un peu en accord	132	26.9	27.5
	5. Assez en accord	177	36.1	36.9
	6. Tout à fait en accord	72	14.7	15.0
	(SR)	10	2.0	
18. Je suis souvent très critique envers moi-même relativement à mes échecs. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	3	.6	.6
	2. Assez en désaccord	18	3.7	3.8
	3. Un peu en désaccord	36	7.3	7.5
	4. Un peu en accord	100	20.4	20.8
	5. Assez en accord	196	40.0	40.8
	6. Tout à fait en accord	127	25.9	26.5
	(SR)	10	2.0	
19. Après avoir mené à bien une tâche, je me récompense fréquemment avec quelque chose que j'aime. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	23	4.7	4.8
	2. Assez en désaccord	49	10.0	10.2
	3. Un peu en désaccord	94	19.2	19.5
	4. Un peu en accord	153	31.2	31.8
	5. Assez en accord	114	23.3	23.7
	6. Tout à fait en accord	48	9.8	10.0
	(SR)	9	1.8	
20. Je sais généralement où aller chercher l'information nécessaire pour prendre de bonnes décisions. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	3	.6	.6
	3. Un peu en désaccord	8	1.6	1.7
	4. Un peu en accord	71	14.5	14.8
	5. Assez en accord	284	58.0	59.3
	6. Tout à fait en accord	113	23.1	23.6
	(SR)	11	2.2	
21. J'ai tendance à me blâmer sévèrement lorsque je n'ai pas bien réalisé une tâche. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	13	2.7	2.7
	2. Assez en désaccord	44	9.0	9.2
	3. Un peu en désaccord	78	15.9	16.3
	4. Un peu en accord	130	26.5	27.1
	5. Assez en accord	131	26.7	27.3
	6. Tout à fait en accord	84	17.1	17.5
	(SR)	10	2.0	

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
22. Je suis capable de prendre des décisions même s'il me manque des éléments d'information. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	5	1.0	1.0
	3. Un peu en désaccord	37	7.6	7.7
	4. Un peu en accord	109	22.2	22.8
	5. Assez en accord	257	52.4	53.8
	6. Tout à fait en accord	69	14.1	14.4
	(SR)	12	2.4	
23. Je révisé souvent mon plan d'action avant de relever un défi. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	9	1.8	1.9
	2. Assez en désaccord	34	6.9	7.1
	3. Un peu en désaccord	91	18.6	19.0
	4. Un peu en accord	163	33.3	34.1
	5. Assez en accord	143	29.2	29.9
	6. Tout à fait en accord	38	7.8	7.9
	(SR)	12	2.4	

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Une analyse en composantes principales a été effectuée sur l'ensemble des 23 énoncés ayant structuré la mesure du degré de gestion de soi par l'individu dans sa vie quotidienne. Ce faisant, nous voulions vérifier si ces énoncés s'organisent en trois dimensions comme théoriquement prévu par Manz (1992 b): 1) l'approche de gestion de soi axée sur les comportements (« *Behavior focused approach* »), 2) l'approche de gestion de soi axée sur les récompenses en nature (« *Natural reward focused approach* ») et 3) l'approche de gestion de soi axée sur le développement de schèmes de pensées constructives (« *Creating constructive thought pattern approach* »).

Le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* »), de cette distribution est de l'ordre de .79. Ce qui nous permet assez largement de recourir à une analyse en composantes principales des indicateurs de cette échelle. À cette issue, huit facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1 ont émergé. Le « *scree test* » relatif à cette analyse confirme cette structure même si le regroupement en un seul facteur peut être justifié par l'importance du premier facteur dont la valeur propre est de 5.31. Comme l'affiche le Tableau V 83, ces 8 facteurs expliquent 67.31 % de la variance observée : le facteur 1 explique 23.10 %, le facteur 2, 9.75 % ; le facteur 3, 7.25 % ; le facteur 4, 7.01 % ; le facteur 5, 6.34 % ; le facteur 6, 4.76 % ; le facteur 7, 4.65 % et le facteur 8, 4.45 %. La valeur propre à chacun de ces huit facteurs est comme suit : le facteur 1, 5.31 ;

le facteur 2, 2.24; le facteur 3, 1.67; le facteur 4, 1.61; le facteur 5, 1.46; le facteur 6, 1.10; le facteur 7, 1.07 et le facteur 8, 1.02.

Le constat général qui s'impose ici réside dans l'éparpillement sur plusieurs facteurs des énoncés structurant les trois dimensions prédéterminées par l'auteur. Ainsi, si l'énoncé 12 relevant de la troisième dimension se trouve collé à certains énoncés de la première dimension dans le facteur 1, d'autres énoncés de cette même dimension paraissent charger sur plus d'un seul facteur (ex. les énoncés 1, 13, 14 et 15). De même, les énoncés 5, 18 et 21 portant sur le « *Self-punishment* », qui est une sous-dimension de la première dimension, sont confinés à part dans le facteur 2. Ceci dit, il y a 5 dimensions, parmi celles originellement établies par l'auteur, qui ressortent clairement de cette analyse : 1) le « *self-goal setting* » (facteur 1), 2) le « *self-punishment* » (facteur 2), 3) le « *Improve one belief system* » (facteur 3), 4) le « *self-reward* » (facteur 4) et 5) le « *Natural reward* » (facteur 5). Les autres dimensions paraissent moins claires d'où le caractère mixte des facteurs les concernant (facteurs 6, 7 et 8). Autrement dit seulement 5 facteurs sur les 12 élaborés par Manz (1992a) sont apparus dans notre analyse. Manz (1998), lui-même a remodelé son échelle en éliminant les énoncés 5, 18 et 21. La nouvelle échelle de Manz (1998), articulée toujours autour des trois dimensions susmentionnées, est composée de 20 indicateurs au lieu de 23. Toutefois, si ce n'est le fait que nous avons noté cette nouvelle version tardivement, nous l'aurions utilisée car elle semble avoir une meilleure validité de contenu que l'ancienne. Ainsi, si nous nous sentons obligés de travailler avec celle-ci, il n'en demeure pas moins que nous disposons de beaucoup de latitude de la modifier puisque Manz lui-même l'a abandonné.

Tableau V.83 Résultats de l'analyse des 23 énoncés structurant la gestion de soi (n=490)

Énoncés	Facteurs							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. J'exerce un suivi sur la progression de mon travail.(+)	.475		.312					
2. J'utilise fréquemment des aide-mémoire afin de m'aider à me rappeler les choses que j'ai à faire. (+)								.815
3. J'aime travailler en fonction d'objectifs précis que je me suis fixés. (+)	.687							.470
4. Après avoir bien fait une activité, je suis content de moi. (+)						.392		.597

Énoncés	Facteurs							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Valeurs propres aux facteurs	5.31	2.24	1.67	1.61	1.46	1.10	1.07	1.02
Variance expliquée%	23.10	9.75	7.25	7.01	6.34	4.76	4.65	4.45
Variance cumulée	23.10	32.86	40.11	47.12	53.45	58.22	62.86	67.31

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients dont la valeur est inférieure à .30 ne sont pas mentionnés

- Construction de l'échelle

Compte tenu des résultats de l'analyse en composantes principales effectuée sur les énoncés de cette échelle et du résultat du « *scree test* » relatif à cette analyse, nous avons choisi de calculer cette échelle sans y inclure les énoncés 5, 18 et 21. Ce faisant, notre argument est double : d'une part, leur élimination fait augmenter le coefficient de cohérence interne de cette échelle à .82 et d'autre part, ils intensifient le conflit travail-famille et ce, à l'encontre des autres énoncés. De plus, ces trois énoncés portant uniquement sur le fait de s'en vouloir (« *Self-punishment* ») manquent de validité de contenu, car le fait de se blâmer sévèrement lorsqu'on ne réalise pas une tâche ou lorsqu'on a fourni un mauvais rendement ne semble pas particulièrement relié à une bonne gestion de soi et ce, d'autant plus que Manz lui-même les a éliminés de la nouvelle version qu'il a élaboré en 1998. Cela dit, cette échelle est organisée autour de 20 énoncés au lieu des 23 préalablement prévus. Enfin, il est à noter qu'aucun des énoncés la structurant n'a dû être inversé.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

À la lumière des résultats reflétés par le Tableau V.84, relatifs aux caractéristiques descriptives de l'échelle de la gestion de soi, il y a lieu de constater que nos répondants ont un sens de l'organisation et de la gestion de soi assez élevé (4.78 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .45). Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle sont respectivement de l'ordre de -.178 et de -.139, ce qui dans les deux cas approche la normalité.

Tableau V.84 Caractéristiques descriptives de l'échelle de la gestion de soi (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 1 à 6)	Écart-type	C. Asym.	C. Aplat.
La gestion de soi	.82	469	4.78	.45	-.178	-.139

Tableau V.85 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la gestion de soi (n=490)

Classes	n	%	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	-	-	-
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	-	-	-
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	22	4.5	4.7
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	301	61.4	64.2
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	146	29.8	31.1
(SR)	21	4.3	

5.4.4. L'échelle de la désirabilité sociale

La désirabilité sociale a été mesurée selon 13 énoncés adaptés de l'échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crown par Ballard (1992). le tableau suivant présente la distribution des réponses données à ces énoncés :

- Présentation des indicateurs de l'échelle

Tableau V 86 Présentation des énoncés structurant l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
1. J'éprouve parfois du ressentiment à l'idée de ne pas arriver à mes fins.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	38	7.8	8.0
	2. Assez en désaccord	145	29.6	30.4
	3. Un peu en désaccord	165	33.7	34.6
	4. Un peu en accord	54	11.0	11.3
	5. Assez en accord	62	12.7	13.0
	6. Tout à fait en accord	13	2.7	2.7
	(Sans réponse)	13	2.7	
2. Peu importe à qui je parle, je sais toujours écouter. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	-	-	-
	2. Assez en désaccord	7	1.4	1.5
	3. Un peu en désaccord	56	11.4	11.7
	4. Un peu en accord	117	23.9	24.4
	5. Assez en accord	211	43.1	44.1
	6. Tout à fait en accord	88	18.0	18.4
(SR)	11	2.2		
3. Je me rappelle avoir fait semblant d'être malade pour me soustraire à quelque chose.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	8	1.6	1.7
	2. Assez en désaccord	9	1.8	1.9
	3. Un peu en désaccord	28	5.7	5.9
	4. Un peu en accord	31	6.3	6.5
	5. Assez en accord	91	18.6	19.0
	6. Tout à fait en accord	311	63.5	65.1
(SR)	12	2.4		

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
4. Je suis toujours prêt(e) à reconnaître mes torts.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	4	.8	.8
	2. Assez en désaccord	18	3.7	3.8
	3. Un peu en désaccord	53	10.8	11.1
	4. Un peu en accord	104	21.2	21.7
	5. Assez en accord	223	45.5	46.6
	6. Tout à fait en accord	77	15.7	16.1
	(SR)	11	2.2	
5. Je suis toujours courtois(e), même envers les personnes désagréables.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	1	.2	.2
	2. Assez en désaccord	18	3.7	3.8
	3. Un peu en désaccord	66	13.5	13.8
	4. Un peu en accord	110	22.4	23.0
	5. Assez en accord	210	42.9	43.9
	6. Tout à fait en accord	73	14.9	15.3
	(SR)	12	2.4	
6. À quelques reprises, il m'est arrivé d'envier énormément le succès des autres.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	18	3.7	3.8
	2. Assez en désaccord	70	14.3	14.6
	3. Un peu en désaccord	137	28.0	28.6
	4. Un peu en accord	75	15.3	15.7
	5. Assez en accord	124	25.3	25.9
	6. Tout à fait en accord	55	11.2	11.5
	(SR)	11	2.2	
7. Je n'ai jamais dit délibérément des choses blessantes à quelqu'un.(+)	1. Tout à fait en désaccord.	23	4.7	4.8
	2. Assez en désaccord	48	9.8	10.0
	3. Un peu en désaccord	88	18.0	18.3
	4. Un peu en accord	61	12.4	12.7
	5. Assez en accord	161	32.9	33.5
	6. Tout à fait en accord	99	20.2	20.6
	(SR)	10	2.0	
8. Il m'est déjà arrivé de me rebeller contre des personnes en autorité même si je savais qu'elles avaient raison.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	10	2.0	2.1
	2. Assez en désaccord	21	4.3	4.4
	3. Un peu en désaccord	77	15.7	16.1
	4. Un peu en accord	63	12.9	13.2
	5. Assez en accord	173	35.3	36.1
	6. Tout à fait en accord	135	27.6	28.2
	(SR)	11	2.2	
9. À certaines occasions, il m'est arrivé de profiter de quelqu'un (de l'exploiter).(-)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.4	.4
	2. Assez en désaccord	6	1.2	1.3
	3. Un peu en désaccord	31	6.3	6.5
	4. Un peu en accord	41	8.4	8.5
	5. Assez en accord	139	28.4	29.0
	6. Tout à fait en accord	261	53.3	54.4
	(SR)	10	2.0	
10. Plutôt que de pardonner et d'oublier, je cherche toujours à me venger.(-)	1. Tout à fait en désaccord.	2	.6	.6
	2. Assez en désaccord	6	1.2	1.3
	3. Un peu en désaccord	20	4.1	4.2
	4. Un peu en accord	32	6.5	6.7
	5. Assez en accord	146	29.8	30.5
	6. Tout à fait en accord	272	55.5	56.8
	(SR)	11	2.2	
11. Je ne me sens jamais contrarié(e) quand quelqu'un exprime des opinions différentes des miennes. (+)	1. Tout à fait en désaccord.	9	1.8	1.9
	2. Assez en désaccord	100	20.4	20.8
	3. Un peu en désaccord	161	32.9	33.5
	4. Un peu en accord	88	18.0	18.3
	5. Assez en accord	104	21.2	21.7

Énoncés	Valeurs	n	% avec SR	% sans SR
	6. Tout à fait en accord (SR)	18 10	3.7 2.0	3.8
12. À quelques occasions, je n'ai pas terminé ce que j'ai entrepris parce que je doutais de mes capacités.(-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	5 19 82 61 170 142 11	1.0 3.9 16.7 12.4 34.7 29.0 2.2	1.0 4.0 17.1 12.7 35.5 29.6
13. Je me sens parfois irrité(e) quand des gens me demandent des faveurs.(-)	1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord (SR)	9 54 123 84 145 63 12	1.8 11.0 25.1 17.1 29.6 12.9 2.4	1.9 11.3 25.7 17.6 30.3 13.2

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée

(-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

- Analyse en composantes principales des indicateurs de l'échelle

Afin de vérifier si les 13 énoncés composant l'échelle de la désirabilité sociale s'agentent, comme prévu dans la littérature, autour d'un facteur dominant mesurant le désir d'éviter la désapprobation sociale, et un facteur secondaire dont le contenu n'est pas clair dans la littérature (ballard, 1992), nous avons procédé à une analyse en composantes principales sur ces énoncés.

Le coefficient « *KMO* » (« *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* »), de cette distribution est de l'ordre de .79. Ce qui est acceptable pour avoir recours à une telle analyse à l'issue de laquelle, 2 facteurs dont la valeur propre est supérieure à 1 ont émergé. Le « *scree test* » relatif à cette analyse confirme, pour sa part, cette structure bidimensionnelle. Ainsi, comme l'affiche le Tableau V 87 ces 2 facteurs expliquent 33.83 % de la variance observée : le facteur 1 explique 21.96 % et le facteur 2, 11.87. La valeur propre à chacun de ces 2 facteurs est respectivement de 2.86 et de 1.54. Ceci est supérieur à ce qui a été enregistré dans la littérature (Ballard, 1998) qui ne trouve dans aucun cas un facteur dominant qui excède 16 % de variance expliquée et qui accorde dans l'ensemble aux 2 facteurs réunis une moyenne de 20 % de la variance expliquée (Reynolds, 1982).

Quoiqu'une controverse semble caractériser le débat sur le nombre de dimensions structurant l'échelle de désirabilité sociale (Ballard, 1992), cette analyse fait observer qu'au fond les 2 facteurs émergés reflètent les dimensions non désirables (facteur 1) et celles désirables (facteur 2) des comportements sociaux. À cet égard, notons que ces dimensions sont positionnées à l'inverse de ce qui a été prévu par la théorie.

Tableau V.87 Résultats de l'analyse factorielle des 13 énoncés structurant l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)

Énoncés	Facteur 1	Facteur 2
1. J'éprouve parfois du ressentiment à l'idée de ne pas arriver à mes fins.(-)	.498	
2. Peu importe à qui je parle, je sais toujours écouter. (+)		.615
3. Je me rappelle avoir fait semblant d'être malade pour me soustraire à quelque chose.(-)	.520	
4. Je suis toujours prêt(e) à reconnaître mes torts.(+)		.540
5. Je suis toujours courtois(e), même envers les personnes désagréables.(+)		.727
6. À quelques reprises, il m'est arrivé d'envier énormément le succès des autres.(-)	.594	
7. Je n'ai jamais dit délibérément des choses blessantes à quelqu'un.(+)		.644
8. Il m'est déjà arrivé de me rebeller contre des personnes en autorité même si je savais qu'elles avaient raison.(-)	.560	
9. À certaines occasions, il m'est arrivé de profiter de quelqu'un (de l'exploiter).(-)	.520	-.370
10. Plutôt que de pardonner et d'oublier, je cherche toujours à me venger.(-)	.386	-.421
11. Je ne me sens jamais contrarié(e) quand quelqu'un exprime des opinions différentes des miennes.(+)		.359
13. À quelques occasions, je n'ai pas terminé ce que j'ai entrepris parce que je doutais de mes capacités.(-)	.646	
14. Je me sens parfois irrité(e) quand des gens me demandent des faveurs.(-)	.429	
Valeurs propres aux facteurs	2.86	1.54
Variance expliquée %	21.96	11.87
Variance cumulée	21.96	33.82

(+) Contribue positivement à l'échelle mesurée (-) Contribue négativement à l'échelle mesurée

* Les coefficients dont la valeur est inférieure à .30 ne sont pas mentionnés

- Construction de l'échelle

Eu égard au résultat tant de l'analyse en composantes principales effectuée sur les énoncés de cette échelle que du « scree test » relevant de cette analyse, nous avons souscrit au

caractère bidimensionnel de celle-ci. Cependant, l'élimination de l'énoncé 1 fait augmenter le coefficient de cohérence interne de cette échelle .67 à .68. Par conséquent, cette échelle est réorganisée autour de 12 énoncés au lieu des 13 initialement prévus. Ce coefficient demeure similaire à celui obtenu par Ballard en 1992 ($\alpha = .68$) mais faible par rapport à celui enregistré dans l'étude de Reynolds en 1982 ($\alpha = .76$). En outre, afin d'homogénéiser le sens d'analyse et d'interprétation des énoncés retenus, nous avons dû inverser les indicateurs suivants: 3, 6, 8, 9, 10, 12 et 13.

- Caractéristiques descriptives de l'échelle

Telles que visualisées par le Tableau V 88 les caractéristiques descriptives de l'échelle de la désirabilité sociale permettent d'observer que nos répondants semblent, en moyenne, manifester des attitudes et des comportements modérément un peu à assez en accord avec les énoncés proposés (4.55 sur une échelle de 1 à 6 avec un écart-type de .56). Ensuite, les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement de cette échelle, sont respectivement de l'ordre de -.240 et de -.043.

Tableau V.88 Caractéristiques descriptives de l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)

Échelle	α	n	Moyenne (échelle de 6)	Écart-type	C.Asym.	C.Aplat
La désirabilité sociale	.68	470	4.55	.56	-.240	-.043

Tableau V.89 Distribution des fréquences relatives à l'échelle de la désirabilité sociale (n=490)

Classes	n	% avec SR	% sans SR
1 à 2 Tout à fait en désaccord/Assez en désaccord	-	-	-
2 à 3 Assez en désaccord/Un peu en désaccord	4	.8	.9
3 à 4 Un peu en désaccord/Un peu en accord	97	19.8	20.6
4 à 5 Un peu en accord/Assez en accord	310	63.3	66.0
5 à 6 Assez en accord/Tout à fait en accord	59	12.0	12.6
(SR)	20	4.1	

Université de Montréal

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU SOUTIEN SOCIAL
DANS UN CONTEXTE DE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Par
Abdelaziz Rhnima

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (PH.D.)
en relations industrielles

Août, 2001

© Abdelaziz Rhnima, 2001



HD

4815

U54

2002

v.006

t.2

Chapitre VI

6. MISE EN ÉVIDENCE DES DÉTERMINANTS (STRESSEURS) SIGNIFICATIVEMENT LIÉS AU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Bien que la mise en évidence des déterminants (stresseurs) significativement liés au conflit travail-famille ne s'inscrit pas directement dans la problématique de notre recherche et que le lecteur pourra se passer de la lecture du présent chapitre, il n'en demeure pas moins que cette mise en évidence cristallise une étape cruciale pour la vérification de nos deux hypothèses de recherche : l'hypothèse de l'effet additif et celle de l'effet interactif du soutien social à l'endroit du conflit travail-famille.

Aux fins de l'exposé des différents résultats concernant la mise en évidence des déterminants significativement liés au conflit travail-famille, nous avons tenu à distinguer les résultats concernant l'ensemble des répondants (n=490) de ceux spécifiques aux enquêtés vivant avec un conjoint (n=398) et enfin, de ceux dont le conjoint travaille (n=359). Ce faisant, notre désir est de mettre en évidence les effets des caractéristiques du conjoint sur l'intensité du conflit travail-famille éprouvée par nos répondants.

Conformément à notre modèle de recherche, nous départageons les résultats exposés ici, en deux catégories et ce, selon qu'il s'agit des déterminants relatifs à la vie professionnelle ou de ceux relatifs à la vie de famille.

6.1. DÉTERMINANTS RESSORTANT À LA VIE PROFESSIONNELLE

Pour présenter les déterminants relatifs à la vie professionnelle de manière explicite, nous adoptons la catégorisation suivante : les déplacements dans le cadre du travail, qui englobent aussi bien le temps alloué quotidiennement au trajet aller/retour au le travail que la fréquence des déplacements en dehors de la ville où l'on travaille; la nature du travail qui réfère à l'ambiguïté des rôles, au conflit de rôles et au degré d'enrichissement dans les tâches exécutées; la charge du travail qui inclut le nombre d'heures travaillées par semaine, la surcharge perçue des tâches de travail effectuées et l'importance du travail effectué en dehors des heures normales; enfin, la perception de sécurité d'emploi dans l'emploi

actuellement occupé (tableau VI.1).

Tableau VI.1 Profil des déterminants contenus dans la vie professionnelle

Dimensions	Variables
Déplacements	Déplacements à l'extérieur de la ville
	Temps pris par le trajet aller/retour au travail
Nature du travail	Ambiguïté des rôles
	Conflit des rôles
	Enrichissement des tâches
Charge de travail	Nombre d'heures travaillées par semaine
	Surcharge perçue des tâches de travail
	Travail en dehors des heures normales
Sécurité d'emploi	Insécurité de l'emploi occupé

Dans la présentation des résultats spécifiques à ces déterminants, nous empruntons la démarche ci-après:

- Dans un premier volet, nous élaborons sur les résultats des corrélations (bivariées) simples, ayant été effectuées sur chacun de ces déterminants en relation avec le conflit travail-famille.
- Dans un second volet, nous mettons en évidence les résultats des corrélations partielles, ayant été effectuées sur chaque déterminant en relation avec le conflit travail-famille et ce, en contrôlant pour l'effet des autres déterminants.
- Au titre d'un troisième volet, nous dressons les résultats de l'analyse de régression multivariée (« *stepwise* ») ayant été appliquée à l'ensemble des déterminants contenus dans la vie professionnelle en relation avec le conflit travail-famille et ce, avec contrôle des variables psychodémographiques utilisées dans notre recherche. Cela nous permet de cerner le pouvoir explicatif global de ces déterminants et de faire ressortir un modèle réduit des variables significatives.

6.1.1. Résultats des analyses de corrélation simple

S'agissant d'abord de l'ensemble des répondants, il est à souligner que le fait d'avoir à se déplacer à l'extérieur de la ville dans le cadre de son travail, paraît n'avoir aucun lien significatif avec le conflit travail-famille; par contre, le temps pris par le trajet aller/retour au travail semble positivement et significativement relié à ce conflit ($r = .166, p \leq .01$). Quant à la nature du travail effectué, force est de constater que tous les résultats la concernant se sont révélés significatifs. Ainsi, l'ambiguïté des rôles paraît positivement reliée au conflit travail-famille ($r = .285, p \leq .01$); il en est de même pour ce qui concerne le conflit des rôles ($r = .261, p \leq .01$); enfin et en toute logique, l'enrichissement des tâches exercées paraît négativement relié au conflit travail-famille ($r = -.211, p \leq .01$). En ce qui concerne la charge de travail, il est à remarquer que le nombre d'heures travaillées par semaine est positivement et significativement lié audit conflit ($r = .122, p \leq .01$) et il en va de même pour ce qui concerne la surcharge perçue des tâches de travail ($r = .399, p \leq .01$) et l'importance du travail en dehors des heures « normales » ($r = .247, p \leq .01$). Enfin, il appert que le sentiment d'insécurité ressenti vis-à-vis de l'emploi actuellement occupé est positivement et significativement corrélé au conflit travail-famille ($r = .174, p \leq .01$) (tableau VI.2).

Quand on limite l'analyse aux seuls répondants ayant un conjoint, la durée des trajets quotidiens pour aller au travail n'est plus significativement reliée au conflit travail-famille. Cette disparité s'explique par le fait que les personnes en situation monoparentale éprouvent un fort conflit travail-famille lorsque les trajets aller/retour au travail sont longs ($r = .55, p \leq .01, n = 40$), du fait de devoir accompagner un ou plusieurs enfants soit vers des garderies, soit les placer chez des membres de leur entourage familial avant de gagner leur lieu de travail. Ce qui n'est pas le cas des répondants ayant un conjoint qui peut aider à surmonter ce fardeau quotidien. Pour le reste, les modèles sont assez semblables (si ce n'est que les conflits de rôles au travail sont légèrement plus source de tensions quand on a un conjoint).

Tableau VI.2 Résultats des analyses de corrélation simple entre les stressseurs confinés dans la vie professionnelle et l'intensité du conflit travail-famille

Déterminants	Tous les répondants (490)		Répondants ayant un conjoint (398)		Répondants dont le conjoint travaille (359)	
	n	r	n	r	N	r
Déplacements à l'extérieur de la ville	475	.022	385	.007	346	.031
Temps pris par le trajet aller/retour au travail	473	.166**	383	.093	344	.072
Ambiguïté des rôles de travail	468	.285**	381	.287**	342	.297**
Conflit des rôles de travail	466	.261**	378	.293**	340	.313**
Enrichissement des tâches	449	-.211**	362	-.224**	326	-.223**
Nombre d'heures travaillées par semaine	473	.122**	383	.116*	344	.118*
Surcharge perçue des tâches de travail	470	.399**	381	.368**	344	.387**
Travailler en dehors des heures normales	469	.247**	380	.225**	342	.234**
Insécurité de l'emploi occupé	466	.174**	380	.154**	341	.161**

* p≤.05, ** p≤.01

Si le répondant a un conjoint qui travaille, les corrélations restent sensiblement les mêmes que lorsqu'on limite l'analyse aux répondants qui ont un conjoint.

6.1.2. Résultats des analyses de corrélation partielle

Comme nous pouvons le constater, à la lumière des chiffres du tableau VI 3, il y a une certaine corrélation entre les déterminants du conflit travail-famille; ce qui engendre plus de variance commune au niveau de l'explication de la variable dépendante. En effet, plusieurs variables qui se sont révélées significativement corrélées avec ledit conflit, dans l'analyse précédente, s'avèrent ici, non significatives. Il s'agit des variables suivantes : le conflit des rôles de travail, le degré d'enrichissement des tâches de travail, le nombre d'heures hebdomadairement travaillées et enfin, l'insécurité perçue de l'emploi actuellement occupé. Cette situation s'explique par la forte corrélation qu'elles ont avec d'autres déterminants : le conflit des rôles de travail appert assez fortement corrélé avec l'ambiguïté des rôles de travail ($r = .478, p \leq .01$), il en est de même pour ce qui concerne le degré d'enrichissement des tâches de travail ($r = -.447, p \leq .01$); s'agissant du nombre d'heures hebdomadairement travaillées, il y a une corrélation assez forte avec le fait de travailler en dehors des heures

normales ($r = .498$, $p \leq .01$); enfin, l'insécurité perçue de l'emploi est plus corrélée avec le conflit des rôles de travail ($r = .317$, $p \leq .01$). Nous nous sommes contentés de citer ci-dessus, les cas de corrélation les plus élevés entre chacun de ces déterminants et les autres déterminants, autrement dit, chacun des 4 déterminants en question ici, est corrélé à plus d'un seul des autres déterminants.

Ceci étant précisé, seuls quatre déterminants expliquent une variance spécifique significative de la variable dépendante. Il s'agit, par ordre d'importance, de la surcharge perçue des tâches de travail, du temps pris par le trajet aller/retour au travail, de l'importance du travail en dehors des heures normales et de l'ambiguïté des rôles de travail.

La corrélation avec le temps pris par le trajet aller/retour au travail diminue en importance pour les répondants qui ont un conjoint (seulement significative à 5 %) et n'est plus significative pour ceux dont le conjoint travaille (pour les mêmes raisons expliquées précédemment).

Toutes les autres variables ont une corrélation partielle non significative ce qui ne veut pas dire forcément qu'elles n'ont pas d'effet sur le conflit travail-famille, mais elles peuvent expliquer une partie de la variance qui est déjà expliquée par d'autres déterminants. Dans ce cas, il est difficile de déterminer si la relation est directe ou indirecte (à travers d'autres déterminants). En tous les cas, il faut s'attendre à ce que les variables ayant des corrélations partielles significatives ressortent dans le modèle de régression.

Tableau VI.3 Résultats des analyses de corrélation partielle entre chaque stressor confiné dans la vie professionnelle et l'intensité du conflit travail-famille

Déterminants	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Déplacements à l'extérieur de la ville	439	-.054	352	-.041	316	-.026
Temps pris par le trajet aller/retour au travail	439	.167**	352	.111*	316	.090
Travailler en dehors des heures normales	439	.131*	352	.115*	316	.121*
Ambiguïté des rôles	439	.130*	352	.125*	316	.117*
Conflit de rôles	439	.010	352	.053	316	.072
Enrichissement des tâches	439	-.041	352	-.059	316	-.055
Nombre d'heures travaillées par semaine	439	-.001	352	.014	316	.009
Surcharge perçue des tâches de travail	439	.277**	352	.242**	316	.254**
Insécurité de l'emploi occupé	439	.053	352	.029	316	.025

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

6.1.3 Résultats de l'analyse de régression (hiérarchique) multivariée du conflit travail-famille sur l'ensemble des déterminants confinés dans la vie professionnelle

Dans le but de cerner le pouvoir explicatif global des déterminants inhérents à la vie professionnelle à l'endroit de l'intensité du conflit travail-famille, nous avons procédé comme suit : d'abord, nous avons régressé le conflit travail-famille sur les variables psychodémographiques caractérisant nos répondants; ensuite, nous avons effectué une seconde analyse de régression de l'effet des neuf déterminants, compris dans notre modèle théorique de recherche, sur ledit conflit; enfin, nous avons régressé ce conflit sur ces déterminants tout en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants.

- **Résultats concernant l'ensemble des répondants**

Suite à l'analyse faite sur la relation entre nos variables de contrôle et le conflit travail-

famille (« *enter* »), un modèle à 4 variables a émergé. Ce modèle dispose d'un pouvoir explicatif de 16.5 % ($R^2 = .165$). Les 4 caractéristiques psychodémographiques significativement révélées ici sont, par ordre d'importance, comme suit : le sexe ($\beta = .248$, $p \leq .01$), la gestion de soi ($\beta = -.219$, $p \leq .01$), la désirabilité sociale ($\beta = -.166$, $p \leq .01$) et l'âge des répondants ($\beta = -.151$, $p \leq .05$). Autrement dit, ces résultats permettent de souligner, tout d'abord, que l'intensité du conflit travail-famille est plus forte parmi les femmes (toutes autres caractéristiques psychodémographiques étant égales); ensuite, le fait d'être en mesure de bien gérer sa vie quotidienne prédispose l'individu à surmonter les tiraillements que ledit conflit engendre entre sa vie professionnelle et sa vie de famille; de même, il appert que les personnes dont les attitudes et les comportements paraissent plus sensibles à la pression sociale (par exemple, le fait d'être courtois(e), même envers les personnes désagréables, ou d'être toujours à l'écoute des problèmes des autres), sous-estiment l'importance du conflit travail-famille. Il sera donc important de contrôler cette variable pour éviter les biais de « désirabilité sociale »; enfin, nous pouvons dire que les répondants plus jeunes, paraissent faire l'expérience d'un conflit travail-famille beaucoup plus aigu que les moins jeunes. Ceci étant vraisemblablement dû au nombre et à l'âge des enfants qu'ils ont.

Quatre variables ont également émergé à l'issue de l'analyse faite, cette fois-ci, sur la relation entre les déterminants dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille. La variance expliquée par ce modèle est de 22.1 % ($R^2 = .221$). Force est de constater donc que le pouvoir explicatif des déterminants compris dans notre modèle de recherche est plus important comparativement à celui tributaire des caractéristiques psychodémographiques des répondants. Les 4 déterminants (sur les 9 utilisés) ayant contribué significativement à l'explication du conflit sont, par ordre d'importance, comme suit : la surcharge perçue des tâches de travail ($\beta = .302$, $p \leq .01$), l'ambiguïté des rôles de travail ($\beta = .171$, $p \leq .01$), le temps pris par le trajet aller/retour au travail ($\beta = .162$, $p \leq .01$) et le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .129$, $p \leq .05$). Ces résultats permettent de noter que ce sont là, les mêmes variables que les tests de corrélation partielle nous a fait observer.

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), quatre variables se sont maintenues. La variance

expliquée par ce modèle est de 30.9 % ($R^2=.309$) donc 16.5 % vont aux caractéristiques psychodémographiques (bloc 1) et 14.4 % aux stressseurs professionnels bloc 2). Il est à souligner ici, que ce sont les mêmes variables significatives que celles enregistrées dans l'analyse faite sans contrôle des caractéristiques psychodémographiques des répondants. Seule la variable du statut occupationnel a disparu des résultats (tableau VI 4).

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

L'impact des caractéristiques psychodémographiques sur le conflit travail-famille éprouvé par cette catégorie de répondants s'avère plus important relativement à ce qu'il en était dans le modèle précédent. En effet, le modèle à quatre variables qui résulte de la régression du conflit sur ces variables a un pouvoir explicatif de 17.8 % ($R^2=.178$) comparativement à 16.5 % pour le modèle précédent. Cependant, ce sont les mêmes 4 caractéristiques psychodémographiques relevées au niveau du modèle général qui se sont significativement révélées ici et dans le même ordre d'importance.

L'analyse faite sur la relation entre les déterminants dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille, sans contrôle pour l'effet des variables psychodémographiques, ne permet de constater aucune différence entre cette catégorie de répondants et le modèle général précédemment observé.

Suite à l'analyse faite sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille, en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants, nous pouvons remarquer que le temps pris par le trajet aller/retour au travail et l'ambiguïté des rôles ne sont plus des variables significatives, la première variable à cause de l'importance qu'elle joue chez les répondants sans conjoint et la seconde parce qu'elle est remplacée par la variable relative au conflit des rôles de travail avec laquelle elle est étroitement corrélée ($r =.528$). Le pourcentage d'explication total n'est plus que de 28.7 % dont 17.8 % reviennent aux variables psychodémographiques (bloc 1) et 10.9 % aux stressseurs de la vie professionnelle (bloc 2).

- **Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille**

De prime abord, nous constatons que les aspects psychodémographiques ne paraissent pas constituer un facteur de disparité entre nos trois catégories de répondants. En effet, ce sont les mêmes 4 caractéristiques psychodémographiques qui se sont révélées significatives ici, qui ont été enregistrées au niveau des deux catégories antérieurement examinées et quasiment dans le même ordre d'importance. Toutefois, le pouvoir explicatif de ces aspects s'avère plus important dans le cas des répondants dont le conjoint travaille: 20.0 % ($R^2=.200$).

Le pouvoir explicatif exclusif aux stressseurs professionnels s'avère ici légèrement moins important que celui émanant des caractéristiques psychodémographiques des répondants : 19.4 % ($R^2=.194$) contre 20 %. En outre, les déterminants qui ont significativement contribué à cette variance, demeurent majoritairement identiques à ceux ayant été enregistrés au niveau des deux catégories de répondants précédemment examinées. Derechef, seul le temps pris par le trajet aller/retour au travail a disparu ici.

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), il y a lieu de souligner la similitude des résultats avec ceux concernant le modèle relatif aux répondants ayant un conjoint. Cela dit, le modèle ici, a un pouvoir explicatif de 31.6 % ($R^2=.316$) dont 20 % vont aux variables psychodémographiques (bloc 1) et 11.6 % aux stressseurs (bloc 2). De même, s'agissant des caractéristiques psychodémographiques confinées dans ce modèle, force est de constater qu'il s'agit des mêmes caractéristiques que celles relevées au niveau des 2 catégories précédentes.

- **Conclusion**

À la lumière de l'ensemble des résultats enregistrés, l'on conclut que les trois modèles de répondants demeurent assez semblables. Cet état des choses est tributaire du caractère non étanche de nos trois catégories de répondants. En effet, la majorité des enquêtés appartenant à la première catégorie (n=490) ont un conjoint (n=398) qui travaille (n=359). De même,

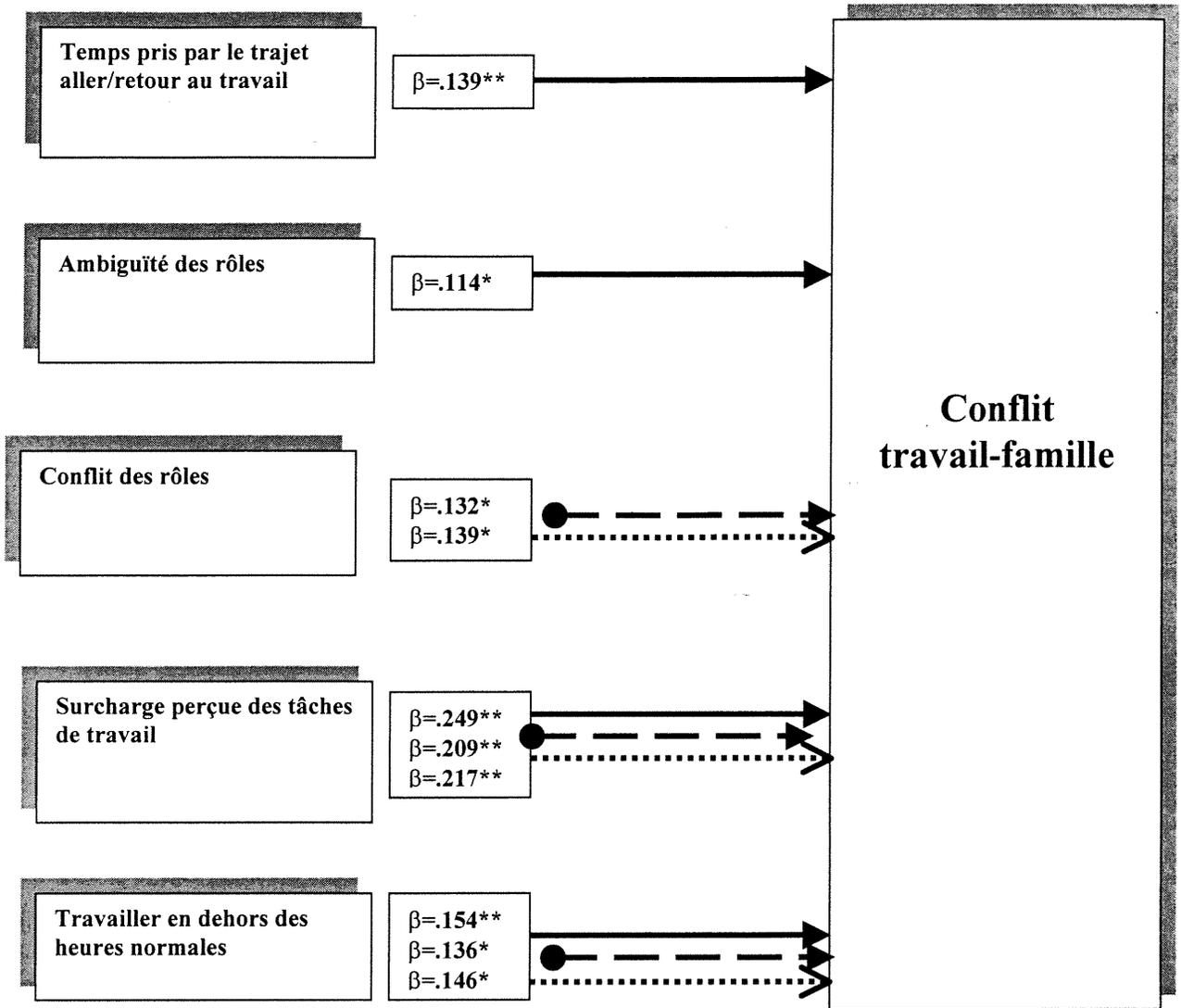
dans le cas des stressseurs professionnels, l'on réalise l'importance du contrôle des quatre variables psychodémographiques subséquentes : le sexe du fait que les femmes vivent davantage les expériences du conflit travail-famille que les hommes; l'âge, vu que les répondants qui sont plus jeunes sont plus confrontés à la réalité dudit conflit; la gestion de soi, étant donné que les répondants qui sont plus organisés dans la gestion des événements jalonnant leur vie quotidienne semblent surmonter plus que d'autres les tiraillements entre les exigences de la vie professionnelle et les responsabilités familiales et enfin, la désirabilité sociale en ce sens que les répondants qui paraissent se conformer le plus à celle-ci, semblent sous-estimer la réalité du conflit travail-famille. En dernière instance, quatre stressseurs professionnels apparaissent importants pour déterminer le conflit travail-famille : l'importance du trajet aller/retour au travail qui s'avère une variable plus spécifique aux répondants monoparentaux, l'ambiguïté des rôles de travail ou le conflit entre ces rôles qui sont des variables très corrélées ($r = .477, p \leq .001, n = 490$), la surcharge perçue des tâches de travail et le fait de travailler en dehors des heures normales. Mentionnons que la surcharge perçue des tâches est de loin la variable la plus importante.

Tableau VI.4 Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'effet global des déterminants confinés dans la vie professionnelle (régression hiérarchique*)

Déterminants		Tous les répondants (n=429)		Répondants ayant un conjoint (n=348)		Répondants dont le conjoint travaille (n=317)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle	Sexe	.213	.000	.193	.001	.205	.000
	Âge des répondants	-.122	.009	-.183	.001	-.167	.003
	Gestion de soi	-.150	.001	-.172	.001	-.160	.004
	Désirabilité sociale	-.144	.001	-.148	.003	-.143	.006
	R² total	.165		.178		.200	
Variables indépendantes	Temps pris par le trajet aller/retour au travail	.139	.001				
	Ambiguïté des rôles	.114	.011				
	Conflit des rôles de travail			.132	.013	.130	.017
	Surcharge perçue des tâches de travail	.249	.000	.209	.000	.217	.000
	Travailler en dehors des heures normales	.154	.001	.136	.011	.146	.007
R² total		.309		.287		.316	

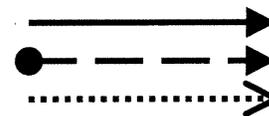
* Régression hiérarchique où toutes les variables de contrôle (bloc 1) sont entrées selon la méthode « enter » et les stressseurs professionnels (bloc 2) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives du bloc 1 sont présentées.

Figure 6.1 Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie professionnelle (à variables psychodémographiques égales)



Légende:

- Tous les répondants
- Répondants ayant un conjoint
- Répondants dont le conjoint travaille
- ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$



6.2. DÉTERMINANTS RELEVANT DE LA VIE DE FAMILLE

La vie de famille renferme une panoplie de déterminants du conflit travail-famille qu'on peut cataloguer comme suit:

- Les déterminants ayant trait aux enfants (nombre et âge des enfants, présence d'enfant(s) handicapés(s), problèmes dus aux difficultés rencontrées avec les enfants et enfin, l'importance du temps investi dans les responsabilités parentales).
- Les déterminants relatifs aux responsabilités domestiques.
- Les déterminants relevant de la présence de personnes âgées et/ou handicapées et le temps requis pour les responsabilités s'y rapportant.
- Les déterminants ressortant au fait d'avoir un conjoint ou non, aux difficultés rencontrées avec le conjoint, au fait que celui-ci ait un emploi et au nombre d'heures qu'il investit dans son emploi.
- En dernière instance, il y a l'impact des problèmes financiers sur l'économie du ménage.

Tableau VI.5 Profil des déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie familiale

Dimensions	Variables
Enfants	Nombre d'enfants vivant avec le répondant
	Enfants âgés de 3 ans et moins
	Enfants âgés de 3 ans à 6 ans
	Enfants âgés de 6 ans à 12 ans
	Enfants âgés de 12 ans à 18 ans
	Enfants âgés de 18 ans et plus
	Présence d'autres enfants vivant avec le répondant
	Problèmes dus aux difficultés rencontrées avec les enfants
	Enfants handicapés vivant avec le répondant
	Nombre d'heures investies dans les rôles parentaux
	Responsabilités domestiques
Personnes âgées ou handicapées	Présence de personnes âgées et/ou handicapées vivant avec le répondant
	Nombre d'heures consacrées aux personnes âgées et/ou handicapées vivant avec le répondant
Conjoint	Avoir un conjoint
	Problèmes dus aux difficultés rencontrées avec le conjoint
	Statut occupationnel du conjoint
	Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint
Ressources	Détresse perçue de l'économie du ménage

6.2.1. Résultats des analyses de corrélation simple entre les stressors de la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille

- Résultats concernant tous les répondants

Les tests de corrélation passés sur les relations entre les stressors contenus dans la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille, nous ont révélé les quelques résultats significatifs suivants : au niveau des déterminants ayant trait aux enfants, le groupe d'enfants âgés de 3 ans et moins paraît être positivement corrélé au conflit travail-famille ($r = .142, p \leq .01$); les difficultés rencontrées avec les enfants (par exemple, maladie, relation difficile, etc.) sont aussi positivement reliées ($r = .280, p \leq .01$); enfin, le sentiment de détresse économique, qui témoigne de l'inadéquation perçue entre les ressources financières dont dispose le ménage et les besoins de ce dernier, paraît également et positivement lié à ce conflit ($r = .242, p \leq .01$). Comme on peut le constater, une seule variable objective paraît être reliée au conflit travail-famille (la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins) alors que deux variables perçues (les difficultés rencontrées avec les enfants et le sentiment de détresse économique) sont corrélées avec le même conflit.

• **Résultats spécifiques aux répondants ayant un conjoint**

En plus des déterminants significatifs enregistrés au niveau du modèle général, nous avons les difficultés rencontrées avec le conjoint qui sont également et significativement corrélées avec le conflit travail-famille ($r = .271, p \leq .01$).

• **Résultats spécifiques aux répondants dont le conjoint travaille**

De nouvelles variables significatives s'ajoutent dans le cas où le conjoint travaille. Ainsi, le conflit travail-famille apparaît significativement relié au niveau du nombre d'heures travaillées par le conjoint ($r = .231, p \leq .01$) et au statut occupationnel du conjoint : cadre ($r = .133, p \leq .05$) et technicien ou employé (de bureau, de production ou d'entretien) ($r = -.128, p \leq .05$).

Tableau VI.6 Résultats significatifs des tests de corrélation simple entre les déterminants renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille

Déterminants	Tous les répondants		Répondants avec conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Enfants âgés de 3 ans et moins	475	.142**	385	.175**	346	.168**
Problèmes dûs aux difficultés rencontrées avec les enfants	437	.280**	379	.311**	342	.321**
Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint					340	.231**
Difficultés rencontrées avec le conjoint			382	.271**	344	.296**
Répondants dont le conjoint est cadre					341	.133*
Répondants dont le conjoint est technicien ou employé (de bureau, de production ou d'entretien)					341	-.128*
Détresse économique du ménage	463	.242**	377	.231**	340	.238**

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

6.2.2. Résultats des analyses de corrélation partielle entre les stressseurs renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille

En procédant à des analyses de corrélation partielle, notre désir a été de cerner le rapport d'association s'établissant entre chaque stressseur contenu dans la vie de famille et l'intensité du conflit travail-famille tout en contrôlant pour l'effet des autres stressseurs ressortant à cette sphère de vie.

• **Résultats concernant l'ensemble des répondants**

À cet égard, les tests de corrélation partielle effectués font observer que ce sont les mêmes variables qui ont été significativement reliées au conflit travail-famille au niveau des tests de corrélation simple qui le sont également ici.

• **Résultats spécifiques aux répondants ayant un conjoint**

Comparativement avec le modèle correspondant bâti sur les corrélations simples, cette catégorie de répondants ne présente aucune différence. Ce sont les mêmes variables qui restent significatives même si les valeurs des corrélations sont plus faibles.

• **Résultats spécifiques aux répondants dont le conjoint travaille**

S'agissant des répondants dont le conjoint travaille, les tests de corrélations partielles montrent la disparition des variables reliées à la catégorie occupationnelle du conjoint et l'apparition de la variable « nombre d'heures travaillées par semaine » qui lui est corrélée. Autrement dit, ce n'est pas parce que le conjoint est cadre (ou technicien) que l'on a un plus fort (ou un plus faible) conflit travail-famille mais plutôt parce que les conjoints qui sont cadres travaillent un plus grand nombre d'heures ($r = .356, p \leq .01$) et que les conjoints qui sont employés (de bureau, d'entretien ou de production) ou techniciens travaillent un moins grand nombre d'heures ($r = -.300, p \leq .01$).

Tableau VI.7 Résultats significatifs des tests de corrélation partielle entre les déterminants renfermés par la vie familiale et l'intensité du conflit travail-famille

Déterminants	Tous les répondants		Répondants avec conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Enfants âgés de 3 ans et moins	419	.097*	359	.118*	317	.220*
Problèmes dûs aux difficultés rencontrées avec les enfants	419	.245**	359	.192**	317	.196**
Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint					317	.220**
Problèmes dûs aux difficultés rencontrées avec le conjoint			359	.180**	317	.234**
Détresse économique du ménage	419	.199**	359	.156*	317	.195**

** p<.01, * p<.05

Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

6.2.3. Résultats des analyses de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'ensemble des stressseurs renfermés par la vie familiale

Afin d'appréhender le pouvoir explicatif global des déterminants inhérents à la vie de famille vis-à-vis du conflit travail-famille, nous avons emprunté la démarche utilisée au niveau des déterminants relevant de la vie professionnelle.

• Résultats concernant l'ensemble des répondants

Trois variables ont émergé à l'issue de l'analyse faite sur la relation entre les déterminants dans la vie familiale et le conflit travail-famille. La variance expliquée par ce modèle est de 12.5 % ($R^2=.125$). L'on en déduit, d'abord, que le pouvoir explicatif des déterminants de nature familiale, compris dans notre modèle de recherche, s'avère moins important comparativement à celui émanant des caractéristiques psychodémographiques des répondants ($R^2=.165$); ensuite, ce pouvoir explicatif demeure de loin plus faible relativement à celui concernant les déterminants inhérents à la vie professionnelle ($R^2=.221$). Autrement dit, ce sont les stressseurs de nature professionnelle qui contribuent le plus à l'intensification du conflit travail-famille. Les 3 déterminants familiaux (sur les 13 utilisés) ayant contribué significativement à l'explication de la variance mentionnée sont, par ordre d'importance, comme suit : les difficultés rencontrées avec les enfants

($\beta=.244$, $p\leq.01$), la détresse économique du ménage ($\beta=.202$, $p\leq.01$) et la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins ($\beta=.097$, $p\leq.05$). Ce sont les mêmes variables qui se sont avérées significatives au niveau des corrélations partielles.

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie familiale et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), trois variables se sont maintenues. La variance expliquée par ce modèle est de 24.5 % ($R^2=.245$) dont 16.5 % reviennent aux variables psychodémographiques (bloc 1) et 8 % aux stressseurs familiaux (bloc 2). Toutefois, sur les treize déterminants familiaux insérés dans l'analyse effectuée, trois seulement se sont avérés significativement explicatifs dudit conflit. Ainsi, et par ordre d'importance, nous avons: les difficultés rencontrées avec les enfants ($\beta=.218$, $p\leq.01$), la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta=.165$, $p\leq.01$) et le nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux enfants ($\beta=-.130$, $p\leq.05$). Quand on contrôle les variables psychodémographiques, il y a donc substitution, au niveau des stressseurs familiaux, de la variable nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux responsabilités parentales à celle relative au nombre d'enfants âgés de 3 ans et moins. D'ailleurs, ces deux variables sont assez corrélées ($r=.223$, $p\leq.01$). Pourtant, il faut remarquer que le coefficient bêta de cette variable a un signe négatif, ce qui est troublant puisqu'il indique que plus le temps consacré aux responsabilités parentales est élevé, plus le conflit travail-famille est faible. Nous reviendrons sur ce point dans la prochaine section (voir page 353).

- **Résultats spécifiques aux répondants ayant un conjoint**

Au niveau de cette catégorie d'enquêtés, nous avons préalablement remarqué que le pouvoir explicatif des déterminants contenus dans la vie familiale (sans contrôler pour les caractéristiques psychodémographiques des répondants) ($R^2=.164$), s'avère moins important que celui inhérent à ces dites caractéristiques ($R^2=.178$). De même, son envergure demeure moindre que celle relative au pouvoir explicatif des stressseurs confinés dans la vie professionnelle ($R^2=.189$). Toutefois, la structure des variables significatives reste très similaire à celle ayant été enregistrée au niveau du modèle général.

Suite à l'analyse faite sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie familiale et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), 6 variables ont émergé. Le pouvoir explicatif de ce modèle est de 30.9 % ($R^2 = .309$) donc 17.8 % reviennent aux variables psychodémographiques (bloc 1) et 13.1 % aux stressseurs familiaux (bloc 2). Les déterminants significatifs du conflit travail-famille du modèle relatif à cette catégorie de répondants diffèrent assez par rapport à ceux du modèle général. Tout d'abord, ce conflit est intensifié par les difficultés rencontrées avec le conjoint (nouvelle variable ajoutée) et par la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins dans le cas des répondants ayant un conjoint ($\beta = .114$, $p \leq .05$); ce qui n'est pas le cas s'agissant du modèle général. Ensuite, ce conflit appert être causé par le fardeau du nombre d'enfants à charge vivant avec le répondant au niveau des enquêtés mariés ($\beta = .108$, $p \leq .05$), alors que cette variable ne s'est pas avérée significative au niveau du modèle général. Enfin, le nombre d'heures investies hebdomadairement dans les responsabilités parentales est significativement relié au conflit travail-famille des répondants ayant un conjoint ($\beta = -.153$, $p \leq .05$). Autrement dit, plus on consacre de temps à ces responsabilités parentales, plus le conflit famille-travail est faible. Ainsi, le temps réservé aux responsabilités parentales est plus le reflet d'un faible conflit travail-famille qu'une cause de ce conflit. Il n'est donc pas approprié d'inclure cette variable dans la liste des déterminants. La littérature montre d'ailleurs (Zedeck, 1992) que le temps consacré aux responsabilités parentales n'est pas un choix *a priori* mais une conséquence du temps consacré au travail. Ce dernier est déterminé alors que le temps consacré à la famille est plus compressible et partant dépend du temps investi dans la vie professionnelle. Il est donc plus une conséquence du conflit qu'une cause comme le prouve la relation négative observée.

• Résultats spécifiques aux répondants dont le conjoint travaille

Six variables se sont maintenues à l'issue de l'analyse faite, cette fois -ci, sur la relation entre les déterminants confinés dans la vie familiale et le conflit travail-famille. La variance expliquée par le modèle est de 23.1 % ($R^2 = .231$). Autrement dit, le pouvoir explicatif des déterminants de la vie familiale s'avère plus élevé que celui tributaire des caractéristiques psychodémographiques des répondants ($R^2 = .199$). Les 6 déterminants (sur les 17 utilisés)

ayant contribué significativement à l'explication de cette variance sont, par ordre d'importance, comme suit : le nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint ($\beta=.218$, $p\leq.01$), les difficultés rencontrées avec les enfants ($\beta=.218$, $p\leq.01$), les difficultés rencontrées avec le conjoint ($\beta=.214$, $p\leq.001$), la détresse économique du ménage ($\beta=.194$, $p\leq.01$), les répondants dont le conjoint est technicien ou employé (de bureau, de production ou d'entretien) ($\beta= -.135$, $p\leq.05$).

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les déterminants contenus dans la vie familiale et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), six stressseurs ont paru significatifs. Ce modèle dispose d'un pouvoir explicatif de 33.6 % ($R^2= .336$) donc 20 % vont aux variables psychodémographiques (bloc 1) et 13.6 % aux stressseurs familiaux (bloc 2). La structure de ce modèle est différente de celle sous-tendant le modèle général, en ce sens qu'en plus des variables présentes dans le modèle général (où sont incluses les familles monoparentales), on trouve d'autres variables qui sont significatives seulement au niveau du modèle spécifique aux répondants dont le conjoint travaille : le nombre d'enfants à charge et vivant avec le répondant (mais pas la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins), à la quelle s'ajoutent les difficultés rencontrées avec le conjoint et le nombre d'heures travaillées hebdomadairement par celui-ci (variables non entrées dans l'analyse concernant le modèle général). Comparativement au modèle des répondants ayant un conjoint (où sont incluses les familles de type traditionnel) celui concernant les répondants dont le conjoint travaille demeure peu différent : seule l'ambiguïté des rôles a paru significative dans ce premier modèle. À celle-ci s'ajoute le nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint (variable non entrée dans l'analyse concernant le modèle des répondants ayant un conjoint). En tout, il y a six déterminants familiaux (parmi les 17 utilisés dans l'analyse effectuée), ressortant à notre modèle théorique, qui se sont avérés significatifs ici.

• Conclusion

Les trois modèles relatifs aux stressseurs familiaux apparaissent plus différenciés que ceux concernant les stressseurs inhérents à la vie professionnelle. En outre, nous constatons que les variables psychodémographiques à contrôler sont les mêmes que dans le cas des

stresseurs relevant de la vie professionnelle. Précisons à ce propos que la variable du salaire s'est avérée significative seulement au niveau du modèle général. Par contre, s'agissant des deux autres modèles de répondants, c'est la variable du revenu familial qui l'a supplantée. Toutefois, l'effet direct et positif du revenu familial sur le conflit travail-famille ne peut être retenu. D'ailleurs, la relation entre l'insuffisance perçue des ressources (la détresse économique du ménage) et le revenu montre que le conflit augmente avec la faiblesse des ressources et non l'inverse. Il s'agit donc d'une variable qui cache une autre relation – ici, celle avec la catégorie occupationnelle des répondants – c'est-à-dire les cadres et les professionnels qui travaillent plus d'heures, ont un salaire plus élevé et vivent un conflit travail-famille plus fort. Nous jugeons donc préférable de retirer cette variable pour ne pas masquer la relation avec la catégorie occupationnelle; sachant que l'aspect ressources est pris en considération par la variable perçue (la détresse économique du ménage).

De même, l'on déduit des résultats enregistrés que l'âge des répondants demeure une variable significative et non pas un simple reflet du nombre d'enfants à charge vivant avec le répondant car à nombre d'enfants à charge vivant avec le répondant constant, l'âge paraît encore très significatif. Il semble donc que les répondants jeunes développent plus de stress et partant font plus l'expérience du conflit travail-famille. Ceci est tout à fait logique étant donné qu'ils sont plus confrontés au choc des réalités de la vie professionnelle et de la vie familiale que les plus âgés qui sont déjà expérimentés tant au niveau des exigences de la vie professionnelle qu'à celui des responsabilités de la vie familiale.

S'agissant des stresseurs familiaux, le portrait apparaît légèrement confus. En effet, deux variables se sont avérées significatives au niveau des trois modèles de répondants examinés : les difficultés rencontrées avec les enfants et la détresse perçue de l'économie du ménage. Deux autres variables, quoiqu'elles se sont avérées significatives au niveau des trois modèles susmentionnés, seraient, à notre avis, plus un reflet du conflit travail-famille qu'une cause de ce conflit : le nombre d'heures consacrées aux responsabilités domestiques et le nombre d'heures réservées aux responsabilités parentales. Il s'agit, d'ailleurs, de variables compressibles quand on vit un fort conflit travail-famille. Nous les éliminerons donc de l'analyse ultérieure.

Finalement, nous avons des variables supplémentaires qui s'ajoutent quand le répondant a un conjoint (difficultés rencontrées avec le conjoint) ou lorsque celui-ci travaille (nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint).

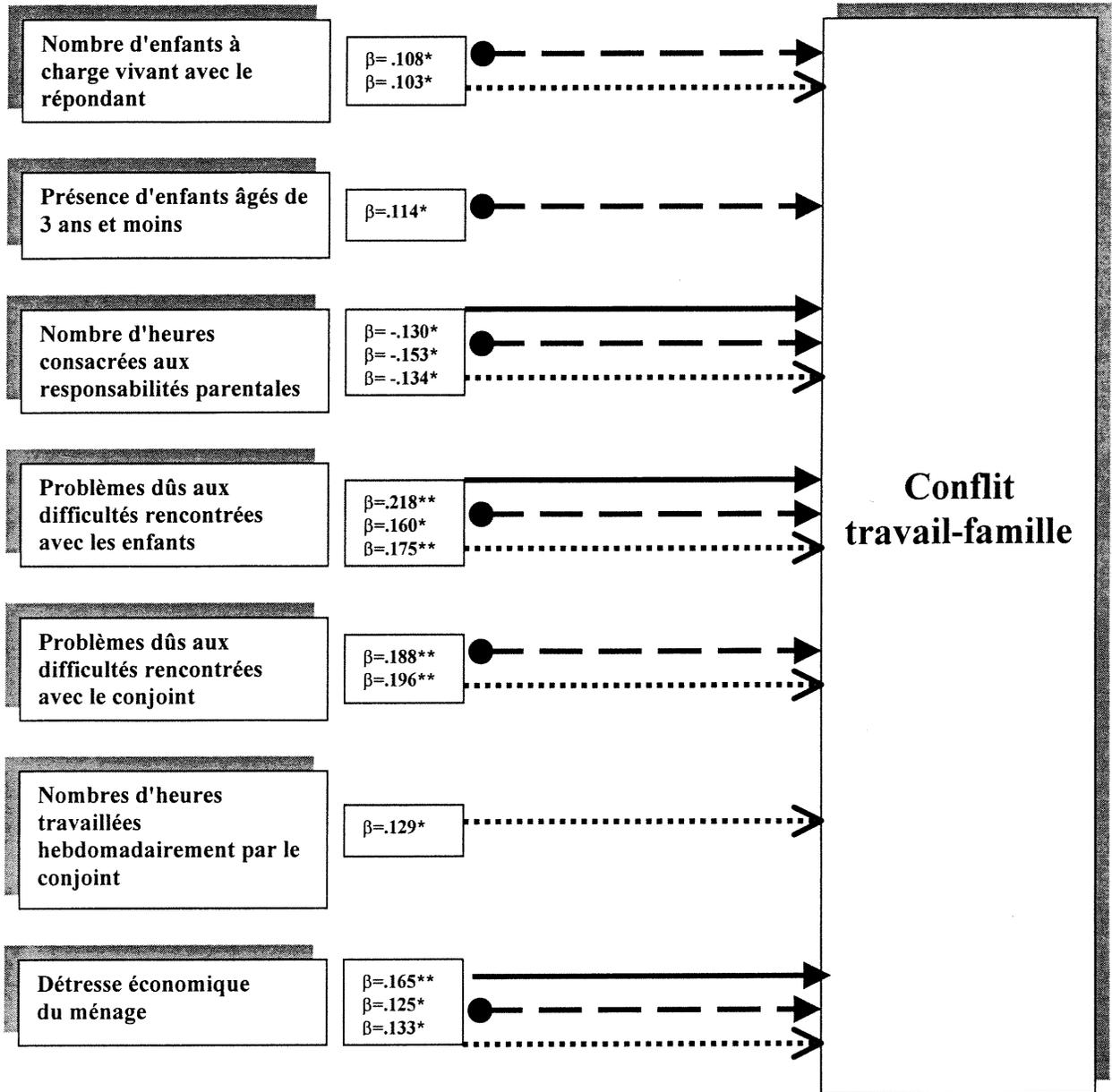
Ceci étant, il reste le problème du nombre d'enfants à charge et vivant avec soi et celui du nombre d'enfants âgés de 3 ans et moins qui apparaissent très stables au niveau des corrélations simples mais semblent beaucoup moins significatifs au niveau des corrélations partielles. Ceci s'explique par les corrélations qui existent entre ces variables et d'autres comme les difficultés rencontrées avec les enfants ou le nombre d'heures consacrées aux responsabilités parentales. De plus, dans le cas des personnes n'ayant pas de conjoint, le conflit travail-famille paraît peu relié aux facteurs familiaux et beaucoup plus aux facteurs professionnels (surcharge perçue des tâches de travail, importance du temps investi dans le trajet aller/retour au travail). Donc, il n'est pas étonnant que le nombre d'enfants n'apparaisse pas dans le modèle général mais plutôt dans celui des répondants ayant un conjoint. De même, quand le conjoint travaille, il est rare qu'il y ait beaucoup d'enfants de 3 ans et moins et c'est ici que la variable du nombre d'enfants à charge et vivant avec soi apparaît plus significative.

Tableau VI.8 Résultats significatifs des analyses de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur l'ensemble des stressors renfermés par la vie familiale (régression hiérarchique)*

Déterminants		Tous les répondants (n= 414)		Répondants ayant un conjoint (n=356)		Répondants dont le conjoint travaille (n=323)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.273	.000	.269	.000	.193	.001
	Âge des répondants	-.153	.003	-.175	.006	-.221	.000
	Salaire brut annuellement gagné	.171	.008				
	Revenu brut annuellement disponible au ménage			.151	.016	.158	.023
	Gestion de soi	-.196	.000	-.159	.002	-.149	.006
	Désirabilité sociale	-.104	.025	-.141	.005	-.132	.011
	R² total	.165		.178		.200	
Variables indépendantes (bloc 2)	Nombre d'enfants à charge, vivant avec le répondant			.108	.021	.103	.032
	Nombre d'enfants âgés de 3 ans et moins			.114	.035		
	Problèmes dus aux difficultés rencontrées avec les enfants	.218	.000	.160	.002	.175	.001
	Nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux responsabilités parentales	-.130	.008	-.153	.004	-.134	.012
	Nombres d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint					.129	.019
	Problèmes dus aux difficultés rencontrées avec le conjoint			.188	.000	.196	.000
	Détresse économique du ménage	.165	.001	.125	.016	.133	.013
R² total	.245		.309		.336		

* Régression hiérarchique où toutes les variables de contrôle (bloc 1) sont introduites selon la méthode « Enter » et les stressors familiaux (bloc 2) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives du bloc 1 sont présentées. Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

Figure 6.2 Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie de famille (à caractéristiques psychodémographiques égales)



Légende:

- Tous les répondants
- Répondants avec conjoint
- Répondants dont le conjoint travaille

** p ≤ .01; * p ≤ .05

6.3. RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION MULTIVARIÉE DE L'INTENSITÉ DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE SUR TOUS LES DÉTERMINANTS CONTENUS DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ET DANS LA VIE DE FAMILLE

Pour cerner le pouvoir explicatif de l'ensemble des déterminants inhérents à la vie familiale et à la vie professionnelle vis-à-vis de l'intensité du conflit travail-famille, nous avons procédé suivant la même démarche que précédemment mais en enlevant les variables suivantes : le salaire brut annuellement gagné, le revenu brut annuellement disponible au ménage, le nombre d'heures consacrées aux responsabilités domestiques et celui réservé aux soins pour enfants (pour les raisons données à la fin de la section précédente).

- **Résultats relatifs à l'ensemble des répondants**

Sept variables ont émergé à l'issue de l'analyse faite sur la relation entre les déterminants contenus dans les deux sphères de vie et le conflit travail-famille. La variance expliquée par ce modèle est de 28.5 % ($R^2=.285$). L'on en déduit que définitivement le pouvoir explicatif des déterminants compris dans notre modèle de recherche est de loin plus important que celui des caractéristiques psychodémographiques des répondants ($R^2=.162$). Toutefois, force est de constater que seulement 7 déterminants (sur les 20 utilisés) paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance enregistrée. Il s'agit, par ordre d'importance, des déterminants ci-après : la surcharge perçue des tâches de travail ($\beta=.251$, $p\leq.01$), les difficultés rencontrées avec les enfants ($\beta=.177$, $p\leq.01$), la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins ($\beta=.147$, $p\leq.05$), l'ambiguïté des rôles de travail ($\beta=.139$, $p\leq.05$), le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta=.133$, $p\leq.05$), la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta=.127$, $p\leq.005$) et enfin le temps pris par le trajet aller/retour au travail ($\beta=.116$, $p\leq.05$).

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les déterminants contenus dans les deux sphères de vie et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), 8 stressseurs ont émergé. La variance expliquée par ce modèle est de 35.5 % ($R^2=.355$) dont 16.2 % reviennent aux aspects psychodémographiques des répondants (bloc 1) et 19.3 % aux stressseurs contenus dans notre modèle de recherche (bloc 2). Sur les 20 déterminants utilisés dans cette analyse, 8

seulement se sont avérés significativement explicatifs de l'intensité de ce conflit. Il s'agit, par ordre d'importance de : la surcharge perçue des tâches de travail ($\beta=.208$, $p\leq.01$), les difficultés rencontrées avec les enfants ($\beta=.167$, $p\leq.01$), le temps pris par le trajet aller/retour au travail ($\beta=.119$, $p\leq.05$), le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta=.119$, $p\leq.05$), la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins ($\beta=.119$, $p\leq.05$), l'ambiguïté des rôles de travail ($\beta=.116$, $p\leq.05$), le nombre d'heures travaillées par semaine ($\beta=.115$, $p\leq.05$) et la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta=.093$, $p\leq.05$), soit les mêmes stressseurs que précédemment plus le nombre d'heures hebdomadairement travaillées (tableau VI 9).

Les déductions que l'on peut faire à la lumière de ces résultats concerne la prédominance des stressseurs issus des exigences de la vie professionnelle au sein de la structure explicative de ce modèle: 5 déterminants significatifs sur 9 utilisés, alors que du côté des stressseurs émanant de la vie de famille le ratio appert plus faible : 3 déterminants significatifs sur 11 utilisés. En outre, le pouvoir explicatif de l'ensemble des déterminants s'est avéré de l'ordre de 35.5 % ($R^2=.355$), alors que la variance expliquée par les seuls déterminants professionnels (en contrôlant pour les effets des variables psychodémographiques) est, comme nous l'avons précédemment remarqué, de l'ordre de 30.9 % ($R^2=.309$). Ce qui est non seulement proche de l'envergure de ce pouvoir explicatif global, mais aussi sensiblement plus élevé que la variance expliquée par les seuls stressseurs familiaux (en contrôlant pour les effets des variables psychodémographiques) (24.5 %, $R^2=.245$). Par conséquent, nous pouvons dire que le conflit travail-famille éprouvé par l'ensemble des répondants est plus déterminé par les stressseurs confinés dans la vie professionnelle plutôt que par ceux inhérents à la vie de famille. De même, s'agissant des caractéristiques psychodémographiques des répondants et à la lumière des résultats obtenus dans ce chapitre, force est de remarquer la constance de la disparité des répondants, dans les expériences de conflit travail-famille qu'ils font, suivant que l'on soit une femme plutôt qu'un homme, plus organisé et capable de gérer les événements structurant la vie quotidienne et enfin, plus soucieux des questions se rapportant à la désirabilité sociale et partant à sous-estimer les effets du conflit travail-famille.

- **Résultats spécifiques aux répondants ayant un conjoint**

Huit variables apparaissent significatives suite à l'analyse faite sur la régression du conflit travail-famille sur l'ensemble des déterminants contenus dans les deux sphères de vie. La variance expliquée par le modèle émergé est de 27.1 % ($R^2=.271$). Derechef, le pouvoir explicatif des déterminants propres à notre modèle théorique s'avère largement plus important que celui des caractéristiques psychodémographiques des répondants ($R^2=.195$). Néanmoins, nous remarquons que 6 déterminants seulement (sur les 21 utilisés) paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance observée. Comparativement au modèle général, il y a lieu de souligner que ni le fait de travailler en dehors des heures normales ni l'importance du temps investi dans le trajet aller/retour au travail ne paraissent significatifs ici.

Suite à l'analyse faite sur la relation entre les déterminants contenus dans les deux sphères de vie et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants), 8 stressseurs se sont maintenus. Le pouvoir explicatif du modèle émergé est de 35.9 % ($R^2=.359$) dont 19.5 % émanent des variables psychodémographiques (bloc 1) et 16.4 % sont tributaires des stressseurs confinés dans notre modèle de recherche (bloc 2). Cette structure explicative permet d'affirmer que les déterminants du conflit éprouvé par cette catégorie de répondants diffèrent légèrement par rapport à ceux relatifs au modèle général. En effet, si le temps pris par le trajet aller/retour au travail et la détresse perçue de l'économie du ménage particularisent le modèle général, c'est le nombre d'enfants à charge et vivant avec soi qui se révèle être spécifique aux répondants ayant un conjoint. Cette différence semble logique vu que les familles monoparentales, incluses dans le modèle général, sont censées faire beaucoup plus de détours avant d'arriver au travail ou d'en revenir et ce, du fait qu'elles doivent régler seules la question du transport des enfants, soit à la garderie, soit chez des membres de la famille ou des amis. En outre, il est tout à fait attendu qu'elles perçoivent une inadéquation, plus aiguë que les autres modèles de répondants, entre le pouvoir économique de leur ménage et les besoins de leur famille et ce, étant donné qu'elles vivent sur un seul salaire. Ceci étant dit, notons que seuls 8 déterminants (sur les 21 utilisés) de notre modèle de recherche, se sont avérés significatifs ici. Parmi eux il y a l'ajout d'une variable spécifique aux répondants ayant un conjoint, soit le degré de difficultés rencontrées avec le conjoint.

À la lumière de ces résultats et contrairement au modèle général, il y a lieu de souligner qu'il y a autant de stressseurs professionnels que de stressseurs familiaux au sein de la structure explicative de ce modèle (4 déterminants professionnels et 4 autres d'ordre familial).

- **Résultats spécifiques aux répondants dont le conjoint travaille**

Au terme de l'analyse faite sur la régression du conflit travail-famille sur les déterminants confinés dans les deux sphères de vie, neuf variables ont émergé. La variance expliquée par ce modèle est de 33.5 % ($R^2=.335$). Autrement dit, le pouvoir explicatif des déterminants compris dans notre modèle théorique appert sensiblement plus important que celui inhérent aux caractéristiques psychodémographiques des enquêtés ($R^2=.177$). Cependant, sur les 24 déterminants utilisés 8 seulement paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance observée. En outre, notons qu'il n'y a pas de différence entre ces déterminants et ceux ayant été enregistrés au niveau des deux catégories précédentes si l'on tient compte seulement des variables qui ont été considérées au niveau des trois modèles..

Suite à l'analyse faite sur la relation entre les déterminants confinés dans les deux sphères de vie et le conflit travail-famille (avec contrôle des variables psychodémographiques), 6 stressseurs ont émergé. La variance expliquée par ce modèle est de 37.1 % ($R^2=.371$) dont 17.7 % sont dus à l'effet des aspects psychodémographiques des répondants (bloc 1) et 19.4 % aux stressseurs de notre modèle théorique (bloc 1). Néanmoins, sur les 24 déterminants utilisés 6 seulement paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance obtenue. La structure de ce modèle s'avère plus simple que celle sous-tendant les deux modèles précédents. Cette différence est cristallisée dans le fait que les stressseurs issus de la vie familiale dominant au sein de cette structure. En effet, sur les 6 stressseurs significatifs, 4 sont d'ordre familial. Comparativement au modèle général, cette structure diffère sensiblement en ce sens que ni le temps pris par le trajet aller/retour au travail, ni l'ambiguïté des rôles de travail, ni le nombre d'heures travaillées par semaine, ni la présence d'enfants dont l'âge est au plus de 3 ans, ni enfin, la détresse perçue de l'économie du ménage ne se sont avérés significatifs ici. Eu égard aux répondants ayant un conjoint, ceux dont le conjoint travaille, paraissent éprouver un conflit travail-famille qui n'est pas

significativement déterminé par l'ambiguïté des rôles de travail, par le nombre d'heures hebdomadairement travaillées ou par la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins comme pour les premiers.

- **Conclusion**

Mises à part ces différences relevées, certains déterminants paraissent sous-tendre les expériences de conflit travail-famille vécues par les répondants et ce, abstraction faite de leur catégorie d'appartenance. C'est le cas de la surcharge perçue des tâches de travail (qui est de loin la variable la plus importante), quoiqu'elle semble légèrement plus accentuée au niveau des répondants dont le conjoint travaille et du modèle général plutôt qu'au niveau des répondants ayant un conjoint. Selon toute vraisemblance, ce résultat est escompté, étant donné que les familles bi-actives et celles monoparentales (incluses dans le modèle général) vivent un tiraillement plus aigu entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales et de ce fait risquent d'adopter une vision plus radicale que les familles traditionnelles quant à la surcharge perçue des tâches de travail. En ce qui concerne le fait de travailler en dehors des heures normales et les difficultés rencontrées avec les enfants les relations paraissent plus accentuées au niveau du modèle général que parmi les répondants ayant un conjoint ou parmi ceux dont le conjoint travaille (familles bi-actives). Ce résultat demeure logique étant donné que les familles monoparentales, qui sont incluses dans le modèle général, sont censées vivre plus de problèmes du fait des difficultés rencontrées avec les enfants.

6. 4. CONCLUSIONS RELATIVES AUX DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

En guise de conclusion à l'ensemble des analyses de régression faites tant séparément que globalement sur les déterminants du conflit travail-famille, nous faisons-les constatations suivantes:

- Les trois modèles examinés présentent une certaine différence en ce sens que le nombre des stressseurs ressortant à la vie familiale paraît davantage caractériser la structure explicative du conflit travail-famille éprouvé par les répondants appartenant à des familles bi-actives, alors que pour les répondants relevant du modèle général (où sont incluses les familles monoparentales) c'est, au contraire, le nombre des stressseurs dérivant de la vie professionnelle qui semble dominer dans une telle structure. Dans le cas des répondants ayant un conjoint (plus marqués par la présence de familles de type traditionnel), la structure explicative dudit conflit semble être marquée par une détermination équivalente entre le nombre des stressseurs inhérents à la vie professionnelle et à celle de famille.
- Au niveau des caractéristiques psychodémographiques des répondants, force est de constater la constance du sexe, de la gestion de soi et de la désirabilité sociale à travers toutes les analyses de régression effectuées dans le cadre du présent chapitre. Seul l'âge des répondants a disparu de cette analyse globale. Autrement dit, les expériences de conflit travail-famille demeurent déterminées en première instance par le fait que l'on est une femme plutôt qu'un homme, par le degré d'organisation et de maîtrise que l'on a sur les événements jalonnant notre quotidien et enfin, par le fait qu'on sous-estime ou pas les effets dudit conflit sous l'impact de la désirabilité sociale.
- Les stressseurs qui se sont avérés significatifs et ce, abstraction faite du modèle de répondants considéré sont : la surcharge perçue des tâches de travail, le fait de travailler en dehors des heures régulières et enfin les difficultés rencontrées avec les enfants. Ce résultat est l'on ne peut plus logique, étant donné que la plus grande composante de l'échantillon étudié demeure constitué de cadres et de professionnels. Autrement dit, des catégories occupationnelles fortement marquées par la surcharge des rôles et des tâches

de travail, par l'irrégularité des horaires de travail, ce qui n'est pas sans se refléter négativement sur leur vie de famille et partant justifier les difficultés rencontrées avec leurs enfants.

- Certains stressseurs apparaissent significativement déterminer le conflit travail-famille seulement si le répondant fait partie d'une catégorie bien déterminée. C'est le cas de l'importance du temps investi dans le trajet aller/retour au travail et de la détresse perçue de l'économie du ménage qui sont des variables significatives au niveau du modèle général parce que spécifiques aux familles monoparentales qui y sont incluses. C'est aussi le cas du degré de difficultés rencontrées avec le conjoint et du nombre d'enfants à charge et vivant avec le répondant qui sont des variables significatives pour les répondants ayant un conjoint, alors que la présence d'enfants dont l'âge est de 3 ans et moins est pour sa part significative pour les répondants qui n'ont pas de conjoint ou dont le conjoint ne travaille pas (ceci est normal puisque le nombre d'enfants de 3 ans et moins est certainement plus associé à des contextes familiaux où l'un des conjoints ne travaille pas qu'à des contextes où les deux travaillent). Finalement, la variable relative au nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint n'est plus significative que pour les répondants dont le conjoint travaille alors que deux variables qui étaient significatives dans les modèles précédents : l'ambiguïté des rôles de travail et le nombre d'heures travaillées par semaine, ne semblent plus avoir la même importance dans le modèle des familles bi-actives.

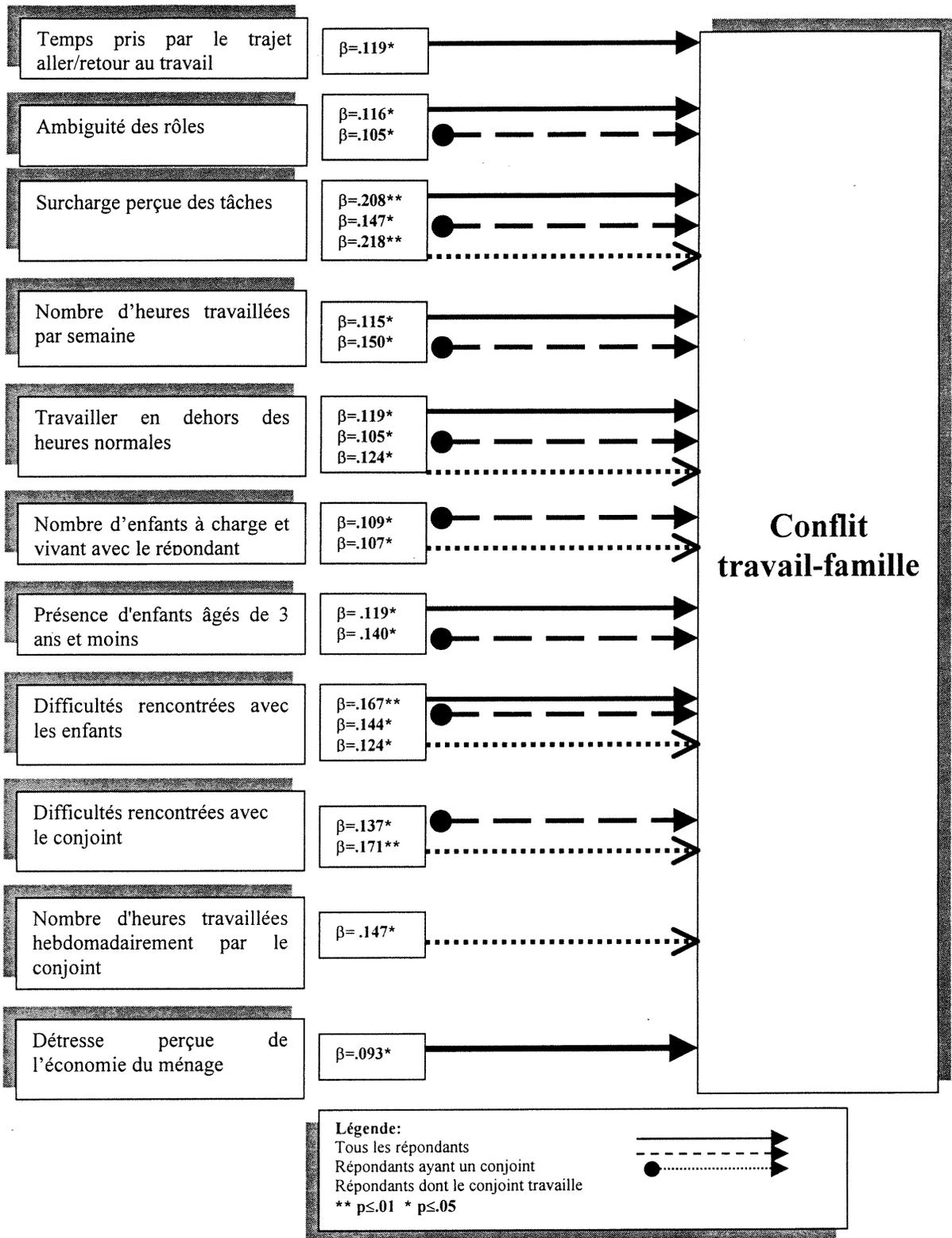
Les modèles présentés par le tableau VI.8 sont les modèles qui vont nous permettre de tester nos hypothèses de recherche – relatives aux effets additifs et interactifs du soutien social – dans le cadre du prochain chapitre (7).

Tableau VI.9 Résultats significatifs des analyses de régression multivariée de l'intensité du conflit travail-famille sur tous les déterminants (régression hiérarchique)*

Déterminants		Tous les répondants (n=416)		Répondants ayant un conjoint (348)		Répondants dont le conjoint travaille (n=317)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.226	.000	.265	.000	.157	.006
	Désirabilité sociale	-.104	.015	-.147	.002	-.139	.005
	Gestion de soi	-.156	.001	-.156	.003	-.166	.002
	Technicien ou employé (de bureau, d'entretien ou de production)			-.256	.046	-.289	.026
	Âge des répondants					-.146	.004
	R² total	.162		.195		.177	
Variables indépendantes (bloc 2)	Temps pris par le trajet aller/retour au travail	.119	.004				
	Ambiguïté des rôles	.116	.009	.105	.034		
	Surcharge perçue des tâches de travail	.208	.000	.147	.004	.218	.000
	Nombre d'heures travaillées Par semaine	.115	.033	.150	.013		
	Travailler en dehors des heures normales	.119	.017	.105	.049	.124	.017
	Nombre d'enfants à charge, vivant avec le répondant			.109	.017	.107	.023
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.119	.014	.140	.008		
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.167	.000	.144	.004	.124	.015
	Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par le conjoint					.147	.005
	Difficultés rencontrées avec le conjoint			.137	.007	.171	.001
	Détresse économique du ménage	.093	.030				
R² total	.355		.359		.371		

*Régression hiérarchique où toutes les variables de contrôle (bloc 1) sont introduites selon la méthode « Enter » et les stressseurs familiaux (bloc 2) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives du bloc 1 sont présentées. Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

Figure 6.3 Déterminants du conflit travail-famille confinés dans la vie professionnelle et dans la vie de famille (à caractéristiques psychodémographiques égales)



Chapitre VII

7. VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Dans le cadre du présent chapitre, nous nous sommes attelés à la tâche de vérifier l'ensemble des hypothèses sous-tendant notre modèle de recherche, à savoir :

- Hypothèse 1 : le soutien social aura des effets additifs (**réducteurs**) sur le conflit travail-famille.
- Hypothèse 2 : le soutien social aura des effets interactifs (**modérateurs**) sur les relations entre les agents stressés (contenus dans la vie professionnelle et dans la vie de famille) et le conflit travail-famille.

Par conséquent, ce chapitre est structuré suivant le canevas ci-après :

- Une première section est consacrée à l'analyse des résultats concernant les **effets additifs** du soutien social sur le conflit travail-famille.
- Une deuxième section est réservée à l'analyse des résultats se rapportant aux **effets interactifs** du soutien social à l'endroit de ce conflit.

7.1. ÉVALUATION DES EFFETS ADDITIFS DU SOUTIEN SOCIAL SUR LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

La première hypothèse – qui supposait que les différentes sources de soutien social et ce, suivant les quatre types considérés dans cette recherche, auront des effets indépendants (« *Main Effects* ») à l'endroit du conflit travail-famille – a été testée à travers plusieurs analyses de corrélation (simple et partielle) et de régression hiérarchique. Ce faisant, nous avons procédé comme suit :

- À titre d'une première étape, nous avons effectué des tests de corrélation simple entre le soutien (du conjoint, de l'organisation et du supérieur), pris aussi bien selon les quatre types examinés dans cette recherche (émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental) que de manière agrégée, et le conflit travail-famille.
- Dans une deuxième étape, nous avons vérifié la relation entre le soutien social et le conflit travail-famille mais à travers, cette fois-ci, des tests de corrélation partielle entre le soutien (du conjoint, de l'organisation et du supérieur), pris aussi bien selon les quatre types examinés dans cette recherche (émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental) que globalement, et le conflit travail-famille et ce, en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques (sexe, âge, organisation de soi, désirabilité sociale, le fait d'être cadre ou professionnel) et des stresseurs contenus, aussi bien, dans la vie professionnelle (ambiguïté des rôles, conflit des rôles, surcharge perçue des tâches de travail, nombre d'heures hebdomadairement travaillées, enrichissement des tâches, travailler en dehors des heures normales, temps pris par le trajet aller/retour vers le travail et le risque perçu de perdre l'emploi occupé) que dans la vie de famille (difficultés rencontrées avec le conjoint, difficultés rencontrées avec les enfants, présence d'enfants âgés de trois ans et moins, nombre d'enfants à charge et vivant avec soi, détresse perçue au niveau de l'économie du ménage, nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint, avoir un conjoint cadre, avoir un conjoint professionnel).

- La troisième étape a consisté en des analyses de régression (suivant la méthode « *stepwise*¹⁴ ») pour vérifier l'effet direct des seules variables de soutien social sur le conflit travail-famille et ce, sans contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs. En outre, signalons que tous les répondants qui avaient une valeur manquante dans les données ont été éliminés et ce, en utilisant la méthode « *Listwise* ».
- Au niveau d'une quatrième étape, nous avons régressé le dit conflit sur chaque source de soutien social, en utilisant les quatre types de soutien (bloc 3 suivant la méthode « *stepwise* »), et en contrôlant, dans ce cas, l'effet des aspects psychodémographiques (bloc 1 selon la méthode « *enter* ») et des stressseurs (bloc 2 selon la méthode « *stepwise* »).
- Enfin, à titre d'une cinquième étape, nous avons analysé l'effet direct de chaque source de soutien, en utilisant la mesure globale du soutien, tout en contrôlant, également, l'effet des variables psychodémographiques (bloc 1 entre selon la méthode « *Enter* ») et des stressseurs (bloc 2 entre selon la méthode « *Stepwise* ») considérés dans cette recherche.

Dans ce qui suit, nous élaborons sur les résultats enregistrés selon qu'il s'agit du soutien du conjoint, de l'organisation ou du supérieur.

7.1.1. Les effets directs du soutien émanant du conjoint sur le conflit travail-famille

De prime abord, nous tenons à signaler que la catégorie concernant « l'ensemble des répondants » ne sera pas prise en considération dans les différentes analyses ayant été effectuées au titre de cette première section. En effet, celle-ci concerne les réponses des enquêtés ayant forcément un conjoint. Ceci étant précisé, dans la présentation des résultats spécifiques aux différents types de soutien, nous empruntons la démarche précédemment

¹⁴ Bien qu'ils soient considérés, dans le cadre de cette recherche, comme des variables de contrôle, les stressseurs sont entrés dans les analyses de régression suivant la méthode « *stepwise* ». Ce faisant, notre souci est d'avoir un modèle simple qui permet d'éliminer les stressseurs qui ne sont pas significatifs mais qui risquent, de par leur corrélation avec les variables de soutien social, de bloquer ou d'escamoter l'effet que ces dernières peuvent exercer sur le conflit travail-famille.

explicitée. Cela permet de cerner le pouvoir explicatif partiel et global de ces quatre types de soutien et de faire ressortir un modèle réduit des variables significatives.

7.1.1.1. Résultats des analyses de corrélation simple

Les résultats affichés par le tableau VII.1, permettent d'observer que le soutien du conjoint s'avère négativement et significativement corrélé au conflit travail-famille sur les plans évaluatif, informationnel et instrumental, ce qui va dans le bon sens. Autrement dit, lorsque le conjoint manifeste sa reconnaissance, prodigue des encouragements, fait des suggestions pour améliorer la qualité de vie ou assume sa part des responsabilités tant domestique que parentale, cela permet de réduire le conflit travail-famille. Toutefois, le soutien émotionnel du conjoint déroge à cet état des choses puisque la relation n'est pas significative. Néanmoins, les résultats enregistrés permettent de souligner que, pris globalement, le soutien du conjoint appert négativement et significativement corrélé au dit conflit. Toutefois, il est légèrement moins corrélé que l'un de ses composants pris séparément, soit le soutien évaluatif.

Tableau VII.1 Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par le conjoint et le conflit travail-famille

Soutiens	Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	N	r	n	r
Soutien émotionnel	370	-.065	331	-.076
Soutien évaluatif	371	-.254**	333	-.264**
Soutien informationnel	371	-.201**	332	-.207**
Soutien instrumental	366	-.198**	328	-.217**
Soutien global	358	-.249**	321	-.261**

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.1.2. Résultats des analyses de corrélation partielle

A la lumière des chiffres du tableau VII 2, il appert que lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs, le soutien du conjoint montre beaucoup moins d'association avec le conflit travail-famille. En effet, comme le visualisent les chiffres dudit tableau, seul le soutien évaluatif du conjoint appert négativement et significativement corrélé à ce conflit et ce, seulement dans le cas des répondants ayant un conjoint ($r = -.121$, $p \leq .05$). En fait, la corrélation est aussi forte dans le modèle des

répondants dont le conjoint travaille mais à cause de la taille plus réduite de l'échantillon, elle n'est significative qu'à 6.5 %. Ce constat, semble loin de converger dans le sens des résultats enregistrés suite aux tests de corrélation simple. Des relations pourraient donc être artificielles dues à la corrélation du soutien avec certains stressseurs¹⁵. L'on s'attend alors à ce que seul ce type de soutien émerge dans les analyses de régression hiérarchiques (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs) que nous allons voir dans le prochain paragraphe.

Tableau VII.2 Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par le conjoint et le conflit travail-famille

Soutiens	Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	N	r	n	r
Soutien émotionnel	265	.037	229	.049
Soutien évaluatif	267	-.121*	232	-.121
Soutien informationnel	269	.054	233	.057
Soutien instrumental	264	-.104	229	-.049
Soutien global	259	-.052	225	-.012

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.1.3. Résultats de l'analyse de régression multivariée (*hiérarchique*) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le conjoint

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

Quatre variables se sont avérées significatives à l'issue de l'analyse de régression des types de soutien du conjoint sur le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques et des stressseurs). La variance expliquée par ce modèle est de 13.2 % ($R^2 = .132$, $n = 358$). Cela dit, il s'agit d'un pouvoir explicatif moins important que celui relatif aux caractéristiques psychodémographiques des répondants et aux stressseurs ($R^2 = .346$). Toutefois, les 4 types de soutien prodigués par le conjoint se sont tous avérés significativement explicatifs de cette variance. Ainsi, et par ordre d'importance, nous avons : le soutien évaluatif ($\beta = -.318$, $p \leq .01$), le soutien émotionnel ($\beta = .268$, $p \leq .01$), le soutien informationnel ($\beta = -.194$, $p \leq .01$) et le soutien instrumental ($\beta = -.133$, $p \leq .01$). Cela

¹⁵ Ainsi, à titre d'exemple, nous avons observé une corrélation significative importante entre le soutien émotionnel et les difficultés rencontrées avec le conjoint ($r = -.442$, $p \leq .01$). Autrement dit, le soutien émotionnel est réduit lorsque le répondant rencontre des difficultés avec son conjoint ce qui semble assez évident !

dit, il y a lieu de noter que le soutien émotionnel est positivement lié au conflit travail-famille, ce qui va à l'encontre de l'hypothèse formulée.

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les quatre types de soutien dispensés par le conjoint et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques et des stressseurs), deux types de soutien se sont maintenus. Il s'agit, comme prévu par l'analyse des coefficients de corrélation partielle, du soutien évaluatif du conjoint, qui appert efficacement lié au conflit travail-famille ($\beta = -.213$, $p \leq .01$) mais également, du soutien émotionnel ($\beta = .135$, $p \leq .05$). Ce dernier, demeure, d'ailleurs, très corrélé au soutien évaluatif ($r = .579$, $p \leq .01$). La variance globale expliquée par ce modèle est de 41.2 % ($R^2 = .412$) dont 38.9 % reviennent aux variables psychodémographiques (bloc 1) et aux stressseurs (bloc 2) et seulement 2.3 % additionnel au soutien du conjoint (bloc 3) (voir tableau VII 3).

Une seconde analyse de régression a été effectuée sur la relation entre le soutien global du conjoint et le conflit travail-famille (avec contrôle également des variables psychodémographiques et des stressseurs). Toutefois, cette analyse ne nous a fait constater aucun effet significatif de ce soutien global sur ledit conflit ($n = 280$).

• Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille

S'agissant de l'effet des variables de soutien (sans contrôle des caractéristiques psychodémographiques et des stressseurs), il n'y a pas lieu de souligner une différence importante, au niveau des résultats enregistrés, entre cette catégorie de répondants et la catégorie précédente. En effet, quatre variables se sont avérées significatives à l'issue de l'analyse faite sur la relation entre ces variables et le conflit travail-famille. La variance expliquée par ce modèle est de 14.3 % ($R^2 = .143$; $n = 321$). Cela dit, il s'agit d'un pouvoir explicatif moins élevé que celui ressortant aux caractéristiques psychodémographiques des répondants et aux stressseurs ($R^2 = .382$). De même, les quatre types de soutien prodigués par le conjoint se sont tous avérés significativement explicatifs de cette variance. Ainsi, et par ordre d'importance, nous avons : le soutien évaluatif ($\beta = -.331$, $p \leq .01$), le soutien émotionnel ($\beta = .287$, $p \leq .01$), le soutien instrumental ($\beta = -.148$, $p \leq .01$) et le soutien

informationnel ($\beta = -.206$, $p \leq .01$). Notons que le soutien émotionnel est positivement lié au conflit travail-famille et ce, comme à l'instar de ce qui a été remarqué au niveau de la catégorie précédente des répondants.

L'analyse de régression faite sur la relation entre ces quatre types de soutien et le conflit travail-famille (en contrôlant, cette fois-ci, l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs), nous permet de constater qu'il n'y a pas de différences entre la nature du soutien prodigué à la catégorie précédente de répondants et celle se rapportant à ceux dont le conjoint travaille : le soutien du conjoint demeure efficace sur le plan évaluatif ($\beta = -.200$, $p \leq .01$) mais contre-intuitif sur le plan émotionnel ($\beta = .140$, $p \leq .05$). Ce dernier, demeure très corrélé au soutien évaluatif ($r = .586$, $p \leq .01$). La variance globale expliquée par ce modèle est de 44.6 % ($R^2 = .446$) dont 42.6 % reviennent aux variables psychodémographiques (bloc 1) et aux stressseurs (bloc 2) et 2.0 % additionnel au soutien du conjoint (bloc 3).

Une seconde analyse de régression a été effectuée sur la relation entre le soutien global du conjoint et le conflit travail-famille (avec contrôle, également, des variables psychodémographiques et des stressseurs). Toutefois, cette analyse ne nous a fait constater aucun effet significatif de ce soutien sur ledit conflit ($n = 249$).

• Conclusion

A la lumière de l'ensemble des résultats enregistrés, il appert que l'effet additif du soutien prodigué par le conjoint, sous trois de ces quatre formes (évaluatif, informationnel et instrumental), semble en apparence (corrélations simples) fortement lié au conflit travail-famille, mais seul le soutien évaluatif demeure efficace ($p \leq .01$) pour réduire l'intensité dudit conflit, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs.

Tableau VII.3 Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique*) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le conjoint

Soutien du conjoint		Répondants ayant un conjoint (n=280)		Répondants dont le conjoint travaille (n=249)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle	(bloc 1)				
	Sexe	.277	.000	.184	.003
	Gestion de soi	-.193	.000	-.180	.001
	Désirabilité sociale	-.112	.031	-.130	.016
	Surcharge perçue des tâches de travail	.111	.032	.151	.005
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.274	.000	.246	.000
	Ambiguïté des rôles	.134	.011	.115	.036
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.156	.005	.145	.011
	Difficultés rencontrées avec le conjoint			.135	.030
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint			.194	.001
	Présence d'enfants de 3 ans et moins	.152	.006	.128	.028
Détresse perçue de l'économie du ménage			.108	.038	
	R² total	.389		.426	
Variables indépendantes (bloc 3)	Soutien émotionnel	.135	.025	.140	.027
	Soutien évaluatif	-.213	.001	-.200	.002
	Soutien informationnel				
	Soutien instrumental				
	R² total	.412		.446	

* Régression hiérarchique où toutes les variables psychodémographiques (bloc 1) sont introduites selon la méthode « enter », les stressors (bloc 2) et les types de soutien du conjoint (bloc 3) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées. Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

7.1.2. Les effets directs du soutien de l'organisation sur le conflit travail-famille

Pour appréhender les effets du soutien prodigué par l'organisation, nous avons adopté la même démarche qu'auparavant. Toutefois, nous avons inclus dans cette section les résultats se rapportant à la catégorie concernant « l'ensemble des répondants ».

7.1.2.1. Résultats des analyses de corrélation simple

Les résultats affichés par le tableau VII.4, permettent d'observer que seuls les soutiens émotionnel et évaluatif de l'organisation s'avèrent négativement et significativement corrélés au conflit travail-famille. Par contre, ni le soutien instrumental ni le soutien informationnel ne paraissent avoir de lien significatif à l'endroit d'un tel conflit. S'agissant du premier, rappelons qu'il n'a pas été mesuré comme les autres types de soutien¹⁶. Le manque de signification de ce soutien, nous a incités à vérifier le degré de corrélation pour chaque pratique d'équilibre travail-famille séparément avec le conflit travail-famille. Les résultats enregistrés (voir tableau VII.5) ne nous ont montré aucun lien significatif entre ces pratiques et le conflit. Pris globalement, le soutien de l'organisation s'avère négativement et significativement corrélé au conflit travail-famille (mais moins fortement que les deux composantes significatives).

Tableau VII.4 Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par l'organisation et le conflit travail-famille

Soutien de l'organisation	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Soutien émotionnel	456	-.288**	370	-.334**	331	-.338**
Soutien évaluatif	454	-.357**	368	-.395**	329	-.405**
Soutien informationnel	455	-.049	369	-.070	331	-.056
Soutien instrumental	475	-.044	385	-.085	346	-.072
Soutien global	437	-.249**	355	-.316**	317	-.314**

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

¹⁶ Le soutien instrumental a été mesuré par addition des scores à des échelles dichotomiques qui consistaient à demander au répondant d'indiquer si oui (1) ou non (0), il utilisait chacune des 12 pratiques d'équilibre travail-famille existantes dans son organisation

Tableau VII.5 Résultats des tests de corrélation simple entre les pratiques d'équilibre travail-famille utilisées par les répondants dans leur organisation et le conflit travail-famille

Soutien de l'organisation	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Services de garderie (préscolaire).	475	-.032	385	-.063	346	-.064
Services de garde des enfants d'âge scolaire.	475	-.033	385	-.087	346	-.085
Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études).	475	-.085	385	-.120*	346	-.119*
Services d'information et de référence.	475	-.077	385	-.069	346	-.054
Programme d'aide aux employés.	475	-.003	385	-.030	346	-.024
Programme de congés pour raisons personnelles (par exemple, 3 jours par année)	475	-.045	385	-.113*	346	-.120*
Aménagement des horaires (par exemple, horaire flexible).	475	-.044	385	-.041	346	-.042
Travail à temps partiel.	475	-.059	385	-.081	346	-.087
Travail à domicile.	475	-.050	385	-.051	346	-.059
Aménagement de l'emploi (par exemple, limitation des responsabilités, des déplacements ou des heures supplément.).	475	.040	385	.048	346	.052
Aide aux familles des employés (e)s géographiquement déplacé(e)s.	475	.010	385	.017	346	.018
Régime d'assurance collective familiale	475	.025	385	.037	346	.032

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.2.2. Résultats des analyses de corrélation partielle

Les tests de corrélation partielle effectués sur la relation entre les quatre types de soutien de l'organisation et le conflit travail-famille, confirment les résultats des tests de corrélation simple précédents. En effet, seul le soutien évaluatif ($p \leq .01$) et le soutien émotionnel ($p \leq .01$ et $p \leq .05$) se sont manifestés être négativement et significativement corrélés au dit conflit. A cet égard, et s'agissant du soutien instrumental, des tests de corrélation partielle ont été effectués sur chacune des pratiques d'équilibre travail-famille utilisées par les répondants dans leur organisation mais les résultats enregistrés demeurent quasiment similaires à ceux des tests de corrélation simple précédemment mentionnés. En effet, une seule pratique, sur les douze testées, s'est avérée significativement liée au conflit travail-famille (à 5 %) : il s'agit du « Programme de congés pour raisons personnelles (par exemple, 3 jours par année) » qui réduit le conflit, les caractéristiques psychodémographiques et les stressseurs étant constants (tableau VII.7). Néanmoins, nous remarquons que les résultats concernant la relation entre le conflit travail-famille et le soutien global de l'organisation montrent une

certaine différence en ce sens que ce soutien s'est avéré non significatif (à 5 %) au niveau du modèle général des répondants alors qu'il l'est s'agissant des deux autres modèles, ce qui est normal puisque les corrélations significatives dans ce modèle le sont beaucoup moins que dans les deux autres modèles.

Tableau VII.6 Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par l'organisation et le conflit travail-famille

Soutien de l'organisation	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Soutien émotionnel	310	-.117*	268	-.162**	232	-.148*
Soutien évaluatif	309	-.182**	267	-.226**	231	-.225**
Soutien informationnel	308	-.003	267	.017	232	-.016
Soutien instrumental	319	-.061	276	-.071	240	-.060
Soutien global	299	-.118	259	-.161**	224	-.144*

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

Tableau VII.7 Résultats des tests de corrélation partielle entre les pratiques d'équilibre travail-famille utilisées par les répondants dans leur organisation et le conflit travail-famille

Soutien de l'organisation	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Services de garderie (préscolaire).	319	-.038	276	-.059	240	-.049
Services de garde des enfants d'âge scolaire.	319	-.028	276	-.052	240	-.056
Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études).	319	-.079	276	-.083	240	-.065
Services d'information et de référence.	319	.044	276	.034	240	.058
Programme d'aide aux employés.	319	.044	276	.042	240	.046
Programme de congés pour raisons personnelles (par exemple, 3 jours par année)	319	-.124*	276	-.140*	240	-.159*
Aménagement des horaires (par exemple, horaire flexible).	319	-.045	276	-.049	240	-.039
Travail à temps partiel.	319	-.028	276	-.069	240	-.059
Travail à domicile.	319	-.000	276	.017	240	.042
Aménagement de l'emploi (par exemple, limitation des responsabilités, des déplacements ou des heures supplément.).	319	.049	276	.067	240	.083
Aide aux familles des employés (e)s géographiquement déplacé(e)s.	319	.010	276	.037	240	.049
Régime d'assurance collective familiale	319	-.005	276	-.009	240	.003

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.2.3. Résultats de l'analyse de régression multivariée (*hiérarchique*) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par l'organisation

• Résultats relatifs à l'ensemble des répondants

Une seule variable a émergé à l'issue de l'analyse faite sur la relation entre les quatre types de soutien de l'organisation et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques et des stressseurs). La variance expliquée par ce modèle est de 12.2 % ($R^2 = .122$; $n = 437$). Ce pouvoir explicatif est donc moins important comparativement à celui tributaire des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs ($R^2 = .302$). Le type de soutien (sur les 4 utilisés) ayant contribué significativement à l'explication de cette variance est le soutien évaluatif ($\beta = -.352$, $p \leq .01$). Ceci indique donc une corrélation assez forte entre le soutien évaluatif et

le soutien émotionnel ($r=.646$, $p\leq.01$) puisque le premier masque ici, l'effet du deuxième (tel que constaté dans les tableaux 7 4 et 7 6).

En contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressés, le résultat enregistré ne paraît guère différer du précédent. En effet, seul le soutien évaluatif a émergé ici ($\beta=-.136$, $p\leq.01$) ce qui corrobore les résultats relatifs aux tests de corrélation partielle. La variance expliquée par ce modèle est de 31.5 % ($R^2=.315$) dont 30.2 % dérivent de l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressés confinés dans la vie professionnelle et familiale (blocs 1 et 2) et seulement 1.3 % additionnel revient au soutien de l'organisation (bloc 3).

L'analyse faite pour vérifier l'effet du soutien global de l'organisation (en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressés) ne nous a fait constater aucun résultat significatif. Ce qui est cohérent avec les résultats présentés dans le tableau VII.6.

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

Deux variables ont émergé suite à l'analyse faite sur la relation entre les quatre types de soutien de l'organisation et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques et des stressés). La variance expliquée par ce modèle est de 16.4 % ($R^2=.163$; $n= 355$); ce qui est moins important par rapport au pouvoir explicatif des aspects psychodémographiques des répondants et des stressés (31.4 %). Les deux types de soutien (sur les 4 utilisés) ayant contribué significativement à l'explication de cette variance sont : le soutien évaluatif ($\beta=-.301$, $p\leq.01$) et le soutien émotionnel ($\beta=-.149$, $p\leq.05$), ce qui corrobore les résultats des analyses de corrélation (simple et partielle).

Au terme de l'analyse effectuée sur la relation entre les quatre types de soutien dispensés par l'organisation et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressés), nous pouvons dire qu'il n'y a pas de différences sensibles entre cette catégorie de répondants et le modèle général. Toutefois, nous tenons à souligner que le soutien évaluatif dont jouissent les répondants mariés paraît

réduire davantage le conflit travail-famille ($\beta = -.175$, $p \leq .01$) que dans le cas du modèle général ($\beta = -.136$, $p \leq .01$). Ce qui était déjà le cas dans le tableau VII.6.

Par contre, suivant la même analyse, le soutien global de l'organisation s'est avéré négativement et significativement déterminant sur l'intensité du conflit travail-famille ($\beta = -.155$, $p \leq .01$). La variance expliquée par le modèle émergé est de 33.3 % ($R^2 = .333$; $n = 280$) dont 31.4 % vont aux variables de contrôle (blocs 1 et 2) et 1.9 % au soutien global de l'organisation (bloc 3). Ceci demeure cohérent avec les résultats enregistrés au niveau du tableau VII.5.

- **Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille**

L'analyse faite sur la relation entre les quatre types de soutien de l'organisation et le conflit travail-famille (sans contrôle des aspects psychodémographiques et des stressseurs), nous a fait observer que deux types de soutien se sont avérés significatifs. La variance expliquée par ce modèle est de 17.0 % ($R^2 = .170$; $n = 317$). Derechef, ce pouvoir explicatif s'avère moins important que celui tributaire des variables psychodémographiques et des stressseurs (32.5 %). Les deux types de soutien (sur les 4 utilisés) ayant contribué significativement à l'explication de cette variance sont : le soutien évaluatif ($\beta = -.315$, $p \leq .01$) et le soutien émotionnel ($\beta = -.141$, $p \leq .05$).

L'analyse réalisée sur la relation entre les types de soutien dispensés par l'organisation et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs), ne nous permet de souscrire à aucune disparité de résultat entre cette catégorie de répondants et les deux précédentes. La variance expliquée par ce modèle est de 34.6 % ($R^2 = .346$) dont 32.5 % dérivent de l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs (blocs 1 et 2) et 2.1 % seulement reviennent au soutien évaluatif ($\beta = -.167$, $p \leq .01$) de l'organisation (bloc 3).

Suite à l'analyse faite de la régression du conflit travail-famille sur le soutien global de l'organisation (en contrôlant l'effet des aspects psychodémographiques des répondants et des stressseurs), nous avons remarqué que la structure explicative du modèle obtenu

($R^2=.342$; $n=248$) demeure peu différente de celle se rapportant aux répondants ayant un conjoint (tableau VII.9).

- **Conclusion**

Les différents résultats enregistrés, permettent de souligner que le soutien de l'organisation s'avère un mécanisme qui semble (à partir de l'analyse de corrélation simple) efficace – du moins dans ses composantes émotionnelles et évaluatives -, pour réduire directement l'intensité du conflit travail-famille, mais, il est beaucoup moins dans un modèle où on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs. Dans ce cas, le soutien évaluatif reste nettement significatif et il a tendance à masquer le soutien émotionnel qui, pris seul, reste malgré tout faiblement significatif. Pour sa part, l'effet global du soutien de l'organisation s'avère un facteur de réduction dudit conflit qui devient significatif (à 1 %) quand le répondant a un conjoint ou lorsque celui-ci travaille.

Tableau VII.8 Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par l'organisation

Soutien de l'organisation		Tous les répondants (n=319)		Répondants ayant un conjoint (n=280)		Répondants dont le conjoint travaille (n=248)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.234	.000	.258	.000	.184	.006
	Gestion de soi	-.176	.001	-.232	.000	-.204	.000
	Désirabilité sociale	.093	.073	.034	.696	-.104	.073
	Travailler en dehors des heures normales						
	Surcharge perçue des tâches de travail	.109	.041			.115	.043
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.174	.005	.276	.000	.223	.001
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.131	.022	.136	.024		
	Détresse perçue de l'économie du ménage	.108	.030				
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.188	.030	.180	.001	.153	.009
	Difficultés rencontrées avec le conjoint			.136	.015	.185	.002
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint					.148	.016
	R² total	.302		.314		.325	
Variables indépendantes (bloc 3)	Soutien émotionnel						
	Soutien évaluatif	-.136	.010	-.175	.002	-.167	.004
	Soutien informationnel						
	Soutien instrumental						
		R² total	.315		.336		.346

* Régression hiérarchique où toutes les variables psychodémographiques (bloc 1) sont introduites selon la méthode « enter », les stressseurs (bloc 2) et les types de soutien du conjoint (bloc 3) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées. Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

Tableau VII.9 Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique) du conflit travail-famille sur le soutien global prodigué par l'organisation

Soutien de l'organisation		Tous les répondants (n=319)		Répondants ayant un conjoint (n=280)		Répondants dont le conjoint travaille (n=248)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle	(bloc 1)	Sexe	.251	.000	.266	.000	.182	.006
	Gestion de soi	-.180	.001	-.233	.000	-.209	.000	
	Désirabilité sociale	-.105	.044	-.124	.084	-.107	.086	
	Ambiguïté des rôles	.113	.032					
	Travailler en dehors des heures normales	.115	.044					
	Surcharge perçue des tâches de travail	.124	.021			.130	.022	
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.177	.005	.285	.000	.230	.000	
	Détresse perçue de l'économie du ménage	.116	.019					
	Présence d'enfants âgées de 3 ans et moins	.151	.009	.153	.011	.133	.037	
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.200	.000	.174	.002	.147	.013	
	Difficultés rencontrées avec le conjoint			.148	.008	.197	.001	
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées Par le conjoint					.159	.009	
R² total		.302		.314		.325		
Soutien global de l'organisation (bloc 3)				-.155	.004	-.148	.008	
R² total		.302		.333		.342		

* Régression hiérarchique où toutes les variables psychodémographiques (bloc 1) sont introduites selon la méthode « enter », les stressseurs (bloc 2) et le soutien global du conjoint (bloc 3) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées. Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

7.1.3. Les effets directs du soutien émanant du supérieur sur le conflit travail-famille

7.1.3.1. Résultats des analyses de corrélation simple

Les résultats visualisés par le tableau VII 10, permettent de remarquer qu'au niveau des trois catégories de répondants examinées, le soutien du supérieur s'avère – dans toutes ses formes - négativement et significativement corrélé au conflit travail-famille. Autrement dit, lorsque le supérieur compatit aux problèmes d'équilibre travail-famille de ses subordonnés, tient compte de leurs exigences familiales lorsqu'il planifie le travail, leur fait confiance même lorsqu'ils ont des difficultés à équilibrer leur travail et leur vie de famille, les informe sur les politiques et les pratiques organisationnelles susceptibles de les aider à résoudre leurs problèmes d'équilibre travail-famille, cela paraît réduire l'intensité de leur conflit travail-famille. Toutefois, nous tenons à mentionner que le soutien du supérieur appert plus efficace sur les plans évaluatif et émotionnel que sur les plans informationnel et instrumental, et ce, abstraction faite de la catégorie d'appartenance des répondants.

Tableau VII.10 Résultats des tests de corrélation simple entre le soutien prodigué par le supérieur et le conflit travail-famille

Soutiens	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Soutien émotionnel	446	-.256**	361	-.251**	323	-.260**
Soutien évaluatif	435	-.316**	351	-.349**	313	-.345**
Soutien informationnel	423	-.143*	342	-.153*	305	-.147*
Soutien instrumental	420	-.101*	341	-.111*	304	-.113*
Soutien global	391	-.260**	317	-.271**	281	-.271**

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.3.2. Résultats des analyses de corrélation partielle

Au vu des résultats enregistrés sur le tableau VII 11, il appert que lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs, le soutien du supérieur s'avère moins fortement corrélé au conflit travail-famille. En effet, comme le montrent les chiffres dudit tableau, seul le soutien évaluatif et ce, abstraction faite de la catégorie d'appartenance du répondant, paraît significativement corrélé à ce conflit ($p \leq .05$). L'affaiblissement des relations entre les autres types de soutien du supérieur et le conflit travail-famille est dû aux

corrélations significativement importantes relevées entre les types de soutien du supérieur et certains stressseurs. Ainsi, à titre d'exemple, nous avons remarqué que le soutien émotionnel est corrélé avec l'ambiguïté des rôles ($r = -.366, p \leq .01$), le conflit des rôles ($r = -.385, p \leq .01$) et l'enrichissement des tâches ($r = .374, p \leq .01$). Il en est de même s'agissant du soutien instrumental avec l'ambiguïté des rôles ($r = -.320, p \leq .01$), le conflit des rôles ($r = -.311, p \leq .01$) et l'enrichissement des tâches ($r = .300, p \leq .01$) et du soutien informationnel. En fait, les quatre formes de soutien sont corrélées avec certaines variables psychodémographiques et certains stressseurs mais seul le soutien évaluatif est assez fortement corrélé au conflit pour que la relation ne s'évanouisse pas, une fois les variables psychodémographiques et les stressseurs contrôlés. Dans le cas du soutien instrumental, la relation montre même une tendance à l'inversion (effet contraire à l'hypothèse formulée).

Tableau VII.11 Résultats des tests de corrélation partielle entre le soutien prodigué par le supérieur et le conflit travail-famille

Soutiens	Tous les répondants		Répondants ayant un conjoint		Répondants dont le conjoint travaille	
	n	r	n	r	n	r
Soutien émotionnel	306	-.044	264	-.060	228	-.067
Soutien évaluatif	296	-.125*	255	-.147*	220	-.133*
Soutien informationnel	291	.050	251	.015	217	.022
Soutien instrumental	289	.081	251	.111	216	.115
Soutien global	268	-.003	232	-.013	198	.011

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$

7.1.3.3. Résultats de l'analyse de régression multivariée (*hiérarchique*) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le supérieur

- **Résultats relatifs à l'ensemble des répondants**

La régression du conflit travail-famille sur les quatre types de soutien prodigués par le supérieur (sans contrôle pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des enquêtés et des stressseurs) nous a fait observer qu'il y a trois types de soutien qui se sont révélés significatifs ici. La variance expliquée par ce modèle est de 11.1 % ($R^2 = .111$; $n = 391$). Ce pouvoir explicatif demeure moins important relativement à celui inhérent aux variables psychodémographiques et aux stressseurs ($R^2 = .336$). Les trois types de soutien qui paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance observée sont : le soutien émotionnel ($\beta = -.241, p \leq .01$), le soutien évaluatif ($\beta = -.220, p \leq .01$) et le soutien

instrumental ($\beta=.142$, $p\leq.05$). Notons que ce dernier appert intensifier le conflit travail-famille, éprouvé par les répondants appartenant à cette catégorie, au lieu de le réduire, ce qui confirme la tendance observée dans le tableau VII.11.

Les analyses faites au niveau du modèle général des répondants (en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs), tant pour vérifier l'effet du soutien du supérieur par type que globalement, n'ont donné suite à aucun résultat significatif. Cela confirme la faiblesse des corrélations partielles observées pour cette catégorie de répondants. Cependant, pour être cohérent avec les résultats visualisés par le tableau VII.11, le soutien évaluatif devrait être d'un effet significatif à l'endroit du conflit travail-famille. En fait, il ne l'est qu'à 8.3 % ce qui fait qu'il n'entre pas dans le modèle, et ce, contrairement à ce que nous indiquent les tests de corrélation partielle où il est significatif à 5 %.

En ce qui concerne le soutien global du supérieur, les résultats des analyses de régression (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs) ne nous ont montré aucun effet significatif.

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

Une seule variable a émergé à l'issue de l'analyse faite sur la relation entre les quatre types de soutien du supérieur et le conflit travail-famille (sans contrôle pour les variables psychodémographiques et des stressseurs). La variance expliquée par ce modèle est de 11.3 % ($R^2=.113$; $n= 317$); ce qui est moins important relativement au pouvoir explicatif inhérent aux variables psychodémographiques et aux stressseurs (35.8 %). Un seul type de soutien (sur les 4 utilisés) a significativement contribué à l'explication de cette variance : le soutien évaluatif ($\beta= -.340$; $p\leq.01$).

Suite à l'analyse réalisée sur la relation entre les quatre types de soutien dispensés par le supérieur et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs), deux types de soutien du supérieur sont apparus significatifs. La variance expliquée par le modèle est 38.5 %

($R^2=.385$) dont 35.8 % reviennent aux variables psychodémographiques et aux stressseurs (bloc 1 et 2) et 2.7 % aux variables de soutien (bloc 3). Les deux types de soutien ayant significativement contribué à la variance expliquée sont: le soutien émotionnel ($\beta=-.167$, $p\leq.05$) et le soutien instrumental ($\beta=.217$, $p\leq.01$). Cependant, ce dernier type de soutien, comme on peut le constater, paraît intensifier le conflit travail-famille au lieu de le réduire. Ces résultats vont à l'encontre des conclusions des tests de corrélation partielle. Toutefois, il y a lieu de noter que le soutien évaluatif demeure individuellement le plus significatif¹⁷ mais lorsque son effet est contrôlé, il rend le soutien instrumental - avec lequel il est fortement corrélé ($r=.518$, $\leq.01$) - significatif qui lui-même, une fois son effet contrôlé, rend le soutien émotionnel - avec lequel il est fortement corrélé ($r=.682$, $\leq.01$) - significatif. C'est donc le jeu des corrélations entre les soutiens qui engendre ces résultats et cette relative instabilité du modèle.

L'analyse faite sur la relation entre le conflit travail-famille et le soutien global du supérieur (en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs), ne nous a fait constater aucun résultat significatif et ce, certainement parce que les deux effets précédents s'annulent.

- **Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille**

La régression du conflit travail-famille sur les quatre types de soutien prodigués par le supérieur (sans contrôle pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des enquêtés et des stressseurs) nous a fait observer qu'il y a trois types de soutien qui se sont révélés significatifs ici. La variance expliquée par ce modèle est de 13.2 % ($R^2=.132$; $n=281$). Ce pouvoir explicatif demeure moins important relativement à celui inhérent aux variables psychodémographiques et aux stressseurs ($R^2=.396$). Les trois types de soutien qui paraissent contribuer significativement à l'explication de la variance observée sont : le soutien évaluatif ($\beta=-.257$, $p\leq.01$), le soutien émotionnel ($\beta=-.256$, $p\leq.01$) et le soutien instrumental ($\beta=.172$, $p\leq.05$). Ce dernier type de soutien s'avère intensifier le conflit

¹⁷ Suite aux analyses de régression de chaque type de soutien du supérieur sur le conflit travail-famille (en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs), seul le soutien évaluatif s'est avéré d'un effet négatif et significatif vis-à-vis de ce conflit ($p\leq.05$).

travail-famille, ressenti par les répondants appartenant à cette catégorie, au lieu de le réduire.

Eu égard à l'analyse effectuée sur la relation entre les types de soutien fournis par le supérieur et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressés), force est de constater que, pour cette catégorie de répondants, le soutien du supérieur ne semble d'aucune façon réduire efficacement le tiraillement de l'enquêté entre sa vie professionnelle et sa vie de famille. Ce résultat, déroge au constat fait sur la catégorie précédente des répondants. En fait, les résultats sont très semblables mais ici, le soutien évaluatif ne reste pas (car il n'est significatif qu'à 8.3 %) alors qu'il restait dans le modèle précédent, mais alors, il rendait le soutien instrumental et le soutien émotionnel significatifs et lui ne l'était plus. Le modèle est donc instable mais les résultats demeurent assez semblables.

S'agissant de l'analyse faite sur la régression du conflit travail-famille sur le soutien global du supérieur, il est à noter qu'aucun résultat significatif n'a émergé et ce, comme à l'instar de ce que nous avons observé s'agissant des répondants ayant un conjoint ou de ceux appartenant au modèle général.

- **Conclusion**

Si les quatre formes du soutien semblent réduire le conflit travail-famille (corrélation simple), il apparaît bien vite, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressés, que seul le soutien évaluatif maintient une relation significative avec ce conflit (à 5 %) (voir tableau VII 11). Dans les régressions hiérarchiques, où l'on introduit simultanément les quatre types de soutien, cet effet n'est toutefois pas assez fort pour que le soutien évaluatif apparaisse significatif (cas de tous les répondants et cas des répondants dont le conjoint travaille). Lorsqu'il l'est (cas des répondants ayant un conjoint), le modèle est assez instable car la forte corrélation entre les soutiens fait que le contrôle du soutien évaluatif rend le soutien instrumental légèrement significatif et le contrôle de ce dernier rend, à son tour, le soutien émotionnel légèrement significatif et le soutien évaluatif non significatif. Dans ce cas, les deux soutiens –

instrumental et émotionnel – apparaissent donc ensemble plus significatifs que le seul soutien évaluatif. Notons également que le soutien instrumental converge, une fois encore, dans le sens contraire des hypothèses.

Tableau VII.12 Résultats significatifs de l'analyse de régression multivariée (hiérarchique) du conflit travail-famille sur le soutien prodigué par le supérieur

Soutien du supérieur		Tous les répondants (n= 288)		Répondants ayant un conjoint (n=253)		Répondants dont le conjoint travaille (n=222)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.239	.000	.280	.000	.165	.015	
	Gestion de soi	-.137	.017	-.172	.003	-.160	.009	
	Désirabilité sociale	-.157	.004	-.109	.058	-.150	.014	
	Ambiguïté des rôles	.165	.003					
	Conflit des rôles			.143	.012			
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.245	.000	.317	.000	.255	.000	
	Surcharge perçue des tâches de travail	.125	.020			.122	.043	
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.192	.000	.169	.002	.146	.013	
	Difficultés rencontrées avec le conjoint			.153	.007	.199	.001	
	Détresse perçue de l'économie du ménage	.156	.002			.141	.012	
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.152	.011	.130	.034	.142	.029	
	Variables de contrôle (bloc 2)	Avoir un conjoint cadre					.120	.042
		Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint					.152	.022
	R² total		.336		.358		.396	
Variables indépendantes (bloc 3)	Soutien émotionnel			-.167	.039			
	Soutien évaluatif							
	Soutien informationnel							
	Soutien instrumental			.217	.003			
	R² total		.336		.385		.396	

* Régression hiérarchique où toutes les variables psychodémographiques (bloc 1) sont introduites selon la méthode « enter », les stressors (bloc 2) et les types de soutien du conjoint (bloc 3) selon la méthode « stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

Les zones hachurées indiquent que cette variable n'était pas considérée à ce niveau d'analyse.

7.1.4. Synthèse relative à la vérification de l'hypothèse de l'effet additif du soutien social (« *Main Effect Hypothesis* »)

En guise de conclusion à cette première section relative à la vérification de l'effet additif du soutien social, nous résumons les résultats ci-après:

- Tout d'abord, force est de constater **l'efficacité assez importante du soutien évaluatif** de l'organisation et du conjoint. Cette efficacité a été remarquée quasiment dans toutes les catégories de répondants et ce, même lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressors. Ainsi, le soutien évaluatif de l'organisation appert cristalliser un mécanisme de réduction de l'intensité du conflit travail-famille et ce, aussi bien au niveau du modèle général ($p \leq .01$), qu'au niveau des répondants ayant un conjoint ($p \leq .01$) ou à celui des enquêtés dont le conjoint travaille ($p \leq .01$) (tableau VII 3); le soutien évaluatif du conjoint, quant à lui, s'est avéré significativement efficace au niveau des répondants ayant un conjoint ($p \leq .01$) et ceux dont le conjoint travaille ($p \leq .01$) (tableau VII 3); enfin, le soutien évaluatif du supérieur appert aussi mais faiblement significatif (tableau VII 9), même s'il est à la limite du niveau significatif ou masqué dans les régressions hiérarchiques (tableau VII 12).
- Ensuite, il y a lieu de mettre en évidence **l'impact limité du soutien émotionnel**. Ce type de soutien semble émaner des sources liées aussi bien au travail (le supérieur et surtout l'organisation) qu'à la famille (le conjoint). De même, il appert concerner toutes les catégories de répondants. Toutefois, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressors, ce type de soutien paraît réduire l'intensité du conflit travail-famille dans le cas du supérieur et de l'organisation mais semble l'augmenter dans le cas du conjoint. Enfin, il y a lieu de noter que l'effet réducteur du soutien émotionnel appert partiellement converger dans le sens de l'hypothèse préalablement formulée et qu'il est assez fortement corrélé avec le soutien évaluatif donc souvent masqué par lui dans les régressions multiples (c'est le cas, par exemple du soutien de l'organisation).
- De même, nos résultats nous ont permis de souligner **l'impact très limité du soutien instrumental**. Tout d'abord, ce type de soutien paraît émaner de deux sources

(le conjoint et le supérieur) mais une fois l'effet des stressseurs et surtout des variables psychodémographiques (important lien avec le sexe notamment dans le cas du soutien instrumental du conjoint) contrôlé, l'impact de ce type de soutien appert limité au niveau du supérieur (réellement significatif que dans le tableau VII.12 pour les répondants ayant un conjoint mais à la limite de la signification dans les autres cas). Enfin, notons que cet impact va dans le sens d'une intensification du conflit entre la vie professionnelle et la vie de famille au lieu de la réduire comme le prévoit l'hypothèse formulée au départ.

- En outre, nous soulignons **l'inefficacité du soutien informationnel** émanant aussi bien du conjoint, de l'organisation que du supérieur et ce, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs car au niveau des tests de corrélation simple, il a paru quelquefois significatif (cas du conjoint et du supérieur). Il y aurait donc une possible relation apparente dans ces cas mais, celle-ci s'évanouit dès que l'on contrôle les variables psychodémographiques et les stressseurs.
- Enfin, nous notons **l'inefficacité relative des mesures globales de soutien** émanant des trois sources appréhendées dans le cadre de cette recherche. Dans un contexte où toutes les corrélations simples sont significatives, seul le soutien global de l'organisation (cas des répondants ayant un conjoint ou celui des répondants dont le conjoint travaille) est resté significatif lorsqu'on contrôle l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs. Combinant des sources efficaces et inefficaces, ces mesures se révèlent moins discriminantes que les types de soutien particulier et surtout ne permettent plus de distinguer les impacts spécifiques des différents types de soutien examinés.

7.2. ANALYSE DES EFFETS INTERACTIFS DU SOUTIEN SOCIAL SUR L'INTENSITÉ DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Dire que le soutien social modère les effets des stressseurs sur les domaines de bien-être, c'est affirmer qu'il y a une interaction significative entre le soutien social et ces stressseurs, à telle enseigne que les effets de ces stressseurs deviennent moins prononcés lorsqu'ils sont accompagnés par un degré élevé de soutien social (Ganster et coll., 1986). Dans cette étude, nous avons élaboré plusieurs mesures tant du soutien social que des stressseurs, inhérents à la vie professionnelle et à celle de famille; ce qui complique l'analyse et l'interprétation des interactions examinées. De même, et bien que l'analyse de régression hiérarchique demeure la méthode statistique la plus appropriée pour mesurer de telles interactions (Cohen et Cohen, 1983; Jaccard et coll., 1990), c'est au chercheur de décider du choix du nombre de stressseurs et des types de soutien à introduire dans chaque analyse effectuée (Ganster et coll., 1986). Cependant, Comme le précisent ces auteurs une telle décision: « *involves making some trade-off between sacrificing power by putting all variables into one analysis and tolerating some amount of Type 1 error inflation by examining separate models* ».

Dans la vérification de l'hypothèse de l'effet modérateur, et pour mettre à l'épreuve les différents choix découlant de ce compromis, nous avons procédé à plusieurs analyses de régression hiérarchique et ce suivant différents modèles dans le but de savoir lequel parmi ces derniers est en mesure de nous fournir des résultats plus pertinents. Ce faisant, nous avons emprunté le canevas subséquent :

- Dans une première étape, au niveau de chacune des trois sources de soutien concernées dans cette recherche (le conjoint, l'organisation et le supérieur), nous avons procédé selon le modèle suivant : régression du conflit travail-famille avec les interactions entre chacun des quatre types de soutien utilisés et chacun des stressseurs (soit, à titre d'exemple pour la catégorie des répondants dont le conjoint travaille, 64 variables dans le bloc 4 selon la méthode « *stepwise* ») et ce, en contrôlant pour les effets des aspects psychodémographiques des répondants (soit 7 variables dans le bloc 1) (selon la méthode « *enter* »), de l'ensemble des stressseurs professionnels et familiaux (soit 16 variables dans le bloc 2) (selon la méthode « *stepwise* ») et enfin, des quatre types de

soutien susmentionnés (bloc 3) (selon la méthode « *stepwise* »). Toutefois, aucun résultat n'a pu être enregistré. D'ailleurs, le nombre de variables introduites dans ledit modèle (7 variables psychodémographiques plus 16 stressseurs plus 4 types de soutien plus enfin, 64 termes interactifs) transgressait largement la norme statistiquement établie pour effectuer l'analyse de régression¹⁸.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_2x_3$$

$$Y = \text{Conflit travail-famille}$$

$$a = \text{Terme constant}$$

$$b_1x_1 = \text{Aspects psychodémographiques}$$

$$b_2x_2 = \text{Stresseurs professionnels et familiaux}$$

$$b_3x_3 = \text{Quatre types de soutien}$$

$$b_4x_2x_3 = \text{Termes interactifs (les quatre types de soutien par chacun des stressseurs soit, 64 variables)}$$

- Finalement, nous avons été forcés de modifier ledit modèle de régression de la manière suivante : régression du conflit travail-famille avec l'effet interactif entre un type de soutien à la fois (au niveau de chacune des sources de soutien considérées dans cette étude) et chacun des stressseurs (soit, à titre d'exemple pour les répondants dont le conjoint travaille, 15 termes interactifs dans le bloc 4 selon la méthode « *stepwise* ») et ce, en contrôlant (selon la méthode « *enter* ») pour les effets des 7 aspects psychodémographiques des répondants (bloc 1), des stressseurs professionnels et familiaux (soit, à titre d'exemple pour les répondants dont le conjoint travail, 16 variables dans le bloc 2, selon la méthode « *stepwise* ») et enfin, du type de soutien considéré dans les interactions (bloc 3 selon la méthode « *stepwise* »). Ce faisant, nous

étions conscients d'augmenter l'erreur de type 1.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_2x_3$$

$$Y = \text{Conflit travail-famille}$$

¹⁸ à savoir, que le nombre de cas examinés doit-être au moins dix fois supérieur au nombre de variables analysées. Par conséquent, nous avons abandonné les analyses basées sur ce type de modèle de régression.

a = Terme constant

b_1x_1 = Aspects psychodémographiques

b_2x_2 = Stresseur professionnels et familiaux

b_3x_3 = Un type de soutien

$b_4x_2x_3$ = Termes interactifs (un seul type de soutien par chacun des stresseurs, soit 16 variables)

Dans ce qui suit, nous élaborons sur les résultats enregistrés selon ce modèle et ce, tant au niveau du soutien du conjoint, de l'organisation que du supérieur.

7.2.1. Les effets interactifs du soutien social du conjoint sur l'intensité du conflit travail-famille

Préalablement, nous tenons à signaler que la catégorie concernant « l'ensemble des répondants » n'a pas été prise en considération dans les différentes analyses ayant été effectuées pour examiner les effets interactifs du soutien du conjoint sur le conflit travail-famille. Nous nous sommes limités forcément aux répondants ayant un conjoint. En outre, nous avons jugé pertinent d'insérer dans les différents modèles de régression la variable « difficultés rencontrées avec le conjoint ». Ce faisant, nous voulions tester l'efficacité du soutien éventuel du conjoint en présence des difficultés éprouvées avec ce dernier. Notre argument ici, est que si ledit soutien peut être efficace sous une forme et inefficace sous une autre, les difficultés rencontrées avec le conjoint peuvent également être réels sur un plan ou sur plusieurs de la vie maritale mais pas forcément sur tous les plans. Autrement dit, l'existence de telles difficultés n'excluent pas la jouissance d'une quelconque forme de soutien de la part du conjoint. Nous excluons alors, l'hypothèse du couple parfaitement aidant l'un envers l'autre ou du couple totalement noyé dans les difficultés que l'un rencontre avec l'autre. La réalité de la vie maritale demeure parsemée aussi bien de difficultés que de rapports de soutien entre les conjoints. Par conséquent, la meilleure façon de tester l'efficacité d'une quelconque forme de soutien de la part du conjoint, c'est en la conjuguant avec l'existence éventuelle de difficultés rencontrées avec ce dernier.

Nous présentons ci-dessous les résultats des analyses de régression hiérarchique réalisées sur les quatre types de soutien du conjoint.

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

Suite à l'analyse effectuée sur la relation entre d'une part, les interactions du soutien émotionnel du conjoint avec chaque stressor professionnel et familial et d'autre part, le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques, des stressors et du soutien émotionnel du conjoint), force est de constater l'inefficacité de ce type de soutien. En effet, sur les 13 termes interactifs insérés dans l'analyse aucun n'a paru significatif.

Le soutien instrumental du conjoint s'est révélé également d'aucun effet interactif significatif.

S'agissant du soutien évaluatif du conjoint, il apparaît exercer seulement des effets additifs (ce qui confirme les résultats de la section précédente) et significativement négatifs sur la relation entre les stressors et l'intensité du conflit travail-famille ($\beta = -.134$, $p \leq .05$). Autrement dit, et comme les deux types de soutien précédents, il n'y a aucun effet interactif.

S'agissant du soutien informationnel du conjoint, l'analyse faite permet de constater qu'il y a un seul terme interactif significatif sur les 13 examinés. La variance expliquée par le modèle est de 32.3 % ($R^2 = .323$) dont 31.3 % reviennent aux variables de contrôle (blocs 1 et 2) et 1.0 % additionnel au terme interactif (bloc 4). Il s'agit de l'interaction du soutien informationnel avec le nombre d'enfants à charge et vivant avec soi ($\beta = .114$, $p \leq .05$).

Afin de cerner la nature de l'effet interactif enregistré, nous avons analysé l'effet interactif et significatif du soutien informationnel selon deux cas de figure: 1) en cas d'un soutien élevé où l'on a attribué la valeur de 6 au dit soutien et ce, conformément à la valeur supérieure de l'échelle empruntée pour mesurer cette variable; 2) en cas d'un soutien bas où c'est la valeur de 1 qui a été utilisée. Ainsi, à la lumière de cette méthode, nous obtenons les deux équations subséquentes :

- En cas d'un faible soutien (soutien = 1): la relation entre le nombre d'enfants à charge vivant avec soi et l'intensité du conflit travail-famille se présente comme suit :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_2x_3$$

$Y =$ Conflit travail-famille

$a =$ Terme constant

$b_1x_1 =$ Aspects psychodémographiques

$b_2x_2 =$ Stresseurs professionnels et familiaux

$b_3x_3 =$ Soutien informationnel

$b_4x_2x_3 =$ Termes interactifs (un seul type de soutien par chacun des stresseurs, soit 15 variables)

Soit,

Conflit travail-famille = 2.38 + .015 (nombre d'enfants à charge) + (-.023) (soutien) + (.024) (soutien) (nombre d'enfants à charge)

<p>Conflit travail-famille = .039 nombre d'enfants à charge vivant avec soit + 2.15</p>
--

- En cas d'un soutien élevé (soutien = 6): la relation entre le nombre d'enfants à charge vivant avec soi et l'intensité du conflit travail-famille se présente comme suit :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_2x_3$$

$Y =$ Conflit travail-famille

$a =$ Terme constant

$b_1x_1 =$ Aspects psychodémographiques

$b_2x_2 =$ Stresseurs professionnels et familiaux

$b_3x_3 =$ Soutien informationnel

$b_4x_2x_3 =$ Termes interactifs (un seul type de soutien par chacun des stresseurs, soit 15 variables)

Soit,

$$\text{Conflit travail-famille} = 2.38 + .015 (\text{nombre d'enfants à charge}) + (-.023) (\text{soutien}) + (.024) (\text{soutien}) (\text{nombre d'enfants à charge})$$

Conflit travail-famille = .159 nombre d'enfants à charge vivant avec soi + 1

Autrement dit, le soutien informationnel du conjoint a un effet contre-intuitif sur la relation entre le nombre d'enfants à charge vivant avec soi et l'intensité du conflit travail-famille. En effet, cette relation semble s'intensifier en présence d'un soutien informationnel élevé, ce qui ne correspond pas aux attentes *a priori*.

En retirant la variable « difficultés rencontrées avec le conjoint », que nous croyons bloquer toute forme de soutien de la part du conjoint d'émerger, nous avons remarqué qu'au niveau du soutien émotionnel, les résultats enregistrés ne permettent de souligner aucune différence. Par contre, les résultats obtenus s'agissant des autres types de soutien du conjoint font constater les différences subséquentes : le soutien évaluatif semble exercer un effet interactif significatif à l'endroit du conflit travail-famille ($\beta = .130$, $p \leq .05$); l'effet interactif significatif du soutien informationnel a disparu et enfin, le soutien instrumental s'est révélé d'un effet significatif aussi bien de manière additive ($\beta = -.304$, $p \leq .01$) qu'interactive: avec la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta = .181$, $p \leq .01$) et avec la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins ($\beta = .632$, $p \leq .05$).

Tableau VII.13 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques¹) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du conjoint avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants ayant un conjoint								
		Émotionnel (n=286)		Évaluatif (n=288)		Informationnel (n=290)		Instrumental (n=285)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle	(bloc 1)	Sexe	.274	.000	.281	.000	.292	.000	.277	.000
		Gestion de soi	-.217	.000	-.244	.000	-.254	.000	-.249	.000
		Désirabilité sociale	-.113	.032	-.109	.048				
		Surcharge perçue des tâches de travail	.117	.027						
		Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.263	.000	.198	.002	.264	.000	.268	.000
		Conflit des rôles de travail	.129	.015	.127	.018	.157	.003	.140	.010
		Difficultés rencontrées avec les enfants	.170	.002	.191	.000	.191	.001	.203	.000
		Difficultés rencontrées avec le conjoint	.131	.013			.149	.008	.125	.028
		Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.157	.006	.171	.004	.161	.007	.152	.011
		Nombre d'enfants à charge vivant avec soi			.101	.045				
		Détresse perçue de l'économie du ménage	.099	.049						
	(bloc 2)									
	(bloc 3)	Soutien			-.134	.010				
Interactions avec (bloc 4)		Nombre d'enfants à charge vivant avec soi x soutien					.114	.026		
		R² total	.388		.332		.323		.310	

¹Régressions hiérarchiques où les variables du blocs 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles du bloc 2, 3 et 4 selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p≤.01; * p≤.05.

• Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille

Le soutien évaluatif du conjoint appert exercer un certain effet interactif significatif ici et ce, contrairement à ce qui a été observé au niveau des répondants ayant un conjoint. Toutefois, il s'agit de 2 interactions significatives sur les 15 examinées (soit 13.3 %). Le modèle explique 37.6 % de la variance observée ($R^2 = .376$) dont 34.2 % reviennent aux variables de contrôle et 3.4 % aux effets interactifs du soutien évaluatif. Ceux-ci concernent d'une part, la relation entre les difficultés rencontrées avec le conjoint et l'intensité du

conflit travail-famille ($\beta = .646$, $p \leq .01$) et d'autre part, la relation entre ce conflit et le risque perçu de perdre l'emploi actuel ($\beta = .666$, $p \leq .05$).

Dans la vérification de la nature de ces effets interactifs nous avons observé ce qui suit:

Le soutien évaluatif du conjoint exerce un effet contre-intuitif à l'endroit de la relation entre les difficultés rencontrées avec le conjoint et l'intensité du conflit travail-famille. Autrement dit, cette relation paraît s'intensifier lorsque le soutien informationnel du conjoint s'élève.

De même, ce soutien appert avoir un effet contre-intuitif à l'endroit de la relation entre le risque perçu de perdre l'emploi actuel et l'intensité du conflit travail-famille : cette relation semble augmenter lorsque ce soutien s'élève.

Eu égard, au soutien informationnel du conjoint, notons que seul 6.6 % de l'ensemble des interactions examinées s'est révélé significatif (1 sur 15). Ce modèle explique 34.8 % de la variance observée ($R^2 = .348$) dont 33.4 % reviennent aux variables de contrôle et 1.4 % à l'effet interactif du soutien informationnel du conjoint. Cet effet concerne l'interaction du soutien informationnel avec le risque perçu de perdre l'emploi actuel ($\beta = .130$, $p \leq .05$); alors qu'un tel type de soutien a paru interagir avec le nombre d'enfants à charge vivant avec soi dans le cas des répondants ayant un conjoint.

L'analyse de la nature de cet effet interactif enregistré permet de souligner que le soutien informationnel du conjoint a encore un effet contre-intuitif sur la relation entre le risque perçu de perdre l'emploi actuel et l'intensité du conflit travail-famille. Ainsi, cette relation semble légèrement s'intensifier lorsque le soutien informationnel augmente.

Le retrait de la variable « difficultés rencontrées avec le conjoint », permet de remarquer qu'au niveau des soutiens émotionnel, évaluatif et informationnel du conjoint, les résultats enregistrés ne permettent de souligner aucune différence à mentionner. Par contre, s'agissant de soutien instrumental, les résultats relevés font observer que ce type de soutien

cristallise un effet interactif significatif avec la présence d'enfants âgés de 3 ans et moins ($\beta = .140$, $p \leq .05$) sur le conflit travail-famille.

Tableau VII.14 Analyses de régression linéaire multiple (*hiérarchiques*) du conflit travail-famille avec les interactions du soutien du conjoint x stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants dont le conjoint travaille								
		Émotionnel (n=253)		Évaluatif (n=256)		Informationnel (n=257)		Instrumental (n=253)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.179	.004	.192	.003	.210	.001	.191	.004	
	Gestion de soi	-.166	.003	-.206	.000	-.222	.000	-.226	.000	
	Désirabilité sociale	-.140	.010			-.111	.050	-.115	.047	
	Ambiguïté des rôles de travail	.128	.020							
	Surcharge perçue des tâches de travail	.169	.002	.131	.017	.150	.007	.158	.005	
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.235	.000	.209	.001	.181	.009	.150	.032	
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.149	.007	.148	.011	.147	.013	.181	.003	
	Difficultés rencontrées avec le conjoint	.164	.003	-.605	.022	.191	.001	.164	.006	
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.127	.033	.152	.014	.145	.021	.129	.041	
	Détresse perçue de l'économie du ménage	.135	.009							
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint	.195	.001	.154	.009	.157	.009	.168	.006	
	Variables de contrôle (bloc 2)	Soutien			-.611	.000				
Interactions (bloc 3)		Difficultés rencontrées avec le conjoint x soutien			.642	.006				
		Risque perçu de perdre l'emploi actuel x soutien			.666	.016	.130	.015		
R² total		.428		.376		.348		.334		

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles du bloc 2, 3 et 4 selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$.

7.2.2. Les effets interactifs du soutien social de l'organisation sur l'intensité du conflit travail-famille

- **Résultats relatifs à l'ensemble des répondants**

Tout préalablement, nous enregistrons l'inefficacité du soutien interactif de type informationnel et instrumental de l'organisation. En effet, comme le montrent les chiffres du tableau VII.15, seuls les soutiens émotionnel et évaluatif s'avèrent cristalliser des effets interactifs significatifs.

S'agissant d'abord, du soutien émotionnel, l'analyse effectuée permet de souligner qu'il y a un seul terme interactif qui a paru significatif sur les 12 examinés (soit 8.3 %). La variance expliquée par le modèle obtenu est de 31.6 % ($R^2=.316$) dont 30.7 % reviennent aux variables de contrôle (blocs.1 et 2) et 0.9 % additionnel au terme interactif relevé (bloc.4). Il s'agit de l'interaction avec la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta = -.166, p \leq .05$). Notons que dans ce cas, il n'y avait pas d'effet additif.

Le soutien émotionnel de l'organisation apparaît avoir un effet modérateur sur la relation entre la détresse perçue de l'économie du ménage et l'intensité du conflit travail-famille. En effet, cette relation semble diminuer quand ledit soutien s'amplifie.

Pour ce qui est du soutien évaluatif de l'organisation, il est à noter que celui-ci a un effet interactif significatif sur le conflit travail-famille. La variance expliquée par le modèle émergé est de 34.2 % ($R^2=.342$) dont 31.2 % émanent des variables de contrôle (blocs.1 et 2) et 3.0 % additionnel va au terme interactif relevé (bloc 4) alors que le modèle additif n'expliquait pour sa part que 1.8 % de cette variance. Il s'agit de l'interaction avec le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .169, p \leq .01$).

De ce fait, le soutien évaluatif de l'organisation exerce un effet interactif contre-intuitif sur la relation entre le fait de travailler en dehors des heures normales et l'intensité du conflit travail-famille. Autrement dit, cette relation s'intensifie lorsque le soutien augmente.

Tableau VII.15 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques) du conflit travail-famille sur les interactions du soutien de l'organisation avec les stressseurs (les variables psychodémographiques, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Tous les répondants								
		Émotionnel (n=330)		Évaluatif (n=329)		Informationnel (n=301)		Instrumental (n=339)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.239	.000	.231	.000	.236	.000	.252	.000	
	Gestion de soi	-.166	.002	-.167	.001	-.144	.008	-.169	.001	
	Désirabilité sociale	-.105	.037			-.161	.002	-.111	.024	
	Variables de contrôle (bloc 2)	Ambiguïté des rôles de travail	.104	.044			.163	.002	.129	.011
		Surcharge perçue des tâches de travail	.134	.010	.128	.013	.149	.004	.154	.003
		Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.159	.009	.158	.008	.249	.000	.164	.006
		Travailler en dehors des heures normales							.121	.026
		Difficultés rencontrées avec les enfants	.177	.000	.165	.001	.184	.000	.189	.000
		Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.139	.013	.119	.031	.157	.007	.147	.007
		Détresse perçue de l'économie du ménage	.243	.001	.107	.025	.149	.002	.110	.021
Variables de contrôle (bloc 3)	Soutien			-.266	.000					
	Interactions avec (bloc 4)	Détresse perçue de l'économie du ménage x soutien	-.166	.020						
		Travailler en dehors des heures normales x soutien			.169	.010				
R² total		.316		.342		.350		.326		

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles du bloc 2, 3 et 4, selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p≤.01; * p≤.05.

• Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint

Les résultats enregistrés à propos de cette catégorie de répondants, permettent de remarquer que le soutien émotionnel s'avère d'aucun effet significatif contrairement à ce qu'il en était au niveau des répondants appartenant au modèle général. Toutefois, dans ce cas, il y a un effet additif et négativement significatif ($\beta = -.159$, $p \leq .01$) et ce, à l'encontre de ce qui a été observé s'agissant de la catégorie d'enquêtés précédente.

S'agissant du soutien évaluatif de l'organisation, force est de constater qu'il appert exercer un effet interactif significatif ($p \leq .05$). Cependant, nous soulignons ici le fait que sur les 13

termes interactifs insérés dans l'analyse, un seul s'est révélé significatif. Le modèle permet d'expliquer 36.0 % de la variance observée ($R^2=.360$) dont 34.8 % reviennent aux variables de contrôle (blocs 1, 2 et 3) et 1.8 % au terme interactif enregistré. Il s'agit, comme dans le cas de la catégorie de répondants précédente, de l'interaction avec le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .174, p \leq .05$).

Derechef, le soutien évaluatif de l'organisation paraît exercer un effet contre-intuitif sur la relation entre le fait de travailler en dehors des heures normales et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation a tendance à s'intensifier si le soutien s'élève.

Tableau VII 16 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques) du conflit travail-famille sur les interactions soutien de l'organisation avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants ayant un conjoint								
		Émotionnel (n=289)		Évaluatif (n=288)		Informationnel (n=264)		Instrumental (n=297)		
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.262	.000	.267	.000	.274	.000	.278	.000	
	Gestion de soi	-.229	.000	-.221	.000	-.230	.000	-.237	.000	
	Désirabilité sociale					-.141	.011	-.127	.017	
	Conflit des rôles de travail							.163	.002	
	Surcharge perçue des tâches de travail							.127	.017	
	Variables de contrôle (bloc 2)	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.207	.001	.186	.003	.320	.000	.190	.003
		Travailler en dehors des heures normales							.119	.037
		Difficultés rencontrées avec les enfants	.151	.007	.161	.003	.181	.001	.176	.001
		Difficultés rencontrées avec le conjoint	.118	.032	.108	.046	.175	.002	.138	.011
		Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.142	.017	.119	.042	.152	.011	.160	.006
	Variables de contrôle (bloc 3)	Nombre d'enfants à charge vivant avec soi	.108	.031	.113	.022				
Soutien		-.159	.004	-.334	.000					
Interactions avec (bloc 4)	Travailler en dehors des heures normales x soutien			.174	.013					
	R² total	.334		.360		.375		.327		

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles des blocs 2, 3 et 4, selon la méthode "Stepwise". Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées. ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$.

• **Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille**

Contrairement aux deux catégories précédentes, aucun des 15 termes interactifs examinés ici, ne s'est révélé significatif. Ainsi, dans le cas des familles biactives, le soutien de l'organisation ne serait pas susceptible de modérer l'intensité des tiraillements éprouvés par nos répondants entre les exigences de la vie professionnelle et les responsabilités de la vie familiale.

Tableau VII.17 Analyses de régression linéaire multiple (*hiérarchiques*) du conflit travail-famille sur les interactions soutien de l'organisation avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants dont le conjoint travaille							
		Émotionnel (n=.256)		Évaluatif (n=255)		Informationnel (n=234)		Instrumental (n=264)	
		Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.	Bêta	Sig.
Variables de contrôle (bloc 2)	(bloc 1)								
	Sexe	.176	.008	.189	.004	.161	.012	.195	.003
	Gestion de soi	-.209	.000	-.196	.001	-.134	.024	-.220	.000
	Désirabilité sociale					-.160	.005	-.124	.028
	Ambiguïté des rôles de travail					.143	.015		
	Surcharge perçue des tâches de travail	.136	.016	.127	.024	.129	.021	.173	.002
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.158	.022	.157	.021	.258	.000	.219	.000
	Risque perçu de perdre l'emploi actuel							.113	.032
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.140	.018	.147	.011	.132	.018	.141	.015
	Difficultés rencontrées avec le conjoint	.156	.008	.148	.010	.198	.001	.174	.002
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.114	.073			.141	.023	.143	.021
	Détresse perçue de l'économie du ménage					.140	.009		
	(bloc 3)								
Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint	.169	.005	.145	.015	.155	.013	.154	.009	
Avoir un conjoint cadre					.123	.029			
Soutien	-.151	.008	-.201	.000					
Interactions (bloc 4)									
R² total		.341		.359		.425		.346	

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles des blocs 2, 3 et 4, selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p≤.01; * p≤.05.

7.2.3. Les effets interactifs du soutien social du supérieur sur l'intensité du conflit travail-famille

- **Résultats relatifs à l'ensemble des répondants**

À l'issue de l'analyse effectuée sur la relation entre les interactions du soutien émotionnel du supérieur avec chacun des stressseurs professionnels et familiaux et le conflit travail-famille (en contrôlant pour l'effet des caractéristiques psychodémographiques, des stressseurs et du soutien émotionnel du supérieur), il y a lieu de souligner l'inefficacité interactive de ce type de soutien au niveau de cette catégorie de répondants. En effet, sur les 12 termes interactifs insérés dans l'analyse, aucun ne s'est avéré significatif. Les mêmes remarques peuvent être formulées ici, à l'égard du soutien informationnel, tant additif qu'interactif, du supérieur.

En ce qui concerne le soutien évaluatif du supérieur, l'analyse faite permet de relever qu'il y a un terme interactif significatif qui a émergé sur les 12 examinés (soit 8.3 %). La variance expliquée par le modèle enregistré est de 35.8 % ($R^2=.358$) dont 34.0 % reviennent aux variables de contrôle (blocs 1 et 2) et 1.8 % additionnel au terme interactif susmentionné (bloc.4) alors que le modèle additif en expliquait, pour sa part 0.9 %. C'est l'interaction avec le fait de travailler en dehors des heures normales qui est concernée ici ($\beta= .134, p\leq.05$).

Le soutien évaluatif du supérieur paraît exercer un effet contre-intuitif sur la relation entre le fait de travailler en dehors des heures normales et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation a tendance de s'intensifier si le soutien s'élève.

Enfin, s'agissant du soutien instrumental du supérieur, l'analyse effectuée permet de relever qu'il y a, également, un seul terme interactif significatif sur les 12 insérés dans l'analyse (soit 1.2 %). La variance expliquée par le modèle émergé est de 32.4 % ($R^2=.324$) dont 31.1 % reviennent aux variables de contrôle (blocs.1 et 2) et 1.3 % additionnel au terme interactif émergé (bloc.4) alors que le modèle additif s'est révélé non explicatif. Ici, le soutien instrumental du supérieur apparaît significativement relié à l'intensité du conflit travail-famille causé par le risque perçu de perdre l'emploi actuel ($\beta= .127, p\leq.01$).

Une fois encore, le soutien évaluatif du supérieur appert exercer un effet contre-intuitif sur la relation entre le risque perçu de perdre l'emploi actuel et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation a tendance de s'intensifier si le soutien s'élève.

Tableau VII.18 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Tous les répondants							
		Émotionnel (n=326)		Évaluatif (n=316)		Informationnel (n=311)		Instrumental (n=309)	
		Beta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,
Variables de contrôle (bloc 1) (bloc 2) (bloc 3)	Sexe	.250	.000	.223	.000	.229	.000	.244	.000
	Gestion de soi	-.177	.001	-.132	.014	-.139	.009	-.157	.005
	Désirabilité sociale	-.107	.034	-.120	.016	-.143	.005	-.112	.034
	Ambiguïté des rôles de travail	.123	.018	.130	.014	.172	.001	.129	.015
	Surcharge perçue des tâches de travail	.141	.007	.133	.010	.173	.001	.130	.016
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.188	.002	.175	.003	.231	.000	.205	.001
	Travailler en dehors des heures normales	.125	.026						
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.197	.000	.180	.000	.182	.000	.182	.000
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.159	.005	.132	.019	.142	.012	.171	.003
	Détresse perçue de l'économie du ménage	.115	.019	.135	.005	.156	.001	.120	.016
	Soutien			-.180	.002				
Interactions avec (bloc 4)	Travailler en dehors des heures normales x soutien			.134	.022				
	Risque perçu de perdre l'emploi actuel x soutien							.127	.009
	R² total	.323		.358		.358		.324	

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles des blocs 2, 3 et 4, selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p≤.01; * p≤.05.

- **Résultats relatifs aux répondants ayant un conjoint**

Les résultats concernant cette catégorie de répondants par rapport aux résultats se rapportant à la catégorie précédente, ne nous autorisent pas à faire une différence entre ces deux catégories s'agissant des soutiens émotionnel et informationnel du supérieur. Par contre, comme l'affichent les résultats du tableau VII.19, les interactions enregistrées ici, diffèrent de celles apparues au niveau du modèle général quoi qu'elles paraissent inhérentes aux mêmes types de soutien : évaluatif et instrumental.

S'agissant des soutiens évaluatif et instrumental prodigués par le supérieur, les chiffres du tableau VII.19 permettent de constater qu'il y a peu de différence entre les répondants ayant un conjoint et ceux relevant du modèle général. Dans les deux cas, le soutien évaluatif (additif et interactif) et le soutien instrumental (interactif seulement) sont apparus d'un effet significatif. De même, l'importance des variances expliquées respectivement par les deux types de soutien, dans les deux cas de répondants demeure quasiment similaires.

Toutefois, dans le cas des répondants ayant un conjoint, le soutien évaluatif paraît agir sur le conflit travail-famille causé par la détresse perçue de l'économie du ménage ($\beta = .109$, $p \leq .05$), alors que dans le cas du modèle général des répondants, il a paru influencer sur le conflit travail-famille inhérent au fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .134$, $p \leq .05$).

S'agissant du soutien instrumental, les mêmes remarques peuvent être réitérées ici: alors que dans le cas des répondants ayant un conjoint, il apparaît exercer un effet significatif sur l'intensité du conflit travail-famille provoqué par le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .156$, $p \leq .01$), c'est sur le conflit travail-famille dû au risque perçu de perdre l'emploi actuel qu'il semble influencer ($\beta = .127$, $p \leq .01$) dans le cas du modèle général des enquêtés.

En fait, le soutien évaluatif du supérieur se révèle d'un effet contre-intuitif sur la relation entre la détresse perçue de l'économie du ménage et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation paraît s'intensifier si le soutien augmente.

Le soutien instrumental du supérieur se révèle aussi d'un effet contre-intuitif sur la relation entre la détresse perçue de l'économie du ménage et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation paraît s'intensifier si le soutien augmente.

Tableau VII.19 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stresseurs (les variables psychodémographique, les stresseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants ayant un conjoint								
		Émotionnel (n=285)		Évaluatif (n=276)		Informationnel (n=272)		Instrumental (n=272)		
		Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	
Variables de contrôle (bloc 1)	Sexe	.279	.000	.247	.000	.257	.000	.276	.000	
	Gestion de soi	-.249	.000	-.199	.000	-.213	.000	-.255	.000	
	Désirabilité sociale	-.107	.053			-.139	.012	-.107	.062	
	Variables de contrôle (bloc 2)	Surcharge perçue des tâches de travail					.112	.043		
		Conflit des rôles de travail	.140	.008	.121	.029	.138	.013	.154	.004
		Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.304	.000	.286	.000	.267	.000	.264	.000
		Difficultés rencontrées avec les enfants	.187	.001	.177	.001	.174	.001	.193	.001
	Variables de contrôle (bloc 3)	Difficultés rencontrées avec le conjoint	.155	.005			.143	.010	.154	.007
		Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.172	.004	.128	.034	.138	.021	.195	.001
		Soutien			-.209	.001				
Interactions avec (bloc 4)	Travailler en dehors des heures normales x soutien							.156	.003	
	Détresse perçue de l'économie du ménage x soutien			.109	.047					
	R² total	.332		.360		.363		.325		

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles des blocs 2, 3 et 4, selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p≤.01; * p≤.05.

• Résultats relatifs aux répondants dont le conjoint travaille

Au vu des chiffres visualisés par le tableau VII.20, il est à remarquer que seul le soutien instrumental du supérieur appert exercer quelques effets interactifs significatifs sur le conflit travail-famille éprouvé par les répondants dont le conjoint travaille. Autrement dit, le soutien évaluatif du supérieur ne paraît avoir aucun effet interactif significatif au niveau

de cette catégorie de répondants et ce, contrairement à ce qu'il en est s'agissant des deux catégories de répondants précédentes.

L'analyse effectuée permet de remarquer qu'il y a 3 termes interactifs, sur les 15 examinés (soit, 20 %) qui ont paru significatifs. La variance expliquée par le modèle est de 35.8 % ($R^2=.358$) dont 31.7 % vont aux variables de contrôle (blocs 1 et 2) et 4.1 % reviennent aux trois termes interactifs observés (bloc 4). Cela dit, le modèle s'avère posséder un pouvoir explicatif légèrement plus important relativement à ce qui a été enregistré aux niveaux des répondants ayant un conjoint ($R^2=.325$) ou ceux relevant du modèle général ($R^2=.324$). Le soutien instrumental du supérieur interagit respectivement avec le fait de travailler en dehors des heures normales ($\beta = .222, p \leq .01$), les difficultés rencontrées avec le conjoint ($\beta = -.217, p \leq .05$) et enfin, le risque perçu de perdre l'emploi actuel ($\beta = .123, p \leq .05$).

Le soutien instrumental du supérieur se révèle donc d'un effet contre-intuitif sur la relation entre le fait de travailler en dehors des heures normales et l'intensité du conflit travail-famille. Cette relation paraît s'intensifier si le soutien augmente.

Par contre, ce soutien appert exercer un effet significativement modérateur à l'endroit de la relation entre les difficultés rencontrées avec le conjoint et l'intensité du conflit travail-famille. En effet, cette relation paraît s'affaiblir lorsque le soutien instrumental du supérieur s'élève.

Par conséquent, le soutien instrumental du supérieur a un effet contre-intuitif à l'endroit de la relation entre le risque perçu de perdre l'emploi actuel et l'intensité du conflit travail-famille. Effectivement, cette relation semble augmenter lorsque ce soutien s'élève.

Tableau VII.20 Analyses de régression linéaire multiple (hiérarchiques) du conflit travail-famille sur les interactions soutien du supérieur avec les stressseurs (les variables psychodémographique, les stressseurs et le soutien étant contrôlés)

Variables		Répondants dont le conjoint travaille							
		Émotionnel (n=252)		Évaluatif (n=244)		Informationnel (n=241)		Instrumental (n=240)	
		Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,	Bêta	Sig,
Sexe		.257	.000	.164	.011	.169	.008	.184	.006
	Gestion de soi	-.235	.000	-.139	.021	-.143	.016	-.228	.000
	Désirabilité sociale	-.122	.038	-.133	.020	-.148	.009	-.122	.042
Variables de contrôle (bloc 1)	Ambiguïté des rôles					.138	.018		
	Conflit des rôles de travail	.113	.045						
	Surcharge perçue des tâches de travail			.138	.016	.169	.002	.170	.003
	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées	.254	.000	.242	.000	.221	.000	.175	.012
	Travailler en dehors des heures normales	.125	.042						
	Difficultés rencontrées avec les enfants	.165	.004	.150	.009	.138	.015	.149	.012
	Difficultés rencontrées avec le conjoint	.190	.001			.159	.006	.366	.000
	Présence d'enfants âgés de 3 ans et moins	.148	.020			.135	.030	.173	.007
	Détresse perçue de l'économie du ménage			.133	.015			.136	.012
	Avoir un conjoint cadre	.123	.023						
	Variables de contrôle (bloc 2)	Nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint			.176	.003	.189	.001	.166
Soutien				-.127	.037				
Interactions avec (bloc 3)	Travailler en dehors des heures normales x soutien							.222	.002
	Difficultés rencontrées avec le conjoint x soutien							-.217	.020
	Risque de perdre l'emploi actuel x soutien							.123	.035
	R² total		.348		.389		.406		.358

¹Régressions hiérarchiques où les variables du bloc 1 sont introduites selon la méthode « Enter » et celles des blocs 2, 3 et 4, selon la méthode « Stepwise ». Seules les variables significatives des blocs 1 et 2 sont présentées.

**p<.01; * p<.05.

7 2 4. Synthèse relative à la vérification de l'hypothèse de l'effet interactif du soutien social (« Buffer Effect Hypothesis »)

À l'issue de cette section, relative à la vérification de l'effet interactif du soutien social, nous produisons, ci-après, un résumé des principaux résultats enregistrés :

- Tout d'abord, force est de constater que dans l'ensemble l'effet interactif du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur s'avère peu efficace à l'égard du conflit travail-famille et ce, une fois les variables psychodémographiques et les stresseurs contrôlés. Témoin de ce constat, aussi bien la quantité faible des termes interactifs (14 seulement sur les 432 termes interactifs testés) qui sont demeurés d'un effet significatif sur l'intensité dudit conflit (soit 3.2 %) que celle, encore plus faible, des termes interactifs qui se sont avérés efficacement modérateurs de l'intensité de ce conflit (.2 seulement et à 5 % sur les 432 testés) (soit 0.46 %)
- Par ailleurs, les résultats enregistrés permettent de constater que le soutien évaluatif, s'avère d'un effet interactif significatif plus important (en contrôlant pour les aspects psychodémographiques des répondants et des stresseurs) et ce, par rapport à ce qu'il est des autres types de soutien analysés : d'abord, cet effet interactif, apparaît émaner des trois sources de soutien examinées dans cette recherche (le conjoint, l'organisation et le supérieur); ensuite, il semble concerner les trois sous-échantillons de répondants étudiés. Néanmoins, force est de constater que cet effet interactif semble intensifier l'impact des stresseurs à l'endroit du conflit travail-famille.
- Quant au soutien émotionnel, il y a lieu de remarquer que son effet interactif est limité à un seul stresser, ayant trait à la détérioration perçue de l'état de l'économie du ménage (à 5 %) ; ne paraît émaner que d'une seule source de soutien (l'organisation) et ne modérer, efficacement, que le conflit travail-famille éprouvé par un seul sous-échantillon de répondants : le modèle général qui renferme quelques cas d'enquêtes monoparentaux (53 cas).
- S'agissant de l'effet interactif du soutien informatif, il semble lui aussi limité : il paraît émaner d'une seule source (le conjoint) et ne concerner qu'une partie de l'ensemble de

nos répondants : ceux ayant un conjoint et ceux dont le conjoint travaille. En outre, cet effet interactif renforce l'impact de deux stressseurs à l'endroit du conflit travail-famille : le nombre d'enfants à charge et vivant avec soi, dans le cas enquêtés ayant un conjoint (à 5 %) et le risque perçu de perdre l'emploi actuellement occupé pour ce qui concerne les répondants appartenants aux couples bi-actifs (à 5 %).

- Enfin, l'effet interactif du soutien instrumental semble limité, lui aussi, en ce sens qu'il ne paraît dériver que d'une seule source (le supérieur) et ne concerner qu'une partie de nos répondants. Toutefois, la nature de cet effet interactif s'avère mitigée : il semble intensifier l'impact de l'horaire irrégulier de travail sur le conflit travail-famille et ce, aussi bien pour les répondants ayant un conjoint (à 5 %) que pour ceux appartenant à des couples bi-actifs (à 5 %); alors qu'il appert constituer un mécanisme efficacement modérateur de l'effet des difficultés rencontrées avec le conjoint sur le conflit-travail-famille dans le cas de ces derniers (à 5 %).

Chapitre VIII

8 DISCUSSION

L'objet de notre recherche s'est articulé sur l'évaluation de l'efficacité du soutien social prodigué par l'organisation, le supérieur hiérarchique et le conjoint, à réduire ou à modérer les effets des différents stressors confinés dans la vie professionnelle et familiale à l'endroit du conflit travail-famille.

Ce chapitre, réservé à la discussion de nos résultats de recherche, sera organisé comme suit : dans une première section, nous élaborerons sur les réponses à donner aux questions de recherche formulées dans le chapitre trois (« méthode de recherche »); dans une deuxième section, nous soulèverons un certain nombre de questions qui découlent de nos résultats de recherche.

Toutefois, nous tenons à préciser, qu'étant donné la diversité des échantillons de répondants analysés dans cette étude, nous avons choisi d'orienter principalement notre discussion autour des résultats enregistrés à l'endroit des répondants dont le conjoint travaille (modèle 3) et ce, pour deux raisons principales : d'abord, cette catégorie de répondants, conjointement avec celle rassemblant l'ensemble des répondants (modèle 1), affiche un conflit travail-famille légèrement plus important relativement à ce qu'il en est des répondants ayant un conjoint (modèle 2); deuxièmement, cette catégorie de répondants regroupe quasiment les trois quarts des répondants dont est constitué l'échantillon global de cette recherche (73 %).

8.1. RÉPONSES AUX QUESTIONS DE RECHERCHE

Faisant écho à la controverse des résultats enregistrés dans la littérature revue à propos des modes d'influence du soutien social, nous avons formulé deux hypothèses principales de recherche :

- La première hypothèse se rapporte au modèle de l'effet additif (« *Main Effect Model* ») : elle suppose que les différentes sources (organisation, supérieur hiérarchique et conjoint) de soutien social et ce, suivant les quatre types considérés dans cette recherche (émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental), auront des effets indépendants et significativement réducteurs de l'intensité du conflit travail-famille.
- La deuxième hypothèse ayant trait au modèle de l'effet interactif dudit soutien (« *Buffer Effect Model* »), stipule que celui-ci, selon les sources et les types considérés, constituera un mécanisme significativement modérateur de l'impact des stressseurs inhérents à la vie professionnelle et familiale sur le conflit travail-famille.

8.1.1. L'hypothèse de l'effet additif du soutien social

Dans la vérification du bien fondé de cette hypothèse, nous adopterons le canevas suivant qui va nous permettre d'apporter une réponse globale à la question de recherche posée, tout en spécifiant les contributions relatives à chaque source et type de soutien à l'explication du conflit travail-famille (du moins, une fois que l'effet des stressseurs est contrôlé). Ainsi, nous mettrons, d'abord, en relief la faiblesse relative du modèle additif du soutien social; ensuite, nous procéderons à la discussion des résultats relevés au niveau de chaque source et type dudit soutien examiné dans cette recherche; enfin, nous soulignerons les différences détectées au niveau de ces sources et types entre les trois modèles de répondants étudiés.

8.1.1.1. Importance du modèle additif de soutien social

Autant les résultats des analyses de corrélation simple et de régression (sans contrôle de l'effet des aspects psychodémographiques des répondants et des stressseurs) montrent que le soutien social est, en général, un mécanisme négativement et fortement associé au conflit travail-famille ($ns \leq r \leq -.405$), notamment au niveau du type évaluatif et de la source organisationnelle, autant ceux découlant des analyses de corrélation partielle et des régressions hiérarchiques (avec contrôle de l'effet des aspects psychodémographiques des répondants et des stressseurs), nous montrent qu'il faut probablement être plus prudent dans nos jugements. En effet, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et

des stressseurs, le soutien social appert un mécanisme beaucoup moins lié au conflit. Autrement dit, les résultats enregistrés, lors de ces dernières analyses, n'expliquent guère plus que ce qui est déjà expliqué par les variables psychodémographiques et les stressseurs. Plusieurs faits nous autorisent à souscrire à une telle conclusion :

- D'abord, le nombre des soutiens qui sont demeurés d'un effet significativement lié au conflit travail-famille, après les contrôles est limité. En effet, sur les 32 types de soutien testés (autrement dit 32 hypothèses spécifiques formulées) dans les analyses de régression, 9 seulement (29 %) sont restés significatifs, une fois contrôlé l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs, alors que 20 l'étaient avant ce contrôle. De plus, sur les 9 relations enregistrées, 3 vont dans un sens opposé à celui escompté par l'hypothèse préalablement élaborée (voir tableau 7 3). Enfin, signalons que 7 résultats paraissent significatifs à 1 % et 2 ne le sont qu'à 5 %.
- Le même constat peut-être réitéré, s'agissant du soutien global aussi bien du conjoint, de l'organisation que du supérieur : sur les 8 mesures globales de soutien testées, après contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs, (autrement dit 8 hypothèses globales formulées) dans les analyses de régression, 2 seulement (25 %) se sont révélées significatives et ce, conformément au sens prévu par l'hypothèse préalablement établie. Avant l'établissement d'un tel contrôle, 6 mesures sur les 8 testés se sont révélées significatives (soit, 75 %).
- Les modèles explicatifs ayant émergé, lors des analyses de régression réalisées (avec contrôle des aspects psychodémographiques des répondants et des stressseurs), permettent de souligner que la contribution additionnelle du soutien à l'explication de la variance observée, lorsqu'elle est significative, est de faible envergure comparativement à celle tributaire des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs familiaux et professionnels considérés prioritairement. Ainsi, selon les modèles, ce niveau explicatif additionnel varie de 0 à 2.3 % alors que la contribution des variables psychodémographiques et des stressseurs oscille entre 30.2 et 42.6 %.

- Parmi les résultats individuels obtenus, trois vont dans un sens contraire à celui de l'hypothèse. Autrement dit, au lieu que le soutien social réduise le conflit travail-famille, il semble l'intensifier. C'est le cas du soutien émotionnel du conjoint (au niveau des répondants ayant un conjoint et de ceux dont le conjoint travaille) et du soutien instrumental du supérieur (au niveau des répondants ayant un conjoint). Toutefois, la relation initialement observée entre ces trois soutiens et le conflit travail-famille est négativement significative – sauf dans les cas du soutien émotionnel où elle est négative mais non significative –, mais une fois que tous les stressseurs sont contrôlés, cette relation s'inverse faiblement indiquant qu'à stressseurs constants, le soutien instrumental du supérieur, comme le soutien émotionnel du conjoint, intensifie légèrement le conflit travail-famille.

Ce constat fait sur le peu d'efficacité du soutien additif, se rapporte uniquement à l'effet indépendant (additionnel) de ce soutien car ce dernier demeure très efficace par le biais des stressseurs et des variables psychodémographiques avec lesquels il interagit. Autrement dit, les variables relatives à ces deux blocs et celles concernant le soutien ne sont pas indépendantes mais présentent de nombreux cas de corrélation dont à titre d'exemple : le soutien évaluatif du conjoint avec les difficultés rencontrées avec celui-ci ($r = -.522, p \leq .01$), le soutien émotionnel de l'organisation avec le conflit des rôles ($r = -.303, p \leq .01$), le soutien instrumental du supérieur avec l'ambiguïté des rôles ($r = -.339, p \leq .01$) et la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.294, p \leq .01$), le soutien instrumental du conjoint avec le sexe ($r = -.388, p \leq .01$) ou le soutien évaluatif du supérieur avec l'ambiguïté des rôles ($r = -.352, p \leq .01$), le conflit des rôles ($r = -.338, p \leq .01$) et la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.334, p \leq .01$). Dans l'analyse de l'effet indépendant du soutien social, ce sont ces différentes associations qui demeurent sous-jacentes à l'explication de la faible signification (additionnelle) de cet effet. Cette corrélation entre les stressseurs et les soutiens fait en sorte que celui qui entre en premier dans le modèle de régression (hiérarchique), explique la majeure partie de la variance du conflit travail-famille. Par conséquent, le soutien social pourrait avoir une influence plus forte (que celle mise en valeur par le seul effet additif indépendant) sur le conflit travail-famille mais qui passerait par sa relation avec les caractéristiques psychodémographiques et, surtout, les perceptions que les répondants ont de l'intensité des stressseurs. D'ailleurs, en contrôlant pour l'effet des

caractéristiques psychodémographiques des répondants, aussi bien dans le cas des soutiens que dans celui des stressseurs, les résultats des analyses de régression effectuées, séparément pour chacun de ces deux groupes de variables, nous ont montré que la variance expliquée par les stressseurs d'une part, et par les soutiens de l'autre part (au niveau du conflit travail-famille), s'établissait respectivement de 32.6 à 34.6 % pour les stressseurs et de 27.9 à 30.2 % pour les soutiens. L'on convient donc à dire que les soutiens ont un effet, du même ordre ou légèrement inférieur à celui des stressseurs mais ils expliquent grosso modo la même partie de la variance du conflit que ces derniers.

L'effet additionnel (une fois les stressseurs contrôlés) du soutien social sur le conflit travail-famille est donc faible puisque la majeure partie de l'effet du soutien transite via l'effet des stressseurs. Autrement dit, quand le répondant perçoit qu'il n'a pas de soutien, c'est qu'en même temps, il a la perception d'avoir des stressseurs élevés. A l'inverse, quand il a le sentiment d'avoir du soutien, c'est qu'en fait, il perçoit que ses sources de stress sont réduites. Donc ce que le soutien ferait de plus efficace pour réduire le conflit travail-famille, c'est de réduire les stressseurs. En dehors de ceci, il n'y aurait pas d'effet supplémentaire indépendant (ou alors, il est minime).

Les résultats de cette étude, vont dans le sens des conclusions de plusieurs recherches consultées (Goff et coll., 1990 et Fried et Tiegs, 1993). Toutefois, la majorité des études ont mesuré le concept de soutien social de différentes façons, ce qui rend la comparaison des résultats délicate. De même, il y a lieu de constater que la plupart de ces études, ont testé l'effet additif du soutien social sur des domaines de stress ou de bien-être plutôt que sur le conflit travail-famille. Finalement, dans ces différentes études, on est loin d'avoir contrôlé le même nombre et type de variables que nous le faisons dans notre recherche. Parmi les études faisant référence au conflit travail-famille, celle de Goff et coll. (1990), met en relief l'inefficacité de l'effet additif (même en contrôlant un nombre réduit de stressseurs par rapport à celui contrôlé dans notre recherche) du soutien de l'organisation - consistant dans l'établissement de garderie sur les lieux de travail (les réponses étant appréciées selon une échelle dichotomique) - sur l'intensité du conflit travail-famille et l'absentéisme. Il s'agirait donc ici plus spécifiquement du soutien instrumental de l'organisation que nous retrouverons analysé plus particulièrement dans la section suivante. Aux antipodes de cette conclusion, l'effet additif du soutien social a été confirmé par les résultats d'autres

recherches (LaRocco et Jones, 1978; Parasuraman et coll., 1992; Ray et Miller, 1994). À la lumière de l'étude de LaRocco et Jones (1978), l'effet additif (en contrôlant pour l'effet du conflit de rôles et de l'ambiguïté des rôles) du soutien du supérieur - mesuré selon une même échelle reflétant plusieurs aspects de ce soutien : émotionnel, évaluatif, instrumental, informationnel - a paru efficace pour augmenter la satisfaction vis-à-vis du travail, réduire l'intention de quitter son travail et renforcer l'estime de soi. Allant dans la même veine d'explication, et d'après l'étude de Parasuraman et coll. (1992), le soutien du supérieur - mesuré selon 8 énoncés reflétant les quatre types de soutien élaborés par House (1981) avec une échelle d'appréciation des réponses à 5 points de variation - augmente la satisfaction au travail. Dans cette étude, on a contrôlé les caractéristiques démographiques suivantes : le genre, l'âge, le statut occupationnel, l'ancienneté au poste, l'ancienneté dans l'organisation, le niveau d'éducation, le salaire annuel. De même dans l'étude de Ray et Miller (1994), le soutien du supérieur (mesuré selon une seule échelle renfermant des énoncés reflétant quatre aspects : émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental) paraît réduire l'épuisement émotionnel et le sentiment de dépersonnalisation ressenti. Dans cette étude on a contrôlé pour l'effet des variables suivantes : le poste occupé (« *Job Title* »), la durée du temps passé au travail, le fait de travailler à plein temps ou à temps partiel, l'horaire de travail, l'âge, le nombre d'enfants à charge et leur âge et l'étendue des responsabilités assumées à l'égard des soins aux enfants.

Grosso modo, vu les nombreuses différences relatives aux devis de recherche, nous émettons beaucoup de réserve sur ces comparaisons de résultats. D'abord, aucune des recherches susmentionnées n'a examiné l'effet additif du soutien social sur l'intensité du conflit travail-famille. À cela s'ajoutent les différences au niveau des mesures du soutien social qui ont été considérées dans ces recherches. À cet égard, signalons qu'aucune de ces recherches n'a étudié l'effet additif du soutien social de façon éclatée en plusieurs types (émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental) comme nous le faisons. Par contre, nous pouvons dire que nos résultats, contribuent plutôt à renforcer le caractère controversé de l'hypothèse du modèle de l'effet additif du soutien social (« *Main Effect Model* »). De même, se pose la question de la pertinence des variables contrôlées. Certaines, peuvent avoir un effet « masquant » dont à titre d'exemple : les difficultés rencontrées avec le conjoint. Il se pourrait même que le degré de signification soit lié au nombre de stressseurs

contrôlés - plus il y a de variables contrôlées, plus l'effet du soutien serait faible à cause des intercorrélations.

8.1.1.2. Importance du soutien additif selon les différentes sources

L'objet de la discussion ici, consiste à évaluer l'efficacité de l'effet additif émanant de chacune des trois sources de soutien appréhendées dans cette recherche et ce, à la lumière des conclusions générales précédemment tirées sur le modèle additif.

- **L'effet additif du soutien du conjoint**

L'effet du soutien du conjoint, quoiqu'il ait suscité peu d'intérêt de la part des chercheurs relativement à l'effet du soutien organisationnel (supérieur, collègues et organisation), serait néanmoins, un mécanisme qui réduit l'intensité du stress éprouvé par les individus (Vanfossen, 1981) et partant améliore leur bien-être dans plusieurs domaines (Suchet et Barling, 1986; Parasuraman et coll., 1992).

S'agissant du **soutien émotionnel du conjoint**, soulignons d'abord la rareté des études ayant examiné son effet additif simultanément aux autres types de soutien, et encore moins dans un contexte de conflit travail-famille. Néanmoins, pour Vanfossen (1981), le soutien émotionnel du conjoint est supposé réduire la dépression. Pour notre part, dans notre recherche, le soutien émotionnel du conjoint (*Mon (Ma) conjoint(e) me console quand les choses vont mal...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte...est insensible à mes problèmes...*) ne semble pas être associé au conflit travail-famille tant au niveau des tests de corrélation simple qu'à celui des tests de corrélation partielle (voir tableau VIII.1). Ce résultat diverge par rapport aux résultats enregistrés dans les rares études relevées dans la littérature consultée. Ainsi, comme nous l'avons déjà mentionné, le soutien émotionnel du conjoint s'est révélé d'un effet réducteur sur la dépression – mais seulement dans le cas des hommes et des femmes au foyer - (Vanfossen, 1981). Dans cette étude, le soutien émotionnel a été mesuré selon trois énoncés qui se rapprochent des nôtres, avec une échelle d'appréciation demandant aux répondants de préciser s'ils sont d'accord ou non avec les énoncés proposés. Cependant, dans cette même étude, le soutien émotionnel du conjoint s'est avéré inefficace pour réduire la dépression

éprouvée par les femmes qui travaillent. Toutefois, dans cette étude, on a contrôlé l'effet du soutien évaluatif. Nous ferons ceci dans la section 8 1 1 3 consacrée à l'analyse de l'efficacité des types de soutien et nous verrons apparaître un léger effet du soutien émotionnel (qui était donc masqué par le soutien évaluatif) mais celui-ci – contrairement aux résultats de Vanfossen – se révélera contre-intuitif.

S'agissant de l'effet additif du **soutien évaluatif du conjoint**, nous soulignons, encore là, la rareté des études qui l'ont appréhendé de manière séparée des effets des autres types de soutien du conjoint et moins encore dans un contexte de conflit travail-famille. Parmi les rares recherches ayant ciblé spécifiquement le soutien évaluatif du conjoint, nous retrouvons l'étude de Vanfossen (1981) où des attentes ont été formulées au sujet de l'efficacité de l'effet additif du soutien évaluatif du conjoint face à la dépression. Ceci étant dit, et contrairement aux observations faites sur le soutien émotionnel, il est à souligner que l'ensemble des résultats observés (sans contrôle de l'effet des variables psychodémographiques et des stressors), permet de souligner que le soutien évaluatif du conjoint («*Mon (Ma) conjoint(e) approuve habituellement ma façon de faire, ...apprécie ce que je fais...*») réduit l'intensité du tiraillement quotidien entre la vie professionnelle et la vie de famille (à 1 %). Toutefois, cet effet réducteur disparaît ou s'amenuise grandement lorsqu'on contrôle l'effet des stressors, notamment, les difficultés rencontrées avec le conjoint, avec lequel, il demeure fortement corrélé ($r \geq -.522, p \leq .01$). Cette disparition ou cet amenuisement est normal dans la mesure où lorsque la relation maritale est parsemée de mésententes ou de difficultés, l'on ne s'attend pas à ce que le répondant ait un soutien de son conjoint (approbation, appréciation, etc.). Les deux variables sont très corrélées et celle qui entre en premier dans le modèle d'analyse, explique la majeure partie de la variance explicable commune du conflit travail-famille. Néanmoins, il reste – une fois ce stressor contrôlé (et pour certains échantillons seulement) – une faible variance résiduelle que le soutien peut expliquer (à 5 % dans le modèle corrélationnel et à 1 % dans le modèle de régression lorsque le soutien émotionnel est contrôlé) (voir respectivement les tableaux 7 2 et 7 3). Il s'agit du soutien le plus significatif de cette source et la relation observée, va bien dans le sens des hypothèses. On peut pourtant se questionner sur la pertinence du stressor «*difficultés rencontrées avec le conjoint*» dans ce cas, puisque la source de stress et la source de soutien ne font qu'une seule et même personne : le conjoint. Nous reviendrons

sur ce point dans les questions soulevées par les résultats (section 8 2). Pour en revenir à nos résultats, ceux-ci sont confirmés par l'étude de Vanfossen (1981) où le soutien évaluatif (mesuré selon trois énoncés qui se rapprochent des nôtres, avec une échelle d'appréciation invitant les répondants à préciser dans quelle mesure ils sont d'accord avec le contenu des énoncés proposés) paraît réduire le degré de dépression des hommes, des femmes au foyer et des femmes employées. Notons, enfin, que dans cette étude, l'effet additif du soutien émotionnel du conjoint a été contrôlé (ce que nous ferons dans la section 8.1.1.3). Notons que, le nombre de variables socio-démographiques et de stressseurs contrôlés (l'éducation, l'âge, le nombre d'enfants à charge, le revenu familial et le statut occupationnel du conjoint) est plus faible que celui contrôlé dans notre étude.

L'effet additif du **soutien informationnel du conjoint** est celui qui a suscité le moins d'intérêt dans la littérature consultée relativement aux autres types de soutien émanant de cette source. Ceci étant précisé, à la lumière des résultats enregistrés dans la présente recherche, le soutien informationnel du conjoint (« *Mon (Ma) conjoint(e) me fait des suggestions pour améliorer notre qualité de vie...me dit ce qui ne va pas ...refuse de discuter des problèmes* ») semble réduire l'intensité du conflit travail-famille, puisqu'il appert associé à ce conflit dans le modèle corrélationnel simple (voir tableau 7 1). Pourtant, lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs, l'effet additif de ce type de soutien disparaît. Ce constat nous paraît tributaire des corrélations observées entre ce type de soutien et certaines variables de contrôle notamment, les difficultés rencontrées avec le conjoint ($r = -.377, p \leq .01$), les difficultés rencontrées avec les enfants ($r = -.229, p \leq .01$) et, à un niveau moindre, le sexe ($r = -.131, p \leq .01$). La relation initiale entre ce soutien et le conflit travail-famille passerait donc en fait par l'effet de ces stressseurs sur le conflit. Les répondants qui affirment ne pas jouir du soutien informationnel du conjoint sont justement ceux qui paraissent rencontrer des difficultés avec ce dernier. Ceci est, là encore, tout à fait normal car lorsqu'on éprouve des problèmes dans les relations maritales, il est très attendu que le conjoint ne prodigue pas les informations susceptibles de réduire le conflit travail-famille éprouvé par le répondant. Encore là, on peut s'interroger sur la pertinence de contrôler un stressseur qui a comme origine la même source que le soutien. Enfin, remarquons que la relation entre le soutien informationnel et le conflit travail-famille - une fois les contrôles effectués - (sans être significative) est -

comme dans le cas du soutien émotionnel – de sens positif. Peut-on croire alors que le soutien informationnel soit une conséquence du conflit travail-famille plutôt qu'une cause de sa réduction comme nous l'avons formulé dans notre hypothèse ?

Eu égard au **soutien instrumental du conjoint** (« *Mon (Ma) conjoint(e) fait les courses - épicerie, nettoyage, achats de vêtements -, ...s'occupe des tâches ménagères, ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant, tels que : bains, repas, habillement, ...*»), il y a lieu de souligner que c'est le type de soutien qui a le plus polarisé les attentes formulées dans la littérature relative au soutien du conjoint (Lee et Duxbury, 1998). À cet égard, Almeida et coll. (1993), ont mis en évidence l'importance de plus en plus grande du soutien instrumental du conjoint, notamment la participation (des hommes) aux travaux domestiques et aux soins pour enfants. Ainsi, d'après Sutor (1991) (cité par Blair, 1993), cette participation semble constituer un facteur déterminant de la satisfaction dans la vie maritale. De même, les répondants qui ne se voient pas aidés par leur conjoint sur le plan instrumental (le partage des tâches domestiques), affichent une moindre satisfaction vis-à-vis de leur vie de famille (Broman, 1988). Néanmoins, les résultats enregistrés dans la présente recherche, permettent de constater que l'effet additif du soutien instrumental du conjoint, diminue une fois contrôlés les variables psychodémographiques ou les stressseurs et disparaît quand les deux sont contrôlés. Ainsi, ce type de soutien s'avère corrélé avec certaines de ces variables de contrôle. C'est ce qui explique, la disparition de son effet additif dans les analyses de régression avec contrôle. Ainsi, à titre d'exemple, ce type de soutien s'avère fortement corrélé avec le sexe ($r = -.388$, $p \leq .01$), avec les difficultés rencontrées avec le conjoint ($r = -.228$, $p \leq .01$) et plus fortement encore avec le nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint ($r = -.453$, $p \leq .01$). L'analyse de ces résultats, montre, que les femmes, les répondants ayant des difficultés avec leur conjoint et les répondants dont le conjoint travaille beaucoup à l'extérieur, estiment avoir moins de soutien instrumental. Ce soutien est donc étroitement corrélé à des caractéristiques comme le sexe, le nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint et les difficultés rencontrées avec celui-ci ; caractéristiques, qui sont par ailleurs, très reliées au conflit travail-famille. L'on comprend alors, que quand on a ces caractéristiques, on a moins de soutien instrumental et partant plus de conflit travail-famille. Ces variables expliquent les mêmes portions de la variance dudit conflit et celles qui entrent les premières dans le

modèle d'analyse sont les seules à paraître significatives. Par contre, une fois ces caractéristiques contrôlées, le soutien instrumental apparaîtrait non relié au conflit travail-famille. Il n'y a donc pas d'effet additif du soutien instrumental autre que celui associé aux caractéristiques psychodémographiques et aux stressseurs. Le soutien instrumental est donc efficace mais ceux qui en bénéficient sont des hommes, des répondants n'ayant pas de difficultés avec leur conjoint et des répondants dont le conjoint travaille un petit nombre d'heures par semaine. Bref, ce résultat ne converge pas avec les conclusions de l'étude de Lee et Duxbury (1998), qui montraient que le fait que le conjoint assume différents rôles dans la famille (travaux domestiques, soins aux enfants, etc.) appert constituer une contribution majeure à l'équilibre travail-famille. Dans cette étude on a contrôlé pour l'effet de plusieurs variables socio-démographiques : sexe, âge, âge du conjoint, nombre d'enfants à charge, nombre d'heures hebdomadairement travaillées, niveau d'éducation atteint et âge des enfants. L'ensemble de ces constats nous incite à conclure que ce n'est pas tant le fait qu'on soit une femme ou un homme que celui de ne pas avoir de soutien instrumental qui expliquerait l'expérience d'un fort conflit travail-famille. Les femmes ont moins de soutien instrumental que les hommes et de ce fait, font plus l'expérience du conflit travail-famille que les hommes. A cet égard, contrairement aux autres analyses, c'est l'effet du soutien instrumental qui est prioritaire, et la disparition de la relation, quand on contrôle les variables psychodémographiques et les stressseurs, prouve, ici, l'efficacité du soutien instrumental pour un groupe particulier de répondants. C'est donc son absence qui explique le plus fort conflit travail-famille des femmes, des personnes qui ont un conjoint qui travaille beaucoup à l'extérieur, etc.... Par contre, si on ne considère que les personnes du même sexe (femmes ou hommes), que les personnes dont le conjoint travaille un même nombre d'heures à l'extérieur, que les personnes qui ont le même type de relation avec leur conjoint, etc. le conflit n'est pas plus fort parmi ceux qui estiment recevoir du soutien instrumental que chez ceux qui pensent le contraire.

Par ailleurs, l'effet additif (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs) de **la mesure globale du soutien du conjoint** s'est révélé non significatif quoi qu'il soit fortement significatif au niveau de la corrélation simple ($r \geq -.249, p \leq .01$) (sans contrôle). L'amenuisement du lien corrélationnel est tributaire, là encore, de la forte association relevée entre la mesure globale du soutien du conjoint et les difficultés

rencontrées avec celui-ci ($\beta = -.532, p \leq .01$). Par contre, à stressors constants (par exemple, niveau identique de difficultés rencontrées avec le conjoint, etc.), il n'y a plus d'effet du soutien de celui-ci. Ce constat diverge avec les résultats enregistrés par Suchet et Barling (1986) où le soutien (« *attitudinal* », « *emotional* », « *physical* ») du conjoint s'est avéré d'un effet additif positif (avec une variance expliquée de l'ordre de 35 % en contrôlant pour le conflit entre les rôles inhérents à la vie professionnelle et à la vie de famille – « *Interrole Conflict* » -) sur la satisfaction dans la vie maritale. L'absence de variables de contrôle ayant trait à la qualité des relations maritales telles que les difficultés rencontrées avec le conjoint, pourrait expliquer la force résiduelle de la relation entre le soutien et la variable dépendante (la satisfaction dans la vie maritale). Il en est de même en ce qui concerne l'étude de Parasuraman et coll. (1992) où le soutien global du conjoint (suivant quatre types : émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental) a paru augmenter la satisfaction dans la vie de famille. Là encore, les variables de contrôle utilisées (âge, fonction au travail, ancienneté dans le poste de travail et dans l'organisation, niveau d'éducation et salaire annuellement gagné) ne renfermaient aucune information concernant la qualité des interactions maritales.

- **L'effet additif du soutien de l'organisation**

Les attentes développées dans la littérature, à l'endroit de l'effet additif du soutien de l'organisation sont, d'abord, peu nombreux relativement à ceux élaborés à l'égard du supérieur ou des collègues (Thomas et Ganster, 1995). En outre, comme le soulignent ces deux auteurs, les attentes ont davantage concerné l'aspect instrumental et dans une moindre envergure, celui informationnel mais rarement les aspects émotionnel et évaluatif. En plus, concernant ces deux derniers aspects, à la lumière de la littérature consultée, il n'y a jamais eu d'attentes formulées à leur endroit dans un contexte de conflit travail-famille. Ceci étant, Thomas et Ganster (1995), soulignent que les programmes d'équilibre travail-famille sont censés réduire l'intensité des tensions entre ces deux sphères de vie. Shinn et coll. (1989), trouvent, également, que la perception du soutien de l'organisation réduit le tiraillement entre la vie professionnelle et la vie de famille. Toutefois, il n'y aurait pas assez d'évidence empiriquement rigoureuse dans la littérature pour attester de l'efficacité du soutien de l'organisation (Goff et coll., 1990; Thomas et Ganster, 1995).

S'agissant du **soutien émotionnel de l'organisation** (« Dans mon organisation, on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e)...on est sensible à la situation des employés qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille...»), il s'est avéré associé au conflit travail-famille au niveau des corrélations simples ($r \geq -.388$, $p \leq .01$) et également, quoique dans une moindre mesure, au niveau des corrélations partielles ($r \geq -.148$, $p \leq .05$). Il en est de même en ce qui concerne les analyses de régression (avec ou sans contrôle de l'effet des variables psychodémographiques et des stresseurs) quoique la relation ait tendance à s'amenuiser quand on contrôle les stresseurs (voir tableau VIII.1). Cet amenuisement de la relation s'explique, en partie, par le jeu des corrélations relevées entre le soutien émotionnel et certains stresseurs d'ordre professionnel dont, à titre d'exemple, la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.318$, $p \leq .01$), l'enrichissement de ces tâches ($r = .306$, $p \leq .01$) et le conflit de rôles ($r = -.303$, $p \leq .01$). Ici, ce sont surtout les stresseurs de travail qui ont un effet réducteur de la force de la relation indiquant par le fait même que la perception de soutien émotionnel de l'organisation (associé à un faible conflit travail-famille) est aussi associée à la perception de stresseurs au travail qui sont réduits. Bref, le résultat global concernant le soutien émotionnel de l'organisation témoigne de l'importance de la culture d'entreprise qui reconnaît que les problèmes d'équilibre travail-famille relèvent aussi bien de l'organisation que de l'employé (St-Onge et Guérin, 1994). Ceci, étant dit, nous relevons de la littérature plusieurs échos témoignant de l'importance, pour l'organisation d'adopter une culture favorable à l'équilibre travail-famille (Deneault, 1996) : selon Statistique Canada (1994) un environnement de travail qui reste ouvert sur la vie de famille des travailleurs, renferme plusieurs facteurs et mécanismes susceptibles de réduire le tiraillement entre les exigences de la vie professionnelle et le fardeau des responsabilités familiales. Ferber et coll. (1991) précisent, également qu'un environnement de travail qui demeure ouvert sur les aspects familiaux des travailleurs (« *Family-oriented* ») contribue à la conciliation travail-famille. Enfin, plusieurs autres auteurs ont mis en exergue l'importance de la culture organisationnelle (Burden et Googins, 1987; Jenner, 1994; Regan, 1994) afin que le soutien, entre autres, des dirigeants soit « perceptible aux yeux des employés » (Deneault, 1996).

S'agissant du **soutien évaluatif de l'organisation**, force est de constater, que son effet additif a rarement été testé seul sur les domaines de stress ou de bien-être, et jamais si l'on doit se limiter au contexte du conflit travail-famille. En effet, d'après la littérature revue, cet effet a seulement été examiné dans une échelle globale renfermant plusieurs autres types de soutien (Ray et Miller, 1994). Dans notre recherche, le soutien évaluatif («*Dans mon organisation on voit d'un mauvais œil les employés qui accordent beaucoup d'importance à leur vie de famille...on considère les employés qui s'impliquent beaucoup dans leur vie de famille comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière...*») demeure associé au conflit travail-famille (à 1 %) et ce, aussi bien au niveau des modèles corrélationnels simples ($r \geq -.405$, $p \leq .01$) et partiels ($r \geq -.225$, $p \leq .01$) qu'à celui des modèles de régression (avec ou sans contrôle). Toutefois, nous avons remarqué que l'intensité de cette association s'amenuise notamment quand on contrôle l'effet des stressseurs; ce qui témoigne, une fois encore, de l'absence d'indépendance entre les variables de contrôle, surtout, les stressseurs, et les variables de soutien. Ainsi, à titre d'exemple, le soutien évaluatif est corrélé au conflit de rôles de travail ($r = -.390$, $p \leq .01$), à l'ambiguïté de ces rôles ($r = -.355$, $p \leq .01$) et à la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.289$, $p \leq .01$). Cet amenuisement s'explique dans la mesure où il est attendu qu'un répondant qui vit de tels conflits, une telle ambiguïté dans son travail et pense qu'il est surchargé¹⁹, a le sentiment de recevoir un faible soutien évaluatif de la part de son organisation. Néanmoins, une fois contrôlé l'effet de ces stressseurs, le soutien évaluatif parvient à expliquer une faible variance résiduelle (à 1 %) aussi bien dans le modèle corrélational que dans le modèle de régression. Ceci montre qu'à stressseurs constants, ceux qui perçoivent avoir du soutien évaluatif de la part de leur organisation, ont bien un moindre conflit travail-famille. Donc il y a lieu de mentionner la présence d'un effet additif additionnel indépendant. Ceci étant, il y a lieu de réitérer ce qu'on a dit à propos du soutien émotionnel et ce, d'autant plus que la différence entre celui-ci et le soutien évaluatif, demeure subtile et qu'il s'agit toujours d'une question de philosophie de gestion ou de culture d'entreprise favorisant la conciliation travail-famille. En effet, l'importance de ces concepts à la conciliation travail-famille, résident dans le fait qu'ils agissent sur les «*attitudes et les comportements des dirigeants et des cadres de l'entreprise*» (Deneault,

¹⁹ En ce qui concerne ces stressseurs, il se pourrait que l'organisation soit à blâmer si l'état de conflit de rôles, d'ambiguïté et de surcharge de travail est tributaire d'une mauvaise conception du design des emplois et/ou du design organisationnel.

1996) et ce d'autant plus que la culture organisationnelle a une place de choix dans la vie professionnelle des travailleurs (Ferber et coll., 1991). Certains auteurs (Friedman, 1987; Rodgers et Rodgers, 1990; Regan, 1994) (cités par Deneault, 1996), la transposent en un des facteurs de réussite de l'implantation des pratiques d'équilibre travail-famille.

De même, et plus spécifiquement au **soutien informationnel de l'organisation**, Thomas et Ganster (1995), ont formulé plusieurs attentes quant à l'effet réducteur de ce type de soutien sur les indicateurs physiologiques (ex. la pression systolique et diastolique) psychologiques (ex. la dépression) et comportementaux (ex. l'absentéisme) du stress. S'agissant de la présente étude : le soutien informationnel de l'organisation (« *Dans mon organisation je peux consulter des personnes pour avoir de l'information en matière d'équilibre travail-famille...il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'équilibre travail-famille...* ») n'a semblé à aucun moment en association avec le conflit éprouvé par nos répondants entre leur vie de famille et leur vie professionnelle. Cependant, ce constat doit être interprété avec beaucoup de réserve étant donné la faible variance des réponses formulées à l'endroit de la question s'y rapportant (Thomas et Ganster, 1995) : une moyenne de 1.88 (avec un écart type de .99) sur une échelle de 6. Autrement dit, seule une minorité appert, plus ou moins, en accord avec le fait de dire que l'organisation procure des informations aidantes pour la conciliation travail-famille (21 cas sur 490, soit 4.3 %). Donc il ne peut pas y avoir d'effet parce qu'en fait très peu d'organisations diffusent des informations en l'occurrence. Néanmoins, il semblerait, selon les résultats de l'étude de Thomas et Ganster (1995) que ce type de soutien – mesuré suivant un ensemble de 5 types d'information ou de services d'orientation prodigués aux répondants (des professionnels de la santé) afin de les aider à surmonter leurs problèmes d'équilibre travail-famille - ne soit pas efficace pour réduire les indicateurs du stress susmentionnés.

Le **soutien instrumental de l'organisation** est celui qui a reçu le plus d'attention de la part des chercheurs et des praticiens qui se sont intéressés à cette source de soutien (Thomas et Ganster, 1995). Dans la présente recherche, l'effet additif du soutien instrumental de l'organisation (« *les services de garderie, les programmes d'aide aux employés ou de congés pour des raisons personnelles, l'aménagement des horaires ou de l'emploi...etc.* ») semble dans son ensemble, ne pas être associé au conflit travail-famille

éprouvé par nos répondants. Sur les 12 pratiques d'équilibre travail-famille mesurées²⁰, (voir tableaux 7.5 et 7.7) une seule est significativement associée au conflit travail-famille (sans contrôle et avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs); il s'agit des programmes de congés pour raisons personnelles qui sont probablement utilisés par les répondants pour régler des questions relevant de leur vie familiale. Par conséquent, l'implantation des pratiques d'équilibre travail-famille, semble loin de constituer un mécanisme efficace face au tiraillement quotidien des répondants entre leur vie de famille et leur vie professionnelle. Ceci confirme les conclusions relevées dans certaines études. Ainsi, à titre d'exemple, dans l'étude entreprise par Bohlen et Viveros-Long (1981) la flexibilité dans les horaires de travail n'a pas eu l'effet escompté sur la satisfaction des besoins des familles bi-actives. De même, dans l'étude de Haines III (1996) les services de gardes en milieu de travail, n'ont pas paru réduire l'absentéisme et le roulement du personnel. Néanmoins, les variables de contrôle utilisées dans cette étude (catégorie d'emploi, sexe, état civil, nombre d'enfants, âge des enfants) sont assez différentes de celles contrôlées dans notre recherche. Le même constat a été fait dans l'étude de Tremblay (1998) où les 16 pratiques d'équilibre travail-famille utilisées se sont avérées inefficaces à réduire l'intensité du conflit travail-famille. Grosso modo, cette inefficacité de l'effet additif du soutien de l'organisation, a de quoi susciter la curiosité de l'observateur, dans un contexte où « *les articles et volumes faisant l'éloge des pratiques d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille sont nombreux* » (Haines III, 1996).

Enfin, le **soutien global de l'organisation** (sans le soutien instrumental²¹) s'est avéré lié au conflit travail-famille et ce tant bien au niveau du modèle corrélationnel simple ($r \geq -.314$, $p \leq .01$) et partiel ($r \geq -.144$, $p \leq .05$) qu'au niveau du modèle de régression (à 1 %) avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs. Des trois soutiens (globaux) testés dans cette recherche, c'est le soutien (global) de l'organisation qui appert le plus associé au conflit travail-famille. Néanmoins, ce résultat reste difficile à comparer aux résultats d'autres recherches. Cette difficulté réside principalement dans le fait qu'il n'inclut pas l'effet additif

²⁰ Le soutien instrumental de l'organisation a été calculé sur la base de ces 12 pratiques d'équilibre travail-famille (voir le questionnaire en annexe 1, p. 9)

²¹ Le soutien instrumental, étant construit selon une addition d'échelle dichotomique et non pas suivant une échelle d'attitude de type *Likert*, à l'instar des autres types de soutien de l'organisation, il ne nous a pas été possible de l'intégrer dans la mesure globale du soutien émanant de cette source.

du soutien instrumental qui a été mesuré d'une manière différente dans notre recherche. Par conséquent, il accorde plus d'importance aux composantes les plus significatives (émotionnelle et évaluative). De même, il y a lieu de souligner l'amenuisement de la force de la relation entre ce soutien et le conflit travail-famille lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques, des stressés ou de ces deux groupes de variables à la fois. Néanmoins, et malgré cet amenuisement dû essentiellement à la réduction des stressés de rôles de travail - ambiguïté des rôles ($r \geq -.229, p \leq .01$) et conflit des rôles ($r \geq -.291, p \leq .01$) -, le soutien global de l'organisation parvient à exercer un effet additif additionnel et indépendant à l'endroit dudit conflit. Dans la recherche de Ray et Miller (1994), le soutien global de l'organisation - mesuré selon 6 énoncés reflétant l'appui émotionnel, évaluatif, informationnel et instrumental - a généré un effet additif mitigé à l'endroit de l'épuisement professionnel (« *Burnout* ») : il semble réduire la carence éprouvée par l'individu au niveau de son sentiment d'accomplissement personnel (« *Reduced personal accomplishment* »), légèrement intensifier son sentiment de dépersonnalisation (« *Depersonalization* ») mais ne pas avoir d'effet significatif sur son épuisement émotionnel (« *Emotional Exhaustion* »). Dans cette étude on a contrôlé pour l'effet des variables suivantes : le poste occupé (« *Job Title* »), l'ancienneté au travail, le fait de travailler à plein temps ou à temps partiel, l'horaire de travail, l'âge, le nombre d'enfants à charge et leurs âges et l'étendue des responsabilités assumées à l'égard des soins aux enfants. Néanmoins, nous constatons, que beaucoup de différences distinguent la stratégie de recherche ayant été à la base de cette étude de celle sous-jacente à notre recherche : d'abord, le conflit travail-famille y a été examiné en tant que variable indépendante, ensuite, aucune variable personnelle (ex. la gestion de soi, la désirabilité sociale, l'implication dans le travail et/ou dans la famille) n'y a été contrôlée; enfin, plusieurs stressés relevant de la vie professionnelle (ex. les stressés de conflit de rôles, l'enrichissement des tâches de travail, le risque perçu de perdre l'emploi actuellement occupé) et de la vie de famille (ex. les difficultés rencontrées dans la vie maritale et parentale) n'y ont pas été contrôlés.

- **L'effet additif du soutien du supérieur**

Nulle source de soutien n'a suscité autant d'intérêt et d'attentes face au stress éprouvé sur les lieux de travail, que le supérieur hiérarchique (LaRocco et coll., 1980; Blau, 1981; Ganster et coll., 1986; Ray et Miller, 1991). En effet, de par sa position dans le processus

de travail, le supérieur est censé être en mesure de prodiguer une aide privilégiée au travailleur car il est en interaction constante avec ce dernier et peut envisager de conclure avec ce dernier certains aménagements (Ray et Miller, 1994).

Le soutien émotionnel du supérieur a suscité plusieurs attentes dans la littérature Kauffmann et Beehr, 1986; 1989). Dans notre recherche, l'effet additif de ce type de soutien (« *Mon (Ma) supérieur(e)...ne veut rien savoir de mes difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille...compatit à mes problèmes d'équilibre travail-famille...n'accepte de parler que des sujets reliés au travail...»*) s'est avéré associé au conflit travail-famille au niveau des corrélations simples ($r \geq -.260$, $p \leq .01$) mais pas au niveau des corrélations partielles (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs). C'est le contrôle de certains stressseurs professionnels, auxquels ce type de soutien demeure corrélé, qui semble expliquer cet escamotage : l'ambiguïté des rôles ($r = -.366$, $p \leq .01$), le conflit des rôles ($r = -.385$, $p \leq .01$), la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.259$, $p \leq .01$) et le risque perçu de perdre son emploi ($r = -.255$, $p \leq .01$). L'on peut dire alors que ce type de soutien est associé au conflit travail-famille mais à travers la réduction des stressseurs liés à l'emploi. Autrement dit, lorsque le répondant perçoit recevoir un soutien (émotionnel) de la part de son supérieur, il a en même temps l'impression que ses stressseurs au travail sont réduits. Derechef, nous faisons la remarque sur le fait que l'efficacité du soutien social transite via la réduction des stressseurs. Ceci étant, nos résultats relatifs à l'effet additif du soutien émotionnel du supérieur, semblent confirmer les conclusions des deux recherches précédemment mentionnées puisqu'il n'y avait pas de variables psychodémographiques contrôlées dans ces recherches.

Le soutien évaluatif du supérieur (« *Mon (Ma) supérieur(e)...voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale...apprécie le travail que je fais, même si je le fais quelquefois différemment des autres du fait de mes obligations familiales...»*), est fortement associé au conflit travail-famille au niveau des corrélations simples ($r \geq -.345$, $p \leq .01$) et, dans une moindre mesure, au niveau des corrélations partielles ($r \geq -.133$, $p \leq .05$). La faiblesse de cet effet résiduel s'explique, encore là, par le contrôle établi sur les stressseurs, notamment : l'ambiguïté des rôles ($r = -.383$, $p \leq .01$), le conflit des rôles ($r = -.393$, $p \leq .01$) et la surcharge perçue des tâches de travail ($r = -.268$, $p \leq .01$). Là aussi, lorsque le répondant juge que son supérieur n'intervient pas afin de

réduire ses stresseurs de rôles de travail, il tend à percevoir que son supérieur ne lui prodigue pas un soutien suffisant pour qu'il puisse surmonter son conflit travail-famille. Par contre, disons que l'effet additif, additionnel et indépendant du soutien évaluatif du supérieur est significatif mais d'une manière modérée. Ce résultat demeure difficile à comparer, étant donné que la littérature consultée, ne semble renfermer aucune recherche spécifique à l'examen de l'effet additif du soutien évaluatif du supérieur à l'endroit du conflit travail-famille.

Plus spécifiquement à l'effet **additif du soutien informatif du supérieur**, plusieurs auteurs dont Cramer et Pearce (1990) - cités par Deneault (1996) - semblent considérer le supérieur, de par son rôle de promoteur potentiel des pratiques d'équilibre travail-famille, comme étant un lien entre les politiques, les programmes et les pratiques de conciliation travail-famille élaborés par la direction et les travailleurs. Néanmoins, c'est un type de soutien qui a été rarement examiné de manière séparée des autres soutiens, notamment du soutien instrumental. Ceci étant, dans la présente recherche, l'appui informatif du supérieur (*« Mon (Ma) supérieur(e)...m'informe des politiques ou pratiques organisationnelles susceptibles de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille...m'oriente vers des personnes capables de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille... »*), est assez faiblement associé au conflit travail-famille ($r \geq -.147$, $p \leq .05$). Toutefois, ce lien d'association déjà faible, s'évanouit lorsqu'on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stresseurs. Pourtant, l'analyse des liens de corrélation qu'il a avec ces variables ne nous permet pas de justifier cet évanouissement par cesdits liens car ils sont faibles ; mais comme le lien initial est faible, il ne faut pas grand-chose pour le faire disparaître. Dans ce cas aussi, le constat sur la faiblesse d'association entre ce soutien et ledit conflit, doit être prudemment interprété et ce, étant donné la faible variance des réponses formulées à son endroit : une moyenne de 2.5 (avec un écart type de 1.4) sur une échelle de 6. Autrement dit, seule une minorité appert, plus ou moins, en accord avec le fait de dire que le supérieur hiérarchique promeut les pratiques d'équilibre travail-famille auprès des répondants (62 cas sur 490, soit 12.6 %). Il se peut donc qu'il n'y ait qu'une faible relation parce qu'il y a trop peu de variance à expliquer. Le résultat obtenu ici, ne semble pas converger dans le sens des résultats de certaines recherches entre autres, celle de Deneault (1996) où lorsque le supérieur fait la promotion des pratiques d'équilibre

travail-famille parmi ses subalternes - une fois contrôlé l'effet des variables suivantes : sexe, âge, scolarité, catégorie occupationnelle, horaire de travail, nombre d'enfants à charge, avoir un conjoint, revenu personnel annuel brut, nombre d'employés dans l'établissement où l'on travaille, région de travail, ancienneté dans le poste et dans l'organisation - cela donne lieu à des effets positifs sur la satisfaction au travail, le rendement au travail et même sur la satisfaction à l'égard de la vie familiale et la vie en général. En outre, selon les résultats de cette même recherche, la promotion des pratiques d'équilibre travail-famille faite par le supérieur appert réduire certaines attitudes négatives au travail, dont : l'intention de refuser une promotion, l'intention de changer de poste, voire de changer d'employeur. Mais comme le soutien instrumental a lui-même peu d'effet (voir section suivante), il n'est pas étonnant que l'information relative à ces pratiques n'ait aussi pas beaucoup d'effet dans notre recherche.

S'agissant du **supérieur**, c'est le **soutien instrumental** qui a le plus suscité l'intérêt des chercheurs (Cohen et Wills, 1985; Kaufmann et Beehr, 1986; Carlson et Perrewé, 1999). Dans la présente recherche, ce type de soutien (« *Mon (ma) supérieur(e)...tient compte de mes exigences familiales lorsqu'il (elle) planifie les réunions et les rencontres....tiens compte de mes obligations familiales lorsqu'il (elle) m'attribue une charge de travail...prend en considération mes obligations familiales lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail....*») appert faiblement associé au conflit travail-famille au niveau des corrélations simples ($r \geq -.113$, $p \leq .01$) et même disparaît s'agissant des corrélations partielles. Il y a lieu de remarquer que le soutien instrumental du supérieur s'avère corrélé aux stressseurs professionnels, à savoir, l'ambiguïté des rôles ($r = -.320$, $p \leq .01$) et le conflit de rôles ($r = -.311$, $p \leq .01$); ce qui montre que son effet sur le conflit travail-famille, passe à travers sa corrélation avec les stressseurs. Cela témoigne du fait qu'à stressseurs constants, la relation, qui était déjà faible, disparaît, ce qui laisse supposer que la meilleure source de soutien instrumental du supérieur c'est encore la réduction des stressseurs. Dans l'étude menée par Kaufmann et Beehr (1986), l'effet additif du soutien instrumental du supérieur - mesuré selon des énoncés empruntés à l'échelle de Caplan et coll. (1975) et dont les réponses ont été appréciées suivant 4 points de fréquence - a paru intensifier les réactions aux tensions (« *Strain Reactions* »), l'absentéisme et réduire la performance au travail. Pourtant, les résultats enregistrés dans l'étude de Deneault (1996)

nous ont montré que le soutien instrumental du supérieur (mesuré selon une échelle de promotion des pratiques d'équilibre travail-famille, comportant 3 énoncés dont les réponses ont été appréciées de manière dichotomique) appert réduire, entre autres, l'intention d'arrêter de travailler, l'intention de changer d'employeur et le refus de promotion ou de transfert. Rappelant que dans cette étude, l'effet des variables suivantes a été contrôlé : sexe, âge, scolarité, catégorie occupationnelle, horaire de travail, nombre d'enfants à charge, avoir un conjoint, revenu personnel annuel brut, nombre d'employés dans l'établissement où l'on travaille, région de travail, ancienneté dans le poste et dans l'organisation.

Enfin, notons que le lien entre **la mesure globale du soutien du supérieur** et le conflit travail-famille demeure légèrement plus important que dans le cas du soutien global du conjoint mais moins important que dans celui de l'organisation (voir tableau VIII 1). En effet, ce lien s'est avéré significatif et négatif, mais il ne l'est plus quand on contrôle l'effet des stressseurs. Ce qui nous laisse conclure qu'il est efficace mais, encore une fois, à travers la réduction des stressseurs auxquels il demeure corrélé, à savoir : l'ambiguïté des rôles ($r = -.372$, $p \leq .01$) et le conflit de rôles ($r = -.371$, $p \leq .01$). Cette mesure globale manifeste le même comportement que les soutiens émotionnel et surtout évaluatif qui la composent. Ce résultat confirme certains autres résultats enregistrés dans la littérature dont, à titre d'exemple, la recherche effectuée par Ray et Miller (1994) où l'effet additif du soutien du supérieur – mesuré avec 6 énoncés empruntés à l'échelle de Caplan et coll. (1975) - a semblé réduire l'épuisement émotionnel (« *Emotional exhaustion* ») et le sentiment de dépersonnalisation (« *Depersonalization* »). Toutefois, ces auteurs affirment que le soutien du supérieur ne réduit pas le sentiment de carence éprouvé au niveau de l'accomplissement personnel (« *Reduced personal accomplishment* »). Par ailleurs, les résultats de l'étude de Parasuraman et coll. (1992) ont montré que le soutien du supérieur - mesuré selon 8 énoncés inspirés de la configuration en 4 types de soutien élaborée par House (1981) et dont les réponses ont été appréciées suivant 5 points de variation – appert augmenter la satisfaction au travail.

□ Synthèse

L'ensemble des points de discussion soulevés dans cette section permet de faire les principaux constats suivantes :

1. L'effet additif (direct, sans contrôle) du soutien de l'organisation est le plus associé au conflit travail-famille. Néanmoins, le fait que la dimension instrumentale de ce soutien n'ait pas été mesurée de la même façon que dans le cas du soutien du supérieur ou de celui du conjoint, limite quelque peu le sens des comparaisons formelles avec les autres soutiens. S'agissant de l'effet additif du soutien du supérieur, il occupe la deuxième place suivant l'ordre d'importance du degré d'association entre nos différentes sources de soutien et le conflit travail-famille. Enfin, l'effet additif du soutien du conjoint, est en troisième position. Autrement dit, le conflit travail-famille est plus lié aux sources de soutien au travail qu'aux sources de soutien dans la famille. Néanmoins, le soutien du conjoint a une importance très significative.
2. L'efficacité de l'effet additif du soutien de l'organisation est limitée aux aspects affectifs et surtout appratifs. Autrement dit, l'organisation, de par sa culture et sa philosophie de gestion favorables à l'équilibre travail-famille, représente une source efficace pour aider ses travailleurs à mieux concilier les exigences de leur travail et leurs responsabilités familiales. En effet, en agissant sur les mentalités des dirigeants, cette culture permet d'asseoir de nouvelles représentations des liens existant entre la vie professionnelle et la vie de famille. Ce qui permet de bien saisir un des enjeux actuels de la gestion des ressources humaines : gérer une ressource humaine, c'est aussi tenir compte de la famille derrière (Sekaran, 1986), avec toutes les responsabilités que cela comporte et qui influenceront en retour, la performance de cette ressource humaine. Autrement dit, la culture organisationnelle favorable à la conciliation de la vie professionnelle avec celle de famille, a un impact important sur la vie au travail des employés (Ferber et coll. 1991) (cité par Deneault, 1996); à telle enseigne, que certains auteurs la considèrent même, comme un déterminant du succès de toute politique organisationnelle en matière d'équilibre travail-famille (Regan, 1994). En ce qui concerne, le supérieur hiérarchique, le modèle est semblable même si les effets affectifs

et appratifs sont un peu moins forts et que les effets instrumentaux et informationnels sont légèrement significatifs (voir tableau VIII.1).

3. Les programmes, les informations, les politiques et les pratiques d'équilibre travail-famille, instaurées par l'organisation, se sont avérées inefficaces ou très peu efficaces pour réduire le tiraillement de l'individu entre les exigences de la vie professionnelle et le fardeau de la vie de famille. Ceci est aux antipodes des attentes exprimées par les spécialistes de ce champ d'études et de préoccupation. Cette remarque s'applique également, quoique dans une moindre mesure au soutien du supérieur. Autrement dit, les sources organisationnelles de soutien au travail sont loin d'avoir l'effet escompté et pourtant ce sont ces deux aspects qui ont le plus suscité d'attentes et de débats dans le passé chez les praticiens et les théoriciens de ce champ d'études.
4. Une autre dimension de nos résultats de recherche a trait au fait, constamment relevé, que l'effet additif du soutien, transite *via* la réduction des stressseurs. A cet égard, nous avons remarqué que l'effet additif des sources de soutien au travail, sur le conflit travail-famille, passe principalement à travers la réduction des stressseurs reliés aux rôles de travail (l'ambiguïté des rôles, le conflit des rôles et la surcharge perçue des tâches de travail), alors que l'effet additif des sources familiales de soutien sur ledit conflit transite aussi en partie, par certains stressseurs dont le plus crucial est cristallisé par les difficultés rencontrées avec le conjoint.
5. Enfin, relativement à l'hypothèse de l'effet additif additionnel (« *Main Effect Model* ») formulée au départ, il y a lieu d'affirmer que les sources de soutien au travail exercent un effet évaluatif additif (additionnel) faible sur le conflit travail-famille et ce, au-delà de l'effet simultané avec les stressseurs. Nous réitérons ici, toute l'importance de la culture organisationnelle et de la philosophie de gestion adoptée par les dirigeants en ce qui concerne les questions d'équilibre travail-famille (qui n'est pas prise en compte dans les stressseurs liés aux rôles de travail par exemple).
6. Le soutien du conjoint suit un autre modèle que le soutien au travail. Contrairement aux deux autres modèles (celui de l'organisation et celui du supérieur), il s'étend plus au soutien informationnel et au soutien instrumental. Contrairement également aux deux

autres modèles, les variables psychodémographiques jouent un rôle important au niveau de l'informationnel et de l'instrumental. Autrement dit, ces deux aspects du soutien du conjoint sont aussi efficaces – quoique l'instrumental l'est davantage que l'informationnel - pour réduire le conflit travail-famille, sauf que cette efficacité est plus réservée aux hommes et aux personnes qui travaillent de longues heures à l'extérieur.

7. Nous enregistrons l'absence d'effet réducteur du soutien émotif du conjoint. Nous ne pouvons expliquer ce constat ni par les corrélations observées entre ce type de soutien du conjoint et les variables psychodémographiques, ni par les corrélations avec les stressseurs - malgré la forte association qu'il a avec les difficultés rencontrées avec le conjoint. Nous imputons cette inefficacité au fait que la majorité des répondants (64 %), étant des femmes qui se trouvent dans des **familles bi-actives**, apprécient moins dans ce contexte l'appui émotif de leur conjoint (Lee et Duxbury, 1998). Autrement dit, ce n'est pas tant de consolation que d'aides concrètes dont sembleraient avoir besoin les répondants pour réduire leur conflit travail-famille.
8. Grosso modo, l'on ne peut parler d'un effet résiduel (additif et indépendant) important du soutien social dans cette recherche (au maximum 2.1 %). En fait, l'effet transite *via* les variables psychodémographiques et les stressseurs. Lorsqu'il y a un effet résiduel, c'est par le biais de la culture organisationnelle qui d'ailleurs, si elle avait été incluse parmi les stressseurs organisationnels, aurait complètement effacé cet effet résiduel.

Tableau VIII.1 Synthèse de l'effet additif du soutien social selon les sources²²

SOURCES	TYPES	r	r	r	r
		SIMPLE 281 ≤ n ≤ 346	AVEC CONTRÔLE (1) 258 ≤ n ≤ 278	AVEC CONTRÔLE (2) 243 ≤ n ≤ 265	AVEC CONTRÔLE (3) 229 ≤ n ≤ 265
CONJOINT	Affectif	ns	ns	ns	ns
	Évaluatif	-.264**	-.244**	ns	ns
	Informatif	-.207**	ns	ns	ns
	Instrumental	-.217**	-.125*	-.129*	ns
	Soutien global	-.261**	-.195**	ns	ns
ORGANISATION	Affectif	-.338**	-.303**	-.164**	-.148*
	Évaluatif	-.405**	-.334**	-.225**	-.225**
	Informatif	ns	ns	ns	ns
	Instrumental	-	-	-	-
	Soutien global	-.314**	-.237**	-.165**	-.144*
SUPÉRIEUR	Affectif	-.260**	-.199**	ns	ns
	Évaluatif	-.345**	-.286**	-.150*	-.133*
	Informatif	-.147*	ns	ns	ns
	Instrumental	-.113*	ns	ns	ns
	Soutien global	-.271**	-.197**	ns	ns

(1) Avec contrôle des variables psychodémographiques.

(2) Avec contrôle des stressseurs.

(3) Avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs.

** p≤.01; * p≤.05; ns : non significatif

²² La synthèse dont il s'agit ici, concerne les résultats relatifs à la catégorie des répondants dont le conjoint travaille, qui constitue 73 % de l'échantillon global de cette recherche.

8.1.1.3 Importance du soutien additif selon les types

Dans ce qui suit, nous discuterons de l'efficacité de l'effet additif de chaque type de soutien testé dans cette recherche et ce, à la lumière des attentes qu'il a suscitées dans la littérature et des résultats enregistrés dans la recherche empirique. Pour ce faire, nous avons jugé opportun, pour enrichir cette discussion, de tester la relation entre chaque type de soutien et le conflit travail-famille en contrôlant l'effet des autres types de soutien. Ce faisant, l'effet de l'intercorrélation, réputé exister entre les types de soutien émanant d'une même source (Greenhaus et Parasuraman, 1994), sera annulé. Ceci nous permettra de mieux faire ressortir l'effet spécifique à chaque type. Cette démarche, visualisée par les colonnes du tableau VIII 2, complète donc les analyses précédemment faites à l'endroit des sources de soutien et partant apporte d'autres éléments à la discussion des résultats enregistrés.

• L'effet additif du soutien émotionnel

Les différentes élaborations théoriques faites à l'égard du soutien émotionnel (Caplan et coll., 1975; Pinneau, 1975; Cobb, 1976; Gottlieb, 1978; Kahn et Antonucci 1980; House, 1981; Cohen et Wills, 1985), lui ont réservé une place de choix en le considérant comme une partie prenante dans tous les autres types de soutien (House, 1981; Barling, 1988). Par conséquent, plusieurs attentes ont été formulées à son égard dans la recherche empirique, dont à titre d'exemple, à l'endroit de la dépression éprouvée par les hommes et les femmes au foyer (Vanfossen, 1981), du sentiment de frustration et d'épuisement professionnel (Ford, 1985), de l'épuisement émotionnel et la satisfaction au travail (Himle et coll., 1989) et enfin, des tensions psychologiques éprouvées par l'individu (Kaufmann et Beehr, 1989). Néanmoins, nous soulignons l'absence d'étude empirique spécifique à l'effet additif du soutien émotionnel à l'endroit du conflit travail-famille. Ceci étant, à la lumière des résultats enregistrés, nous soulignons les résultats ci-après :

- Le soutien émotionnel s'avère le plus corrélé aux autres types de soutien et ce, aussi bien dans le cas du conjoint, de l'organisation que du supérieur. En outre, cette intercorrélation semble concerner davantage le soutien évaluatif [du conjoint ($r = .586, p \leq .01$), de l'organisation ($r = .633, p \leq .01$) et du supérieur ($r = .658, p \leq .01$)]. D'ailleurs, les énoncés

constitutifs du soutien émotionnel sont souvent apparus enchevêtrés avec les énoncés des autres types de soutien (voir tableaux 5 34, 5 50 et 5 65). C'est donc cette intercorrélation qui masque le véritable effet du soutien émotionnel et explique sa réapparition dans le cas du conjoint ou son amenuisement dans le cas de l'organisation et du supérieur (voir tableau VIII 2). L'intercorrélation entre les différents types de soutien et le soutien émotionnel, a été constamment relevée, au cours de cette recherche et ce, quelle que soit la source de soutien considérée. À ce propos, Greenhaus et Parasuraman (1994) précisent que *«Moreover, different types of support from the same person tend to be highly intercorrelated (House et Kahn, 1985), and all types of support are perceived to have an emotional component (Barling et coll., 1988)»*.

- Deux modèles différents semblent caractériser l'effet du soutien émotionnel. Dépendamment qu'il émane du milieu organisationnel ou du conjoint, le soutien émotionnel s'avère réduire ou augmenter le conflit travail-famille. Une raison pouvant justifier pourquoi le soutien émotionnel de l'organisation s'avère plus efficace à réduire l'équilibre travail-famille que le soutien émotionnel du conjoint, pourrait résider dans le fait que le contenu des énoncés le structurant porte sur la possibilité que l'organisation, peut, de par sa philosophie de gestion et sa culture, aider ses ressources humaines à atteindre un équilibre travail-famille. Ce qui n'est pas le cas des énoncés étoffant le soutien émotionnel du conjoint, qui s'articulent autour de thématiques de compassion, de consolation, de compréhension vis-à-vis de problèmes éprouvés de façon générale par le répondant et non pas spécifiquement à son conflit travail-famille. Comment par ailleurs, expliquer que - à autres soutiens constants - plus le répondant a un soutien émotionnel du conjoint, plus son conflit travail-famille augmente ? Il se pourrait que le conjoint manifeste sa compassion aux problèmes du répondant et sa consolation de ce dernier lorsque les choses vont mal. Dans ce contexte, le soutien émotionnel du conjoint ne précède pas le conflit travail-famille mais il en découle. Par conséquent, il devient normal que le répondant perçoive du soutien émotionnel quand les choses vont mal. Ainsi, si l'on compare à l'effet évaluatif de la même source (qui lui est réducteur du conflit), le fait d'être apprécié, approuvé (évaluatif) permettrait d'en prendre plus, de percevoir moins fortement l'intensité du conflit travail-famille - à stressseurs constants - alors que ce n'est que lorsque ce conflit s'intensifie de manière intolérable que ce manifesterait le soutien

émotionnel (consolation, empathie, etc.). Les deux soutiens sont corrélés (ceux qui soutiennent, réalisent également quand les choses vont mal et manifestent alors leur soutien émotionnel) mais seul le premier serait un réducteur du conflit, le second étant plutôt une conséquence. Ces liens seraient masqués dans les relations avec contrôle des autres soutiens (voir tableau VIII 1) car il se trouve que ceux qui prodiguent le soutien émotionnel sont justement ceux qui soutiennent sur le plan évaluatif et donc ont un conflit moindre qui s'oppose au conflit plus élevé qui susciterait le soutien émotionnel). Ainsi, une fois contrôlé le soutien évaluatif, la relation positive du soutien émotionnel avec le conflit ressort. Les analyses transversales comme la nôtre, ne peuvent permettre de décider ce qui est cause et ce qui est conséquence, seules des hypothèses peuvent être avancées à cet égard. Cela montre aussi que ce dont le répondant a besoin, ce n'est pas tant de compassions que d'approbation dans ce qu'il fait. Seul ce deuxième type de soutien lui donne le sentiment de vivre un conflit travail-famille moins fort que ce qu'il pourrait vivre en l'absence de ce type de soutien.

- Enfin, au vu des résultats enregistrés dans cette recherche, y a-t-il un effet additif additionnel du soutien émotionnel ou non à l'endroit du conflit travail-famille ? Et si oui, dans quel sens ? Répondre à ces deux questions nécessite de considérer, encore une fois, aussi bien l'influence des variables de contrôle que l'intercorrélation relevée entre les différents types de soutien examinés. Ainsi, dans la mesure où nous contrôlons pour l'ensemble des variables psychodémographiques, des stressors et des autres types de soutien, l'efficacité de l'effet additif additionnel du soutien émotionnel disparaît complètement des analyses sauf dans le cas du supérieur ($r = -.184, p \leq .01$). Mais au vu des chiffres du tableau VIII.1, comment peut-on expliquer ce constat ? Le contrôle des autres soutiens fait ressortir l'effet spécifique de chaque soutien et à cet égard, on peut dire que cet effet pouvait être masqué dans le tableau VIII.1. Ainsi, si l'on exclut la variance commune et que l'on ne tient compte que des variances spécifiques expliquées par chaque soutien, c'est le soutien émotif du supérieur et non plus celui de l'organisation qui se révèle significatif. Toutefois, il faut être bien conscient que cet effet, même s'il est significatif à 1 % (selon le test de corrélation partielle, en contrôlant l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants, des stressors et des autres soutiens), demeure faible. Il se révèle d'ailleurs non significatif selon les résultats de

l'analyse de régression hiérarchique effectuée (en contrôlant l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants, des stressseurs et des autres types de soutien).

- La comparaison des résultats de notre recherche avec ceux enregistrés dans la littérature est difficile à faire, étant donné le manque d'études ayant traité de l'effet additif du soutien émotionnel à l'endroit du conflit travail-famille. La plupart de ces études ont testé l'effet additif de ce soutien sur certains domaines de stress ou de bien-être. Ainsi, à titre d'exemple, le soutien émotionnel réduit la dépression (Vanfossen, 1981), l'épuisement professionnel et le stress épisodique et chronique (Ford, 1985). Dans cette première étude, le soutien émotionnel a été mesuré selon trois énoncés qui se rapprochent des nôtres, avec une échelle d'appréciation demandant aux répondants de préciser s'ils sont d'accord ou non avec les énoncés proposés. De même, on a contrôlé l'effet du soutien évaluatif, du niveau d'éducation, de l'âge, du statut occupationnel du conjoint, du revenu familial et du nombre d'enfants à charge et vivant avec soi. Cependant, relativement à notre stratégie d'analyse, aucun contrôle n'a été fait pour les aspects psychologiques des cas examinés et pour les stressseurs aussi bien d'ordre familial que professionnel. Par conséquent, nous mettons un bémol sur cette comparaison de résultats. Dans la deuxième étude, le soutien émotionnel a été mesuré selon 9 énoncés mais on n'a contrôlé que pour l'effet des deux autres soutiens examinés dans cette recherche, à savoir : le soutien instrumental et celui informatif. Ceci rend la comparaison des résultats plus difficile encore car ni les caractéristiques (démographiques, économiques, ou psychologiques) des répondants, ni les stressseurs familiaux et/ou professionnels n'y ont été contrôlés. Le soutien émotionnel réduit également l'épuisement émotionnel et le manque de sentiment d'accomplissement personnel (Himle et coll., 1989) et les tensions psychologiques ressenties par l'individu (Kaufmann et Beehr, 1989). Dans cette première étude on a contrôlé l'effet du sexe, de l'âge et de trois stressseurs de rôles de travail (ambiguïté, conflit et surcharge). Dans la dernière étude, on a contrôlé seulement l'effet de trois stressseurs au travail : la sous-utilisation des habiletés et des compétences, la surcharge quantitative des tâches de travail et l'ambiguïté future des rôles. Mais, encore là, nous ne pouvons comparer nos résultats avec ceux de ces deux études sans beaucoup de réserves et ce, étant donné qu'aucune caractéristique (psychologique, économique ou socio-démographique) des

enquêtés n'y a été contrôlée. Par ailleurs, le soutien émotionnel ne semble pas réduire la dépression éprouvée par les femmes employées (Vanfossen, 1981), ni le sentiment de frustration et de détresse (Ford, 1985). Bref, à la lumière aussi bien de nos résultats qu'à ceux soulevés dans cette littérature, on ne peut que consacrer le caractère controversé de l'hypothèse de l'effet additif du soutien émotionnel.

- **L'effet additif du soutien évaluatif**

Sur le plan évaluatif, le soutien social demeure potentiellement réducteur du stress, si l'on juge par la considération qui lui a été faite dans la littérature (House, 1981, p. 25). Toutefois, il y a peu d'études qui ont vérifié empiriquement l'effet additif du soutien évaluatif de manière séparée des autres types de soutien. En outre, nous signalons l'absence d'études empiriques concernant l'examen de l'effet additif de ce type de soutien dans un contexte de conflit travail-famille. Ce type de soutien a été constamment examiné au sein de mesures globales renfermant plusieurs autres types de soutien. C'est le cas, à titre d'exemple, de l'étude de Parasuraman et coll. (1992) ou celle de Ray et Miller (1994). Bref, parmi les rares études recensées dans la littérature où ce type de soutien a été examiné de manière singulière, il y a lieu de mentionner la recherche effectuée par Vanfossen (1981) où ce type de soutien a été supposé réduire la dépression. Compte tenu des résultats de notre recherche, l'hypothèse de l'effet additif du soutien évaluatif s'est avérée assez confirmée. Toutefois, les chiffres visualisés par le tableau VIII 2, suscitent quelques points de discussion :

- D'abord, si l'on s'en tient au constat fait sur la force de sa relation initiale avec le conflit travail-famille, nous pouvons dire que c'est le soutien évaluatif qui s'avère le plus fortement et significativement associé au conflit entre vie professionnelle et vie de famille. A cet égard, l'on reconnaît que le fait, à titre d'exemple, de ne pas considérer les employés qui s'impliquent dans leur vie de famille, comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière, de leur faire confiance malgré leur problème d'équilibre travail-famille, ou aussi d'approuver la façon de faire de son conjoint, de l'apprécier et de ne pas le blâmer quand les choses tournent mal, détiennent une place de choix parmi

les trois sources examinées : l'organisation ($r = -.405, p \leq .01$), le supérieur ($r = -.345, p \leq .01$) et le conjoint ($r = -.264, p \leq .01$).

- Dans la mesure où nous contrôlons pour l'ensemble des variables psychodémographiques, des stressés et des autres types de soutien, l'efficacité du soutien évaluatif organisationnel disparaît complètement alors que celle du soutien évaluatif du conjoint demeure mais en s'affaiblissant ($r = -.206, p \leq .01$). S'agissant du soutien évaluatif de l'organisation, nous tenons à souligner qu'il était presque significativement lié au conflit travail-famille ($r = -.127, p = .058$). Ce résultat, diffère donc par rapport à celui affiché par le tableau 7 8 où, suite aux analyses de régression effectuées (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressés), nous avons observé que son effet additif était efficace pour réduire le tiraillement entre la vie professionnelle et la vie familiale. Par contre, s'agissant du soutien évaluatif du supérieur, les résultats visualisés par le tableau VIII.2 confirment ceux affichés par le tableau 7 12 mais pas ceux du tableau VIII.1. Cependant, ceci n'étonne pas dans la mesure où ici, nous parlons de variance spécifique (ce qui exclut la variance commune qui est contrôlée). L'on déduit alors qu'il y aurait un effet additif spécifique du soutien évaluatif du conjoint mais pas pour le soutien évaluatif du supérieur ou de l'organisation. Pourtant, cet effet bien qu'il soit significatif à 1 %, n'explique qu'une variance très faible du conflit travail-famille (2 %). Enfin, les résultats affichés par le tableau VIII.2, confirment partiellement l'hypothèse de départ : l'effet additif additionnel du soutien évaluatif contribue mais de manière très faible à l'explication de la variance du conflit travail-famille (en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressés). Si l'on considère les effets spécifiques (contrôlés des autres soutiens), c'est le soutien du conjoint qui génère ce léger effet réducteur à l'endroit du conflit travail-famille, alors que si l'on tient compte des effets totaux (spécifiques et communs), c'est à l'organisation et au supérieur que revient cet effet réducteur. Toutefois, disons qu'au moins, pour ce type de soutien (qui apparaît être le plus efficace), l'effet est le même (c'est-à-dire réducteur) pour le conjoint et pour le milieu de travail.
- Grosso modo, les résultats enregistrés à l'égard du soutien évaluatif, ne pourraient être comparés à d'autres résultats, du fait que nous n'avons pas trouvé d'autres études

concernant l'examen spécifique de l'effet additif du soutien évaluatif sur le conflit travail-famille. Néanmoins, nous pouvons dire que nos résultats convergent avec ceux issus de l'étude de Vanfossen (1981), déjà citée et où le soutien évaluatif a paru réduire l'intensité de la dépression éprouvée tant bien par les hommes, les femmes au foyer que par les femmes employées. Notons, que dans cette étude, l'effet du soutien émotionnel du conjoint a été contrôlé et que le nombre des variables socio-démographiques et des stressseurs contrôlés (l'éducation, l'âge, le nombre d'enfants à charge, le revenu familial et le statut occupationnel du conjoint) demeure plus faible que ce qu'il est dans notre étude.

- **L'effet additif du soutien informationnel**

Les attentes formulées à l'égard du soutien informationnel sont tellement importantes qu'il fut considéré comme étant, même, à la base de la définition du soutien social (voir ch. 2 : Cobb, 1976). D'ailleurs, toutes les typologies systématisées à propos du concept de soutien social renferment l'aspect informationnel (voir ch. 2). Dans la recherche empirique revue, plusieurs attentes ont été élaborées au sujet de ce type de soutien : réduire l'intensité du conflit travail-famille (Thomas et Ganster, 1995), améliorer la satisfaction au travail, le rendement au travail et même la satisfaction à l'égard de la vie familiale, voire la vie en général (Deneault, 1996), réduire le stress épisodique et synchronique (Ford, 1985). Au vu des chiffres du tableau VIII.2, nous faisons les déductions suivantes :

- Aux antipodes des attentes formulées dans le cadre de cette recherche, l'effet additif du soutien informationnel n'a été que faiblement associé au conflit travail-famille. Ainsi, de prime abord, nous soulignons la faiblesse de sa relation initiale avec le conflit travail-famille et ce, relativement à ce qu'il en est des deux types de soutien précédents. En outre, le peu d'efficacité de ce soutien que nous avons pu relever – sans ou avec contrôle de l'effet des autres types de soutien - paraît limité au conjoint, mais nul pour ce qui concerne l'organisation. Quant à l'effet du soutien informationnel du supérieur, il serait plus ou moins factice à cause des liens de corrélation qu'il a avec le soutien évaluatif ($r=.437$, $p\leq.01$) et davantage encore avec le soutien émotionnel de cette même source ($r=.518$, $p\leq.01$).

- Par ailleurs, l'ensemble des constats précédents permet d'infirmer l'hypothèse de l'effet additif additionnel du soutien informationnel à l'endroit du conflit travail-famille dans notre étude. Soulignons ici, que l'effet du soutien informatif du conjoint serait dû à l'effet indirect de certains stressseurs (notamment les difficultés rencontrées avec le conjoint ou avec les enfants) (voir tableau VIII.2). Ainsi, une fois contrôlés ces stressseurs, il n'y a plus d'effet résiduel du soutien informatif.
- Bref, les résultats observés dans notre étude, divergent par rapport à ceux enregistrés dans d'autres recherches, entre autres, celle de Deneault (1996) où lorsque, par exemple, on promeut les pratiques d'équilibre travail-famille parmi les travailleurs, cela semble réduire certaines attitudes négatives au travail, dont : l'intention de refuser une promotion, l'intention de changer de poste, voire changer d'employeur (voir *infra* pour savoir la façon dont ce type de soutien a été opérationnalisé ainsi que les variables de contrôle ayant été utilisées). Par contre, ce résultat confirme celui remarqué dans l'étude de Thomas et Ganster (1995). Néanmoins, non seulement le nombre de variables dont l'effet a été contrôlé, dans cette étude, est inférieur (six variables) à ce qu'il en est dans notre recherche (six variables psychodémographiques et seize stressseurs ressortant aussi bien à la vie professionnelle qu'à la vie de famille) mais la nature de ces variables diffère également par rapport à celle de nos variables. Ainsi, à titre d'exemple, aucun aspect psychologique n'y a été contrôlé. Par conséquent, et malgré la convergence de nos résultats, nous mettons certaines réserves sur cette comparaison.

- **L'effet additif du soutien instrumental**

Les attentes élaborées à l'égard du soutien instrumental ont pratiquement caractérisé la plupart des typologies de soutien social (Weiss et Caplan, 1975; Pineau, 1975; House, 1981, Cohen et Wills, 1985). Sur le plan empirique, ce type de soutien s'avère être le plus testé dans les modèles de recherche revus. Ainsi, son effet additif est censé réduire le conflit de rôles, l'ambiguïté des rôles (Ford, 1985), les tensions psychologiques (Kaufmann et Beehr, 1989), le sentiment de dépersonnalisation, l'épuisement émotionnel et le sentiment de carence ressenti au niveau de l'accomplissement personnel (Himle et coll., 1981).

- Les résultats de notre recherche permettent de souligner que l'effet additif de ce soutien paraît faiblement associé au conflit travail-famille. Ainsi, de par sa relation initiale, le soutien instrumental paraît déjà, moins fortement associé au conflit travail-famille que les soutiens émotif et évaluatif. Le peu d'efficacité qu'il a manifesté, appert davantage émaner du conjoint. Le contrôle de l'effet des autres types de soutien, met en évidence l'effet divergent du soutien instrumental selon la source : le soutien instrumental du conjoint est réducteur du conflit travail-famille, alors que celui relatif au supérieur paraît intensifier ce conflit. L'argument logique qu'on peut étayer ici, pour expliciter cet effet contre-intuitif, tient probablement au caractère stressant de la relation d'aide entre le supérieur et le répondant : d'un côté, le supérieur peut, tout en accordant son soutien au subalterne, lui faire la remarque stressante sur son incapacité à assumer la responsabilité de son équilibre travail-famille, d'un autre côté, le répondant risque d'assimiler ce soutien à un régime de faveur, ce qui peut l'incommoder et partant créer chez lui le sentiment d'être redevable aussi bien à ce dernier qu'à ses collègues de travail, qu'il perçoit se dépenser davantage que lui au travail, du fait qu'il ne les voit pas jouir d'un tel régime de faveur.
- En contrôlant l'effet des stresseurs, en plus des aspects psychodémographiques et des autres types de soutien, afin de mieux cerner la variance résiduelle originale du soutien instrumental, aucun résultat ne semble confirmer notre hypothèse de départ. Le seul soutien instrumental qui est demeuré associé au conflit travail-famille est celui du supérieur mais son effet additif additionnel converge dans un sens contre-intuitif à l'hypothèse préalablement formulée. Ceci s'explique, encore une fois, par le jeu d'intercorrélation entre les types de soutien dérivant d'une même source. En fait, l'effet significatif du soutien évaluatif du supérieur (voir tableau VIII.1), masquait deux effets originaux opposés soit : celui du soutien émotif (réducteur du conflit travail-famille) et celui du soutien instrumental (contre-intuitif). C'est donc ce jeu d'intercorrélation qui est explicatif de cet effet contre-intuitif lorsqu'on a ajouté aux variables de contrôle les autres types de soutien (voir tableau VIII.2).
- Les résultats de notre étude, confirment ceux enregistrés dans l'étude de Haines III (1996) où suite à l'implantation de services de garde en milieu de travail, on a enregistré une augmentation de l'absentéisme parmi le groupe « traitement » plutôt que

dans le groupe « témoin ». Bref, encore une fois, soulignons que l'inefficacité à réduire le conflit travail-famille de l'effet additif, additionnel et indépendant du soutien instrumental, laisse l'observateur perplexe, étant donné que c'est la dimension du soutien social qui a le plus été investiguée dans la perspective des études portant sur l'impact de ce soutien dans le contexte du conflit travail-famille. Néanmoins, nous tenons à rappeler que les variables de contrôle utilisées dans cette étude (catégorie d'emploi, sexe, état civil, nombre d'enfants, âge des enfants) sont assez différentes de celles ayant été contrôlées dans la nôtre. Cela dit, la convergence des résultats de nos deux études respectives ne saurait être soulevée sans beaucoup de réserves.

□ Synthèse

À l'issue des différents points discutés ci-haut, nous mettons en relief les points de synthèse subséquents :

1. D'abord, force est de constater l'importance du **soutien évaluatif** et du **soutien émotionnel**, qui sont très liés, dans cette recherche et ce, quelle que soit la source considérée. Tout d'abord, l'association entre ces deux types de soutien est attendue et ce, d'un point de vue empirique - l'analyse en composantes principales effectuée lors du chapitre 5, nous a permis de constater que leurs énoncés respectifs demeurent enchevêtrés - et théorique (Greenhaus et Parasuraman, 1994) : si l'on tient compte du rapprochement entre le fait de manifester, entre autres, empathie, amour, et affection à un individu (soutien émotionnel) et lui transmettre des évaluations, lui témoignant la confiance qu'on a en lui et le jugement qu'on porte à son égard (soutien évaluatif), il devient compréhensible que les deux types de soutien soient liés. S'agissant, ensuite, de l'importance de l'évaluatif et de l'émotionnel, cela converge, partiellement dans le sens des explications théoriques élaborées par House (1981), à l'effet de la prééminence du soutien émotionnel sur tous les autres types. Néanmoins, si comme le précisent Greenhaus et Parasuraman (1994), l'évaluatif fait partie de l'émotionnel, l'on convient alors que l'importance soulignée ici, confirme pleinement la théorie de House (1981). Toutefois, une telle argumentation plaiderait pour une simplification de la typologie de cet auteur où l'évaluatif et l'émotif pourraient être fondus.

2. Pourtant, les deux types de soutien susmentionnés n'ont pas toujours le même effet réducteur sur le conflit travail-famille. Seul l'évaluatif demeure constant alors que l'émotif ne paraît pas produire le même effet lorsqu'il émane du conjoint et du milieu organisationnel. Cette disparité de comportement pourrait s'expliquer par le fait que dans le cas du soutien émotif du conjoint, les énoncés choisis ne traitaient pas spécifiquement du conflit travail-famille, alors que dans le cas du soutien émotif émanant du milieu organisationnel, les énoncés élaborés s'articulaient étroitement autour du thème de ce conflit.
3. On a aussi un constat différencié dans le cas du **soutien informationnel** ou lorsqu'il émane du conjoint, il paraît réduire ce conflit, alors que son effet s'évanouit complètement s'agissant du milieu organisationnel. Ceci est surprenant au moins à deux égards : 1) d'abord, ce soutien fut considéré comme étant à la base, même, de toute relation de soutien social, par l'un des pères fondateurs de cette perspective de recherche (Cobb, 1976), 2) le soutien informationnel s'avère plus factice quand il émane du milieu organisationnel (le supérieur), sinon, inexistant (l'organisation), alors qu'à ce niveau justement, il a suscité plus d'intérêt dans la recherche empirique que les soutiens émotionnel et évaluatif (Thomas et Ganster, 1995, Deneault, 1996).
4. Le soutien instrumental, présente la même disparité de comportement : il réduit le conflit travail-famille lorsqu'il prend source dans la famille (le conjoint) alors qu'il l'intensifie quand il dérive du milieu organisationnel; ce qui peut, encore là, laisser le spécialiste de ce domaine d'étude perplexe car c'est la dimension du soutien organisationnel (les pratiques d'aide à l'équilibre travail-famille) qui a le plus motivé l'intérêt des chercheurs dans le contexte du conflit travail-famille. Ceci étant dit, le constat différencié qu'on vient de faire s'explique plausiblement par la manière stressante dont le soutien instrumental du supérieur a été prodigué.
5. Enfin, en relation avec l'hypothèse de l'effet additif, additionnel et indépendant, que l'on s'est proposée d'examiner dans cette recherche, il y a lieu de souligner que seuls les soutiens évaluatif (du conjoint) et émotif (du supérieur) vérifient le bien-fondé de cette hypothèse. Ainsi, de par leur contribution spécifique respective (voir tableau VIII 2), ces deux soutiens paraissent constituer des mécanismes réducteurs du conflit travail-famille.

Seulement leur effet réducteur indépendant respectif (une fois contrôlés les variables psychologiques, les stressseurs et les autres soutiens) est très faible sinon inexistant.

Tableau VIII.2 Synthèse de l'effet additif du soutien social selon les types²³

TYPES	SOURCES	r	r	r	r
		SIMPLE 281 ≤ n ≤ 346	AVEC CONTRÔLE (1) 276 ≤ n ≤ 316	AVEC CONTRÔLE (2) 234 ≤ n ≤ 265	AVEC CONTRÔLE (3) 195 ≤ n ≤ 222
Affectif	Conjoint	ns	.219**	.141*	ns
	Organisation	-.338**	-.118*	-.151*	ns
	Supérieur	-.260**	-.172**	-.157*	-.184**
Évaluatif	Conjoint	-.264**	-.277**	-.273**	-.206**
	Organisation	-.405**	-.260**	-.165**	ns
	Supérieur	-.345**	-.202**	-.171**	ns
Informatif	Conjoint	-.207**	-.171**	ns	ns
	Organisation	ns	ns	ns	ns
	Supérieur	-.147*	ns	ns	ns
Instrumental	Conjoint	-.217**	-.151**	ns	ns
	Organisation	-	-	-	-
	Supérieur	-.113*	.125*	ns	.201**

(1) Avec contrôle des autres soutiens de la même source.

(2) Avec contrôle des variables psychodémographiques et des autres soutiens de la même source

(3) Avec contrôle des variables psychodémographiques, des stressseurs et des autres soutiens de la même source.

** p≤.01; * p≤.05; ns : non significatif

²³ La synthèse dont il s'agit ici, concerne, comme dans le cas des sources de soutien, uniquement les résultats relatifs à la catégorie des répondants dont le conjoint travaille, qui représente 73 % de l'échantillon global de notre étude.

8.1.1.4. Importance du soutien additif selon les catégories de répondants

Préalablement, rappelons au lecteur que les trois sous-échantillons de répondants ayant été examinés dans le cadre du présent exercice académique, ne sont pas mutuellement exclusifs. Néanmoins, le premier sous-échantillon (catégorie renfermant l'ensemble des répondants de cette étude, soit 490 cas), est caractérisé par la présence, en son sein, de 53 répondants **monoparentaux** (soit, 11 %), tandis que le deuxième sous-échantillon, regroupant les enquêtés ayant un conjoint (398 cas, soit 81 % de l'échantillon global), se particularise par le fait qu'il renferme 39 répondants dont le conjoint reste à domicile (soit, 8 % de l'échantillon global) (**type de famille traditionnelle**) et enfin, le troisième sous-échantillon, demeure restrictif aux répondants dont le conjoint travaille (**type de famille bi-active**) (359 cas, soit 73 % de l'échantillon global de cette recherche). Autrement dit, notre objectif n'est pas la comparaison proprement dite de ces trois sous-échantillons mais plutôt, la discussion de l'influence que ces différentes particularités les caractérisant, peuvent avoir sur l'efficacité des sources et des types de soutien analysés. Ce faisant, et en liaison avec notre problématique de recherche, nous nous limiterons ici, à discuter, des changements d'effet des différentes sources et types de soutien examinés, lorsque on passe d'un sous-échantillon à un autre et ce, en focalisant les points suivants :

- La force de la relation initiale (r simple) des liens d'association entre les soutiens examinés et le conflit travail-famille et ce, conformément aux résultats affichés par les tableaux 7.1, 7.4 et 7.10.
- La force de la relation (r partiel) des liens d'association entre ces soutiens et ledit conflit, en contrôlant l'effet des caractéristiques psychodémographiques des répondants et des stressseurs (voir tableaux 7.2, 7.6 et 7.11).
- La force des coefficients de régression (β) de ces soutiens sur le conflit travail-famille, en contrôlant l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs (voir les tableaux 7.3, 7.8 et 7.12).

- Le pouvoir explicatif des différents modèles de régression hiérarchique et ce, dans le but de mieux comprendre selon quel sous-échantillon, la variance du conflit travail-famille paraît le plus expliquée par les soutiens investigués dans notre étude.

Ces données sont rassemblées dans le tableau VIII.3.

Tout préalablement, force est de constater que l'intensité du conflit travail-famille éprouvé par nos répondants, toutes catégories confondues, s'avère de moindre envergure : une moyenne de 2.76 avec un écart-type de .82 sur une échelle de 6 points de variation. Néanmoins, cette intensité semble légèrement différer d'un sous-échantillon à un autre : elle est un peu plus prononcée au niveau du modèle général des répondants (2.76 sur une échelle de 6), par rapport à celui des enquêtés ayant un conjoint (2.73) ou celui des répondants dont le conjoint travaille à l'extérieur (2.73). Pour affiner la comparaison entre nos trois différentes catégories de répondants, nous avons re-testé cette intensité en séparant les enquêtés monoparentaux, de ceux appartenant aux couples traditionnels et de ceux vivant dans des couples bi-actifs. Les moyennes du conflit travail-famille obtenues sont respectivement comme suit : 2.77, 2.74 et 2.73. Cependant, suite à l'analyse de variance conduite sur ces moyennes, il s'est avéré que la légère différence observée ici n'est pas significative au seuil de 5 %.

S'agissant d'abord de **la relation initiale** observée entre les différents soutiens et le conflit travail-famille, il ne semble pas y avoir de différence majeure entre les trois sous-échantillons. Au niveau de chaque source, ce sont les mêmes types de soutien qui s'avèrent liés au dit conflit et ce, dans le même sens de relation et avec à peu près la même force aussi bien dans le cas du modèle général des répondants, qu'en ce qui concerne les répondants ayant un conjoint ou ceux dont le conjoint travaille. Toutefois, l'on constate, un léger renforcement des liens d'association des soutiens avec ce conflit lorsqu'on élimine les répondants monoparentaux. Pour ces répondants, aucun soutien organisationnel n'appert corrélé au conflit travail-famille. Autrement dit, c'est la variante des répondants qui semblerait avoir le plus besoin de ce soutien qui paraît ne pas jouir du tout de celui-ci. Pourtant, ces répondants ont des besoins d'aide élevés. Ils sont le plus affectés par l'ambiguïté des rôles de travail ($r = .331, p \leq .05$), la surcharge de travail ($r = .561, p \leq .01$), le

fait de travailler en dehors des heures normales ($r = .311, p \leq .05$), l'importance du temps pris par le trajet aller/retour vers le travail ($r = .546, p \leq .01$) et le risque perçu de perdre l'emploi occupé ($r = .422, p \leq .01$). Même si les soutiens sont fortement reliés avec certains de ces stressseurs, il semblerait que le conflit travail-famille découle plus directement de la présence des stressseurs que de l'absence des soutiens. Pour les monoparentaux, les stressseurs de travail débordent le cadre de l'emploi pour s'étendre aux déplacements et à la précarité (risque de perdre son emploi). Ces stressseurs ne sont pas sous le contrôle de l'organisation ou du supérieur et il est normal que le soutien organisationnel se révèle plus inefficace dans un tel contexte que dans celui des familles bi-actives où les stressseurs sont plus limités à des éléments de l'emploi sous le contrôle de l'organisation ou du supérieur. Il faut aussi noter que la faible taille du groupe des familles monoparentales ($n=53$) fait que des corrélations peuvent ne pas être significatives alors qu'à valeur identique elles le sont pour les familles bi-actives où la taille du groupe est beaucoup plus importante ($n= 359$). Cette remarque s'applique encore plus à la situation des familles traditionnelles ($n=39$) où des corrélations de $r = -.279$ ne sont pas significatives alors que dans le cas des familles bi-actives des corrélations de $r = -.113$ le sont. Tenant compte de ce point, l'efficacité des soutiens au travail sur le conflit travail-famille pour les répondants appartenant aux familles de type traditionnel, peut-être qualifiée (en moyenne) de modérée – c'est-à-dire intermédiaire entre celle mesurée pour les familles monoparentales et celle constatée dans le cas des familles bi-actives – même si la plupart des corrélations ne sont pas significatives. Pour ces deux raisons (faible taille et corrélation modérée), l'exclusion des familles traditionnelles ne renforce que modérément les corrélations dans le cas des familles bi-actives qui constituent le groupe où les liens entre le soutien au travail et le conflit travail-famille sont les plus forts. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que dans le cas des répondants appartenant à des familles bi-actives, les stressseurs demeurent limités à des éléments de l'emploi qui sont sous contrôle de l'organisation et du supérieur. Autrement dit, pour cette variante de répondants c'est le soutien existant sur les lieux de travail qui constitue la principale source de dénouement de leur conflit travail-famille. Ceci ne paraît pas être le cas des répondants émanant de familles traditionnelles qui, probablement doivent prendre pour acquis le soutien d'un conjoint à la maison en plus du soutien sur les lieux de travail.

S'agissant toujours des constats tirés des tests de **corrélation simple**, l'on remarque aussi, que les liens entre le soutien du conjoint et le conflit travail-famille paraissent légèrement plus faibles dans le cas des répondants ayant un conjoint relativement à ce qu'il est des enquêtés dont le conjoint travaille. Pour cerner davantage le sens de cette différence, nous avons, là encore, isolé les 39 cas relevant du type de la famille traditionnelle (contenus parmi le groupe des répondants ayant un conjoint) et puis nous avons re-testé la relation initiale existant entre les soutiens et le conflit travail-famille. A cet égard, nous ne pouvons invoquer ni la différence d'âge des répondants traditionnels par rapport à ceux bi-actifs, ni le fait que les premiers éprouvent plus de difficultés avec le conjoint que les deuxièmes, mais probablement l'âge des enfants : les couples traditionnels s'avèrent légèrement moins caractérisés par le fait d'avoir des enfants de 3 ans et moins (80 %) ou même de 3 ans à 6 ans (72 %) que les répondants bi-actifs (respectivement 69 % et 68 %). De ce fait, ils peuvent probablement ne pas ressentir, autant que les bi-actifs l'efficacité du soutien du conjoint.

S'agissant de la question du pouvoir explicatif des modèles de régression observés, une différence a été relevée entre les trois sous-échantillons examinés, ayant trait à **l'explication de la variance du conflit travail-famille**, qui est plus importante dans le cas des répondants dont le conjoint travaille, plutôt que dans celui des répondants ayant un conjoint ou ceux appartenant au modèle général. Cette disparité entre ces sous-échantillons s'explique par l'ajout de variables (stresseurs) supplémentaires dans le cas du sous-échantillon des répondants ayant un conjoint et davantage encore, dans celui des répondants dont le conjoint travaille. Il est donc normal que l'on explique plus de variance au niveau du conflit travail-famille. En effet, le modèle concernant les bi-actifs est plus complet dans la mesure où il embrasse plusieurs caractéristiques du conjoint au travail qui se sont avérées significativement liées au conflit travail-famille : le nombre d'heures hebdomadairement travaillées par le conjoint, et le statut occupationnel de ce dernier. Probablement, cette différence entre nos trois groupes de répondants aurait disparu si on avait inclus dans les modèles d'analyse des répondants appartenant aux familles traditionnelles certaines caractéristiques stressantes au niveau du conjoint telles que : l'importance de la charge de travail domestique assumée par celui-ci, ou le fait d'avoir été obligé de rester au foyer pour différentes raisons alors qu'il aurait choisi d'aller sur le marché du travail. Ces caractéristiques et d'autres, sont des déterminants qui

intensifieraient le conflit travail-famille des répondants se rapportant au type de la famille traditionnelle. S'agissant des enquêtés monoparentaux, on aurait pu ajouter certains autres stressseurs qui auraient probablement fait augmenter la variance expliquée au niveau du conflit travail-famille tels que : les problèmes qu'ils auraient rencontrés s'agissant de l'organisation de la vie familiale, des difficultés éprouvées épisodiquement sinon quotidiennement à placer leur(s) enfant(s) avant de prendre le chemin du travail, etc.

L'on remarque que **les coefficients de corrélation partielle** se rapportant aux différents types de soutien enregistrés dans les divers modèles d'analyse (avec contrôle des variables psychodémographiques et des stressseurs) semblent suivre la même tendance que les coefficients de corrélation simple mais seulement au niveau de l'organisation. La relation résiduelle - mesurée aussi bien par ces coefficients que par **les coefficients de régression** - entre les soutiens utilisés et le conflit travail-famille paraît généralement faible mais instable seulement dans le cas du soutien du supérieur, influencée par les fortes corrélations entre les types de soutien émanant de cette source. Cette remarque semble caractériser nos trois sous-échantillons. Néanmoins, nous réitérons la remarque précédemment faite à l'effet que la culture organisationnelle (le soutien évaluatif de l'organisation), paraît légèrement moins aidante quant il s'agit du sous-échantillon contenant les répondants monoparentaux. Autrement dit, c'est la présence de cette variante de répondants – à propos de laquelle, répétons-le, aucun type de soutien organisationnel ne s'est avéré significativement corrélé au conflit travail-famille - parmi ce sous-échantillon, qui est derrière l'amenuisement de l'effet de cette culture. Comment peut-on alors expliquer que la culture organisationnelle appert moins efficace dans le cas des répondants monoparentaux ? Il se peut que pour cette variante de répondants, l'effet de cette culture soit insuffisant car l'intensité de leur conflit travail-famille est plus élevée que dans le cas des autres types de répondants; d'autant plus que les stressseurs organisationnels se sont avérés plus fortement lié à ce conflit dans le cas des répondants monoparentaux. En ce qui les concerne, la culture serait inefficace pour réduire à la base ces stressseurs. Il est aussi possible que cette variante de répondants – sous l'effet de la lourdeur de son tiraillement quotidien entre les deux sphères de vie susmentionnées - soit le plus mêlée aux cas d'absentéisme de retards de demande de congés pour raison familiale, etc. Ce qui aurait pour conséquence d'inciter l'organisation à évaluer négativement les travailleurs s'apparentant à ce type de famille et ce, sous prétexte qu'ils ne s'impliquent pas autant que les autres dans leur travail et ainsi à limiter l'impact de la

culture. Enfin, la seule disparité remarquée entre nos trois sous-échantillons, au niveau du soutien du supérieur, a trait au fait que l'effet additif et indépendant du soutien (émotionnel, instrumental et aussi évaluatif) de ce dernier appert limité à la catégorie des répondants ayant un conjoint.

L'effet additionnel des soutiens émotif (du supérieur) et évaluatif (de l'organisation), une fois contrôlés les variables psychodémographiques et les stressseurs, est plus grand au niveau des familles traditionnelles et bi-actives alors même qu'il y a plus de facteurs explicatifs (stressseurs) inclus dans les analyses effectuées et partant moins de chances qu'il reste un effet résiduel du soutien étant donné les corrélations entre soutiens et stressseurs. Cela confirme certainement l'importance de ces soutiens pour les familles traditionnelles et bi-actives – on revient donc au point crucial de l'importance de la culture organisationnelle pour réduire le conflit dans le cas de ces deux types de famille - . L'on se demande alors, pourquoi est-ce plus efficace pour eux que pour les familles monoparentales ? Cela peut s'expliquer par le fait que, les déterminants du conflit travail-famille ressentis par les répondants monoparentaux semblent ressortir à des stressseurs qui ne sont pas sous contrôle du milieu organisationnel, *a fortiori*, l'importance du temps investi quotidiennement dans le trajet aller/retour vers le travail.

Enfin, s'agissant des effets contre-intuitifs enregistrés, il y a lieu de souligner que dans le cas du soutien émotionnel du conjoint, l'on ne peut vraiment parler de disparité entre les deux sous-échantillons concernés (les répondants ayant un conjoint et ceux dont le conjoint travaille). Par contre, dans le cas du soutien instrumental du supérieur, une variation entre les modèles semblent caractériser nos trois sous-échantillons de répondants. À cet égard, nous avons constaté que le modèle concerné ici s'avère instable et que le soutien évaluatif du supérieur pourrait masquer deux effets opposés : l'un réducteur (émotionnel) et l'autre contre-intuitif (instrumental) une fois qu'il est contrôlé (tant qu'il n'est pas contrôlé, rien n'est significatif). L'on se demande alors, pourquoi cette opposition s'avère si significative pour le sous-échantillon des répondants ayant un conjoint ? Est-ce parce qu'il renferme des cas de couples traditionnels qui peuvent avoir des attitudes et des comportements distinctifs ? À titre d'exemple, il se pourrait qu'ils acceptent le soutien instrumental du supérieur avec beaucoup de gêne et ce, étant donné qu'ils réalisent qu'ils ont un conjoint

qui reste au foyer et partant, les décharge de plusieurs autres responsabilités. Il semblerait également que pour ces répondants, le soutien émotionnel du supérieur soit plus efficace

□ Synthèse

1. S'agissant des liens d'association entre le soutien organisationnel et le conflit travail-famille, une légère disparité semble caractériser nos trois types de familles : c'est dans le cas des répondants **monoparentaux** que ces liens sont le plus relâchés, suivis en cela par les répondants appartenant aux familles traditionnelles et enfin ceux bi-actifs. Ceci s'explique par le fait que le conflit travail-famille éprouvé par cette variante de répondants est déterminé par des stressseurs qui ne sont pas sous le contrôle de la culture organisationnelle.
2. Le modèle de l'effet additif testé dans cette recherche demeure plus explicatif des liens entre le soutien social et le conflit travail-famille dans le cas des répondants appartenant aux **familles bi-actives**. Néanmoins, c'est l'ajout de stressseurs spécifiques à cette variante de répondants qui serait derrière la légère différence relevée.
3. Les observations faites à l'égard de la relation résiduelle convergent dans le même sens des constats précédents à l'effet qu'une légère différence à ce registre paraît caractériser les trois types de familles examinés : le soutien – *a fortiori* sous forme de culture organisationnelle qui est le plus efficace à ce niveau (résiduel) – semble moins aidant dans le cas des répondants **monoparentaux** à surmonter les problèmes de conflit travail-famille que dans le cas des répondants appartenant aux familles bi-actives. Probablement, l'insuffisance constatée de ce soutien par ces répondants peut expliquer cette réalité car d'une part, leur conflit travail-famille demeure le plus élevé et d'autre part, les stressseurs inhérents au milieu organisationnel paraissent plus forts dans leur cas.
4. Le modèle de l'effet additif (*Main Effect Model*) testé dans notre recherche s'avère caractérisé par plus d'effets contre-intuitifs relativement au sens de l'hypothèse préalablement établie et ce, dans le cas des enquêtés appartenant au type de la famille

traditionnelle. Dans le cas du soutien émotif du conjoint, cet effet contre-intuitif pourrait s'expliquer du fait que le conjoint ne manifeste sa compassion aux problèmes du répondant que lorsque les choses vont mal. Dans ce cas, la nature contre-intuitive de cet effet témoigne de la prééminence du conflit travail-famille par rapport à ce soutien. Autrement dit, le répondant perçoit du soutien quand la situation s'aggrave. Malheureusement, le devis transversal de recherche préconisé dans cette étude, nous empêche de vérifier le bien-fondé de cette hypothèse. Quant à l'effet contre-intuitif du soutien instrumental du supérieur, c'est le jeu d'intercorrélation entre les différents types de soutien émanant d'une même source, - lorsqu'on a ajouté aux variables de contrôle les autres types de soutien (voir tableau VIII 2) - qui l'explique. Plus précisément ici, comme nous l'avons précédemment relevé, l'effet significatif du soutien évaluatif du supérieur (voir tableau VIII 1), masquait deux effets originaux opposés soit : un effet réducteur du conflit travail-famille (le soutien émotif) et un autre contre-intuitif (le soutien instrumental).

8.1.2. L'hypothèse de l'effet interactif du soutien social

Dans ce qui suit, nous discuterons du modèle de l'effet modérateur (« *Buffer Effect Model* ») du soutien social, qui constitue notre deuxième hypothèse de recherche. Autrement dit, l'objet de discussion ici, porte sur l'interprétation des résultats enregistrés à propos de l'effet interactif du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur sur la relation entre, d'une part, les stressseurs familiaux et professionnels et d'autre part, le conflit travail-famille.

- Les attentes formulées à l'égard du modèle interactif de soutien social, sont tellement importantes, aussi bien implicitement qu'explicitement, que ce modèle est central dans les différentes conceptualisations (Cobb, 1976; House, 1981; Vaux, 1988). Les élaborations d'autres théoriciens convergent dans le sens de cette centralité : Caplan et Killilea (1976, p. 41), affirment que le soutien social ne peut avoir qu'un effet modérateur et non additif. De leur côté, Kaplan et coll. (1977, p. 49), précisent que : « *...social supports are likely to be protective only in the presence of stressful circumstances.* ». Autrement dit, dans l'esprit des pères fondateurs de la perspective des études sur le soutien social, celui-ci ne peut avoir qu'un seul mode d'influence : le modèle interactif (House, 1981, Vaux, 1988). Ainsi, plusieurs recherches empiriques, faisant écho à cette conception des choses, ont formulé des attentes vis-à-vis de l'efficacité du modèle interactif à l'endroit, entre autres, de l'épuisement professionnel (Ray et Miller, 1994, Himle et coll., 1989), de la satisfaction à l'égard du style de supervision, de la dépression, de l'épuisement émotionnel (Beehr et coll., 1990), de l'estime de soi (LaRocco et coll., 1978).
- Les résultats enregistrés lors des analyses de régression hiérarchique (« *Hierarchical Regression Analysis* ») effectuées, permettent de formuler, tout d'abord, un constat sur le peu d'efficacité du modèle interactif du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur hiérarchique (analysé comme variables modératrices) et ce, une fois les caractéristiques psychodémographiques des répondants et les stressseurs contrôlés. Les faits qui nous autorisent à souscrire à une telle conclusion peuvent ainsi être élaborés :

- La faible quantité des termes interactifs qui sont demeurés d'un effet significatif sur l'intensité du conflit travail-famille : sur les 432 termes interactifs testés dans les analyses de régression hiérarchiques, 14 seulement ce sont révélés significatifs (soit 3.2 %) dont 12 dans un sens contre-intuitif à celui escompté par l'hypothèse préalablement formulée. Autrement dit, sur les 432 termes interactifs examinés 2 seulement (soit 0.46 %) paraissent négativement modérer l'effet des stressseurs sur l'intensité dudit conflit et partant confirmer cette hypothèse de départ ($p \leq 0.05$).
- S'agissant des modèles explicatifs observés, suite aux analyses de régression hiérarchiques réalisées et ce, en adoptant la méthode de Cohen et Cohen (1983)²⁶, il y a lieu de remarquer que la contribution de l'effet interactif du soutien social, à l'explication de la variance observée, n'est pas sensiblement plus importante par rapport à ce qu'il est du modèle additif (simultanément examiné dans les régressions) : elle varie de 1.4 % à 4.1 % *versus* 1 % à 3.3 % pour le modèle de l'effet additif. Le modèle de l'effet interactif n'est donc pas vraiment plus explicatif que le modèle de l'effet additif quand on contrôle l'effet des variables psychodémographiques et des stressseurs.

Le constat fait sur le peu d'efficacité du modèle interactif de soutien social (lorsqu'on tient compte des variables de contrôle dans les analyses) va dans le sens des résultats obtenus par plusieurs recherches (LaRocco and Jones, 1978; Kauffman et Beehr, 1986; Beehr et coll., 1990; Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992; Fried et Tiegs, 1993; Ray et Miller, 1994; Thomas et Ganster, 1995²⁷). Néanmoins, La plupart de ces recherches ont examiné l'efficacité du modèle interactif de soutien sur les relations entre les stressseurs confinés dans la vie professionnelle (ex. l'ambiguïté, des rôles, le conflit des rôles et la surcharge perçue des tâches de travail) et les domaines de bien-être du travailleur plutôt qu'avec son conflit travail-famille. D'autre part, l'utilisation d'échantillons, de modes de collecte des données et de stressseurs différents des nôtres ou de mesures différentes de celles que nous avons empruntées pour appréhender le soutien social et le conflit travail-famille, rend la confirmation de toute convergence de résultats difficile à admettre. En

²⁶ Conformément à cette méthode, l'effet interactif doit être évalué en présence de l'effet additif.

²⁷ Pour avoir une idée des stratégies de recherche (mesure du soutien social, variables dépendantes, indépendantes et de contrôles) ayant basé ces différentes recherches, voir la section précédente.

effet, même les rares études ayant vérifié le modèle interactif du soutien dans un contexte de conflit travail-famille (ex. Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992 et Ray et Miller, 1994) et dont les résultats ont montré l'inefficacité dudit modèle, ont toutes testé l'effet de ce modèle sur la relation entre le conflit travail-famille (en tant que variable indépendante) et certains domaines de bien-être du travailleur.

- Comme le visualise bien le tableau VIII.4, il y a 14 termes interactifs qui paraissent d'un effet significatif sur le conflit travail-famille. Toutefois, l'hypothèse de l'effet interactif préalablement élaborée n'est confirmée que par 2 d'entre eux. Cela dit, il y a plus d'effets interactifs contre-intuitifs que prévu. Autrement dit, et à l'encontre de la logique sous-tendant le modèle de l'effet interactif, l'on se résout à constater que l'effet du stresser paraît intensifier le conflit travail-famille en cas d'un fort soutien plutôt qu'en cas d'un faible soutien. Toutefois, ce constat paradoxal a été relevé par plusieurs chercheurs dans cette perspective d'étude (Kaufmann et Beehr, 1989, Barrera, 1988; Greenhaus et Parasuramman, 1994). L'hypothèse que l'on peut avancer ici, pour expliquer ce paradoxe, réside probablement dans la précedence du soutien social par rapport aux stressers (Carlson et Perrewé, 1999). Ceci nécessite de procéder à l'appréhension du soutien social selon un autre mode d'influence que ceux examinés dans cette recherche : le modèle de l'effet antécédent. (« *Antecedent Effect Model* »).
- Par ailleurs, une grande instabilité semble caractériser nos résultats quand on passe d'un sous-échantillon de répondants à un autre. Néanmoins, ceci peut s'expliquer vraisemblablement par les fortes corrélations observées entre les termes interactifs utilisés. Ainsi, un terme interactif peut facilement en déplacer un autre dans l'analyse.
- Ceci étant dit, il y a lieu de noter que deux stressers ont tendance à être moins actifs dans un contexte de fort soutien (ce qui, *a priori*, semble normal) : il s'agit du manque de ressources du ménage (dans un contexte de fort soutien émotionnel de l'organisation) et des difficultés rencontrées avec le conjoint dans un contexte de fort soutien instrumental du supérieur). Malgré le bon sens de ces résultats, ceci nous semble peu plausible que l'effet de stressers de type familial sur le conflit travail-famille, soit modéré par des soutiens au travail - à moins qu'il s'agisse d'un effet

d'entraînement (« *Spillover* ») mais ici, comment le soutien émotif de l'organisation pourrait rendre l'effet de la détresse de l'économie du ménage moins inquiétant et comment le soutien instrumental du supérieur pourrait rendre l'effet des difficultés rencontrées avec le conjoint moins stressant ? Pour répondre à la première question, on peut dire que lorsque l'organisation est « *sensible à la situation des travailleurs qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille* », lorsqu'elle « *accepte qu'un employé puisse s'absenter lorsque les circonstances familiales l'exigent* », la détresse perçue de l'économie du ménage génère moins de conflit travail-famille. Il est probable, dans ce cas, qu'en l'absence de tels accommodements, le répondant aurait à assumer des coûts afin de pouvoir remplir les exigences de fonctionnement de sa vie familiale et ce, en louant les services d'autres personnes (ex. pour garder un enfant malade à la maison, l'accompagner chez les spécialistes de la santé ou l'accueillir à la garderie ou à l'école et le garder jusqu'à l'arrivée du répondant ou, s'il y a lieu, de son conjoint). Ainsi, en agissant de la sorte, l'organisation pourrait faire éviter au travailleur ayant un conflit travail-famille, des frais qui risqueraient d'affecter son budget domestique. S'agissant de la deuxième question, l'on peut dire que quand le supérieur « *tient compte des exigences familiales de son subalterne lorsqu'il planifie les réunions et les rencontres* » au travail ou « *prend en considération les obligations familiales de celui-ci lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail* », les difficultés rencontrées avec le conjoint paraissent avoir moins d'impact sur le conflit travail-famille. Il se pourrait que ces différents accommodements prodigués par le supérieur puissent permettre au subalterne (le répondant) d'être plus disponible pour s'atteler à ses responsabilités familiales.

- Aux antipodes de ces deux constats, cinq stresseurs paraissent augmenter l'intensité du conflit travail-famille dans un contexte de fort soutien. Il s'agit des difficultés rencontrées avec le conjoint (dans un contexte de fort soutien évaluatif de ce dernier), du risque perçu de perdre son emploi (dans des contextes de forts soutiens évaluatif et informatif du conjoint et instrumental du supérieur), du nombre d'enfants à charge et vivant avec soi (dans un contexte de fort soutien informatif du conjoint), du fait de travailler en dehors des heures normales (dans des contextes de forts soutiens évaluatif et instrumental du milieu organisationnel) et de la détresse de l'économie du ménage

(dans un contexte de fort soutien évaluatif du supérieur). Bref, ces effets interactifs peuvent sembler paradoxaux, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit ici d'une faible partie du modèle des déterminants du conflit travail-famille (voir ch. 6) puisqu'une large partie de la variance reste expliquée par des stressors qui ne changent pas selon l'importance du soutien. Ceci étant, il y a lieu de noter que les résultats précédents mettent en relief plusieurs cas d'effet d'entraînement (« *Spillover* ») entre la vie familiale et la vie professionnelle. Néanmoins, l'un de ces résultats, celui des effets des difficultés rencontrées avec le conjoint qui s'intensifie dans un contexte de fort soutien évaluatif du conjoint nous laisse perplexe : comment peut-on rencontrer des difficultés avec un conjoint qui prodigue un bon soutien évaluatif ?

- La nature contre-intuitive de la majorité des effets interactifs enregistrés, constitue un élément important de nos résultats de recherche. Plusieurs arguments peuvent concourir à l'explication de ce constat (Kaufmann et Beehr, 1989) :
 - L'absence d'indépendance entre les sources de stress et de soutien. A cet égard : « ...it's important to determine whether the source of the social support is independent of the source of the stressor under investigation. If such independence does not exist, further association with the person who is the source of stressor, might make things worse (increased strain) rather than better » (Blau, 1980). Compte tenu des observations précédemment faites à l'endroit du modèle de l'effet additif, il y a lieu de souligner que cet enchevêtrement entre les sources de stress et de soutien s'avère plus caractéristique du milieu organisationnel (le supérieur) que du milieu familial et ce, quelque soit le mode d'influence du soutien considéré.
- Le contenu des communications ayant caractérisé la relation d'aide, peut insinuer que la situation de travail est soit catastrophique soit bonne, ce qui risque dans le premier cas de figure, de générer un effet contre-intuitif même en fournissant le soutien réclamé par le subalterne : « *supportive others may sometimes convince us that job conditions are not as bad as they seem, whereas at other times they may help us to see that they are as bad as or, even worse than we thought (what might be termed negative buffering* » (LaRocco et coll., 1980). Autrement dit, comme le précisent également Ray et Miller

(1994), les propos et/ou la manière dont le soutien a été fourni peuvent être négativement perçus et partant générer un effet inverse à celui escompté : « *if the talk is negatively valenced, a contagion effect (adelman, 1986) or reverse buffering (Beehr, 1985) may occur* ».

- Bref, nos résultats renforcent le caractère déjà controversé du débat entamé depuis les années 70, sur *comment, quand et pourquoi le soutien interactif peut être efficace ?* (Greenhaus et Parasuraman, 1994). Néanmoins, ils s'inscrivent dans le sillage de la tendance dominante des résultats enregistrés au sujet de l'hypothèse de l'effet interactif, à savoir que le modèle d'influence du soutien social soutenu par cette hypothèse n'est pas aussi efficace que le prétendaient les pères fondateurs de cette perspective de recherche tels que : Cassel (1974a, 1974b, 1976), Caplan (1974) et Cobb (1976; 1979) (voir chapitre II). En effet, la recherche empirique n'a pas suffisamment soutenu le modèle de l'effet interactif (Greenhaus et Parasuraman, 1994). Ainsi, malgré les quelques rares occasions où cette littérature a confirmé le bien-fondé de cette hypothèse (Constable et Russell, 1986; Fusiller et coll., 1986), il n'en demeure pas moins que plusieurs recherches ont soit abouti à l'absence de tout résultat qui puisse valider cette dite hypothèse (Aneshensel, 1986; Dooley et coll., 1987), soit que les effets trouvés étaient contre-intuitifs (Ganster et coll., 1986; Kaufmann et Beehr, 1986).

Tableau VIII.4 Synthèse des effets interactifs significatifs du soutien du conjoint, de l'organisation et du supérieur.

Sources et types de soutien	Catégories de répondants		
	Tous les répondants	Répondants ayant un conjoint	Répondants dont le conjoint travaille
<u>Conjoint</u>			
Évaluatif x Diffconj			+M**
Évaluatif x Rispemp			+M*
Informatif x Nbreenfant		+M*	
Informatif x Rispemp			+M*
<u>Organisation</u>			
Émotif x Détresse	- M*		
Évaluatif x Horaire	+M**	+M*	
<u>Supérieur</u>			
Évaluatif x Horaire	+M*		
Instrumental x Rispemp	+M**		+M*
Évaluatif x Détresse		+M*	
Instrumental x Horaire		+M**	+M**
Instrumental x Diffconj			- M*

** $p \leq .01$; * $p \leq .05$.

+M : effet modérateur à la hausse. - M : effet modérateur à la baisse.

Diffconj (difficultés rencontrées avec le conjoint); Détresse (détresse de l'économie du ménage); Nbreenfant (nombre d'enfants à charge vivant avec soi); Horaire (travailler en dehors des heures normales); Rispemp (risque perçu de perdre l'emploi actuellement occupé).

8.2. QUELQUES INTERROGATIONS SOULEVÉES POUR LA RECHERCHE FUTURE

Dans cette étude, nous nous sommes proposés de vérifier l'efficacité de deux modes d'influence du soutien social sur l'intensité du conflit travail-famille : le modèle des effets additifs (« *Main Effects Model* ») et le modèle des effets interactifs (« *Buffer Effects Model* »). Les résultats enregistrés nous ont permis de souligner, qu'*a priori* – c'est-à-dire en éliminant l'effet des variables de contrôle - ces deux modèles sont très efficaces vis-à-vis du conflit travail-famille. Néanmoins, lorsqu'on tient compte de l'effet des variables de contrôle, on est acculé à se résoudre au peu d'efficacité de ces deux modes d'influence du soutien social dans le contexte du conflit travail-famille. De plus, certains effets significatifs se sont révélés dans un sens contre-intuitif à celui prévu par les hypothèses de départ. Par conséquent, le modèle de recherche qui se dégage de l'ensemble des résultats enregistrés, nous incite à soulever quelques interrogations pour la recherche future : 1) y a-t-il indépendance entre la source de soutien et la source de stress lorsque le soutien est prodigué au répondant par la même personne qui est la source de son stress ? 2) Le soutien social est-il un processus amorcé en amont ou en aval de la situation de stress, c'est-à-dire au moment où les stressés inhérents à la vie professionnelle et familiale intensifient le conflit travail-famille ? 3) Y a-t-il un processus non linéaire entre l'effet interactif du soutien et la relation entre les stressés et le conflit travail-famille ? 4) Y a-t-il une congruence entre certaines sources/types de soutien social et certaines formes du conflit travail-famille ? 5) Y a-t-il un chevauchement (« *Overlap* ») entre les mesures retenues pour décrire les concepts de stress et ceux de soutien social ? 6) Serait-il possible que la phase de collecte des données de notre recherche, ait coïncidé avec un moment du cycle de vie de nos répondants où ils éprouvaient moins de conflit entre leur vie professionnelle et leur vie de famille ?

S'agissant de **la première interrogation**, il est fort intéressant de savoir si une quelconque source de soutien se transforme en une source de stress au moment où le soutien est prodigué (Blau, 1980). Cette situation s'applique surtout lorsqu'il y a une interaction entre les exigences de travail et le fait de prodiguer le soutien, jugé nécessaire pour que ces exigences soient accomplies. Autrement dit, le soutien accompagne ces exigences. Ainsi, comme le précise Kaufmann et Beehr (1986) : «...if a supervisor who is causing stress

approaches a subordinate to offer support, even this friendly approach may be experienced as stressful – any interaction with the supervisor in this situation would be a stressful stimulus ». A titre d'exemple, le contenu des communications entre le travailleur et son supérieur hiérarchique, peut porter sur la situation de travail, au moins, de deux manières correspondant chacune à un contenu positivement affectif ou négativement affectif pour le travailleur (Beehr, 1985). Cela dit, même dans des situations stressantes, la communication peut avoir un contenu qui porte sur la gravité de la situation de travail (ex. « *How stressful the job is* ») ou sur le bon fonctionnement du travail (ex. « *We do very useful work* »). LaRocco et coll. (1980) et plus tard Beehr (1985), ont avancé que la différence entre ces deux types de contenu de communication, entre le receveur et le donneur du soutien social, peut mener à des effets interactifs différents. Bref, les caractéristiques du contexte d'interaction entre le travailleur et les différentes sources de soutien sévissant dans son environnement de travail (ex. l'organisation et le supérieur) ou de famille (ex. le conjoint), demeure une approche fort intéressante pour comprendre la variété des effets que le soutien social peut exercer sur le conflit travail-famille (Greenhaus et Parasuraman, 1994). Cette explication, nous l'avons auparavant notifiée lors de nos commentaires pour répondre aux questions de recherche. Malheureusement, nous ne disposons pas d'éléments d'information sur les caractéristiques dudit contexte. Ceci laisse entendre qu'un soutien ne serait pas automatiquement réducteur du conflit travail-famille comme nous l'avons supposé.

Quant à **la deuxième interrogation** soulevée, il est possible que le raisonnement emprunté par le répondant pour juger de l'efficacité du soutien perçu ou reçu, suit un cheminement différent, sinon inverse à celui que nous avons adopté lors de nos méthodes d'analyse, bien que celles-ci soient basées sur des pratiques courantes parmi les chercheurs (la méthode de Cohen et Cohen, 1983). Ainsi, il se peut que la séquence des événements sous-tendant le raisonnement du répondant ne reflète pas le scénario que nous nous sommes préfiguré lors des analyses effectuées : la précedence des stressseurs, leur impact sur le conflit travail-famille et ensuite le recours par le travailleur, éprouvant l'intensité de ce conflit, aux sources de soutien (organisationnelles et familiales). Il est possible que ce soit le scénario suivant qui soit sous-jacent au raisonnement du répondant : la disponibilité d'un soutien qui influence les perceptions que le répondant a relativement aux sources de stress (Kaufmann

et Beehr, 1986). Autrement dit, le soutien reviendrait pour corriger, *a posteriori*, une situation mais influence la perception d'une situation ultérieure.

Eu égard à **la troisième interrogation**, elle a trait au caractère linéaire de la conception que nous nous sommes préfigurée de l'effet interactif du soutien social sur la relation entre les stressseurs et le conflit travail-famille. Dans le sillage de cette hypothèse, Barrera (1990) précise, dans sa revue de littérature sur le soutien social, que parmi les conditions qui peuvent contingenter l'efficacité du soutien interactif il y a la non-linéarité (« *buffering effects conform to a curvilinear than a linear model.* »). Cette probabilité n'a pas été vérifiée dans le cadre de notre étude. Néanmoins, elle cristallise une perspective de recherche fort prometteuse dans le champ des investigations sur les modes d'influence du soutien social. Pour ce faire, il est impératif de recourir aux techniques de l'analyse de causalité afin de pouvoir construire un cheminement causal plus complexe et partant moins linéaire (« *Path Analysis* »). Il serait alors, fort intéressant d'examiner d'autres modes d'influence du soutien tels que : le modèle antécédent et celui intermédiaire et ce, simultanément aux modèles additif et interactif afin de bien cerner le bien-fondé de l'hypothèse de la non-linéarité du mode d'influence du soutien dans le contexte du conflit travail-famille.

En ce qui concerne **la quatrième interrogation**, elle a trait au fait que dans notre étude, le concept de conflit travail-famille a été analysé de manière intégrée, alors qu'il était possible le faire éclater en plusieurs dimensions (ici deux) pour bien voir de quelle façon il peut être influencé par les différentes sources et types de soutien examinés. Les éléments de réponse à cette question, s'organisent donc autour de la question de la congruence nécessaire entre les sources et les types de soutien prodigués et la nature du stress ou de la tension dont on compte réduire l'intensité. Ce raffinement indispensable du modèle interactif du soutien social, également appelé : « *The specificity hypothesis* » (Cohen et Hoberman, 1983; Wilcox et Vernberg, 1985), peut être illustré à travers, les commentaires subséquents élaborés par Wilcox et Vernberg (1985, p. 5) : « *Briefly, it has been hypothesized that support functions in a stressor-specific fashion. Stressors vary in the types of adaptational demands they make, and the various categories of social support differ with respect to type of adaptational demands they can moderate. Social support is effective minimizing the negative effects of stressors only when there is congruence between adaptational demands and support resources.* Allant dans le même sillage d'explication de la nécessité d'observer

cette congruence, Greenhaus et Parasuraman (1994) affirment que : «*The central assumption of this approach is that different stress-inducing events pose specific demands and challenges that require specific coping responses. Social support that promotes relevant coping responses will therefore be more effective than support that promotes inappropriate coping responses*». Par conséquent, comme le soutiennent ces deux auteurs, plusieurs liens doivent être conceptuellement établis entre les sources et types de soutien social et les formes de conflit travail-famille afin de pouvoir résoudre les problèmes de ce dernier dans une perspective de congruence.

La cinquième interrogation soulevée, dérive de certaines caractéristiques méthodologiques de l'étude, qui paraissent subtiles mais importantes comme le soulignent Cohen et Wills (1985) car elles permettent de tester de l'inefficacité, *a fortiori*, de l'effet interactif du soutien social (Heller, 1979; Gore, 1981; Berkman, 1982; House, 1981; Thoits, 1982a; Kessler et McLeod, 1985) Ainsi, comme il est souligné par ces auteurs, dans la plupart des recherches faites sur l'hypothèse de l'effet modérateur, les stressseurs ont été mesurés suivant des énoncés reflétant des aspects plutôt négatifs des événements jalonnant la vie des enquêtés (ex. surcharge des tâches de travail, ambiguïté des rôles de travail, difficultés rencontrées avec le conjoint et/ou avec les enfants). Par définition, ce genre de mesures donne, temporairement, l'impression au répondant qu'il a un manque de soutien social aussi bien dans la vie professionnelle que dans celle de famille (Cohen et Wills, 1985). Par conséquent, comme le précisent ces deux auteurs «*...There might be some confounding of stress and support instruments because stress and support might, to some extent, be measuring the same thing...* ». En rapport avec nos mesures, et conformément à l'explication élaborée par cette littérature, il y a lieu de souligner que plusieurs stressseurs relevant, aussi bien, de la vie professionnelle que de celle de famille ont été mesurés d'une manière qui reflète des aspects négatifs de ces deux sphères de vie. C'est le cas, à titre d'exemple, des échelles mesurant : l'instabilité de l'horaire de travail et la mobilité géographique requise pour le travail, l'ambiguïté et le conflit des rôles, la surcharge perçue des tâches de travail. Il en est de même de la moitié des énoncés étoffant l'échelle de l'enrichissement des tâches et enfin du risque pressenti de perdre l'emploi occupé. Au niveau des stressseurs inhérents à la vie de famille, nous pouvons citer les deux échelles ayant trait aux difficultés rencontrées avec le conjoint et avec les enfants. Quant aux échelles de mesure du soutien social, force est de constater, que plusieurs d'entre elles, reflètent, également, des aspects négatifs de ce soutien et ce, aussi bien

au niveau du conjoint, de l'organisation que du supérieur (voir questionnaire à l'annexe A). Par conséquent, cette situation peut générer une confusion des contenus structurant les mesures adoptées au niveau du stress et du soutien social et ce abstraction faite du caractère dépendant ou indépendant de leurs sources.

Enfin, **la sixième interrogation** soulevée concerne un élément crucial de notre stratégie de recherche : le devis de recherche (« *Research Design* »). À cet égard, le devis transversal de recherche (« *Cross-sectional Design* ») ayant été adopté lors de la réalisation de cette étude, nous a certes empêchés de bien saisir le sens de nombreux résultats enregistrés. Seul un devis de recherche longitudinal, moyennant une analyse de causalité (« *Path analysis* »), serait en mesure de nous permettre de déterminer le vrai sens à donner à l'influence du soutien social (Kaufmann et Beehr, 1989) : savoir par exemple, si l'effet du soutien s'avère escamoté sous l'effet de certaines circonstances du cycle de vie du répondant et si oui lesquelles ? ou si l'effet contre-intuitif observé est inhérent à la mobilisation du soutien lui-même et comment ? Ici, deux processus seraient principalement importants à considérer : le cycle de vie familiale du répondant et son cycle de vie professionnelle. Cela permettrait de bien cerner le contexte de l'effet du soutien organisationnel et familial et ce, dépendamment des phases stressantes ou non stressantes jalonnant ces cycles de vie car la relation entre le soutien, les stressseurs et le conflit travail-famille peut varier en fonction de ces phases.

CONCLUSION

Dans cette conclusion, nous nous proposons d'élaborer sur : 1) la portée théorique et pratique des différents résultats de notre étude, 2) les limites dont il faut tenir compte lors de la considération des résultats enregistrés et enfin, 3) les avenues de recherche que nous suggérons dans cette perspective d'étude.

□ PORTÉE DE LA RECHERCHE

Malgré le fait que les résultats obtenus dans le cadre de la présente recherche, ne confirment que partiellement nos hypothèses de départ, il n'en demeure pas moins vrai qu'ils ont une double portée : d'abord, cette recherche, constitue une contribution aux champs des connaissances respectives au modèle des déterminants du conflit travail-famille et à l'étude des modes d'influence du soutien social; ensuite, sur le plan pratique, plusieurs implications managériales peuvent être déduites de ces résultats afin d'aider le milieu organisationnel d'ajuster ses stratégies d'équilibre travail-famille.

• Contributions aux champs des connaissances

Au Québec, cette recherche est l'une des premières à avoir testé simultanément les deux modes d'influence du soutien social les plus réputés dans la littérature concernée : le modèle additif (« *Main Effect Model* ») et le modèle interactif (« *Buffer Effect Model* »). De même, c'est l'une des premières recherches au Québec à avoir examiné conjointement les sources organisationnelles (la direction et le supérieur hiérarchique) et familiales (le conjoint) de soutien selon les quatre types de House (1981) : émotif, évaluatif, informatif et instrumental. Autrement dit dans notre recherche, l'analyse de l'impact du soutien social, dans le contexte du conflit travail-famille, a été plus raffinée; ce qui permet d'avoir une idée plus cernée de cet impact suivant différentes dimensions de ce soutien : les sources, les types et les modes d'influence.

Eu égard à la nature contre-intuitive des quelques résultats significatifs enregistrés, cette recherche semble renforcer le débat controversé ayant caractérisé la littérature revue quant

aux modes d'influence du soutien social et plus particulièrement ici, dans un contexte de conflit travail-famille. En effet, si nos résultats paraissent s'aligner sur les conclusions de certaines recherches ayant abouti aux mêmes déductions que nous, il n'en reste pas moins vrai, qu'ils sont aux antipodes des conclusions de plusieurs autres recherches. Autrement dit, cette étude constitue une autre mise en garde pour la recherche future d'abandonner les sentiers battus et d'initier de nouvelles pistes de recherche pour bien cerner la question des modes d'influence du soutien social.

Enfin, les résultats de cette recherche, permettent de mettre en évidence l'importance des variables de contrôle dans l'étude des effets du soutien social dans le contexte du conflit travail-famille. À cet égard, nous avons constaté, tout au long de cette recherche, que les résultats peuvent changer radicalement selon le nombre et la nature des variables contrôlées.

- **Implications managériales**

Nul doute que la déduction cruciale que les gestionnaires doivent tirer de cette recherche est confinée dans le fait que les moyens réputés être dispendieux en termes d'implantation et d'utilisation ne constituent pas forcément une panacée face au conflit travail-famille éprouvé par leurs ressources humaines. En effet, les résultats spécifiques aux sources organisationnelles de soutien social (l'organisation et le supérieur hiérarchique) permettent de souligner l'inefficacité apparente des programmes, activités et pratiques d'équilibre travail-famille en matière de réduction de ce conflit. Il en est de même en ce qui concerne la structure informationnelle de ce soutien : le fait que le travailleur puisse consulter des personnes-ressources en matière d'équilibre travail-famille sur les lieux de travail, d'avoir à sa disponibilité des brochures, des dépliants ou des vidéos qui lui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'équilibre travail-famille existant dans son organisation paraît loin de générer l'effet escompté. Par contre, cette étude permet aux dirigeants et aux gestionnaires d'être sensibles aux questions relevant de la culture organisationnelle favorable à l'équilibre travail-famille. A cet effet, il est important de considérer, la résolution de la problématique de l'équilibre travail-famille comme étant une responsabilité partagée entre l'employé et son organisation et partant chercher les meilleures stratégies de

rencontre entre ces deux sphères de vie au lieu de continuer à les considérer abusivement comme deux mondes séparés.

□ LIMITES DE LA RECHERCHE

Bien que cette recherche ait constitué un pas en avant dans la compréhension des modes d'influence du soutien social dans le contexte du conflit travail-famille, il n'en demeure pas moins qu'elle renferme plusieurs limites que la recherche future doit surmonter dans ces champs d'étude et d'investigation :

- Une première limite a trait au fait que nous nous sommes limités à trois sources de soutien social (l'organisation, le supérieur hiérarchique et le conjoint), alors que selon House (1991) d'autres sources doivent aussi être investiguées car elles ne sont pas moins importantes que les premières : les collègues, le réseau familial, celui des voisins et des amis, les organisations syndicales et les agences gouvernementales.
- Une seconde limite réfère au caractère enchevêtré des énoncés structurant certains types de soutien : il est question ici du cas du soutien émotionnel avec celui évaluatif que nous avons déjà évoqué. Il serait alors, fort recommandable selon certains auteurs (Greenhaus et Parasuraman, 1994), de réduire l'échelle à quatre types de soutien de House (1981) à une échelle à deux types où justement l'émotif et l'évaluatif seraient intégrés en un seul type de soutien, tandis que l'informatif et l'instrumental le seraient dans un second type.
- Le soutien instrumental de l'organisation n'a pas été opérationnalisé sous forme d'une échelle de type *Likert* à l'instar des autres soutiens de cette source. Ceci ne nous a pas facilité la manipulation de cette variable ni celle concernant le soutien global de l'organisation, lors des tests et analyses effectués.
- Quoique nos analyses et tests statistiques aient été faites selon trois catégories (l'ensemble des répondants, les répondants ayant un conjoint et les répondants dont le conjoint travaille), il n'en demeure pas moins que celles-ci n'étaient

pas mutuellement exclusives. Par conséquent, nous ne pouvons vraiment pas procéder à une analyse comparative en terme du type de famille du répondant. Nos enquêtés demeurent caractérisés à raison de 73 % par la présence d'un seul type de famille : la famille bi-active.

- Nous avons développé plusieurs échelles originales de soutien social pour les fins de cette recherche. Ainsi, et bien que ces échelles aient paru dotées de degré de consistance interne élevé (alpha de Cronbach), des tests psychométriques additionnels et le recours à des échantillons plus importants et diversifiés peuvent aider à affiner notre compréhension des modes d'influences du soutien social.
- De même, il demeure nécessaire de faire éclater le conflit travail-famille au moins dans une perspective bidirectionnelle afin d'apporter plus d'éclaircissements sur la dynamique du soutien inhérent à la vie professionnelle et son influence sur le conflit famille→travail ainsi que l'influence du soutien familial sur le conflit travail→famille.
- Les données de notre recherche ont été toutes basées sur un questionnaire autoadministré (« *Self-reported measures* »). Cela constitue une autre limite et non des moindres de cette recherche. Ainsi, et bien que des mesures aient été suffisamment prises pour garantir la confidentialité et l'anonymat des répondants, et partant réduire l'impact de la désirabilité sociale de nos répondants sur le contenu des réponses formulées, deux problèmes majeurs demeurent à craindre : la consistance des réponses (« *Response Consistency* ») et le risque de manque de variance dans ces réponses (« *Common Method Variance* »). Toutefois, ce sont des problèmes généraux que la majorité des enquêtes affrontent et ce : « *Given that individuals appraisals of stressful situations are the key to understanding the transaction between the person and the environment* (Lazarus, 1995).
- Cela dit, l'opérationnalisation de plusieurs variables de cette recherche dans une optique subjective, demeure le moyen le plus approprié pour collecter des informations valides. En effet, aussi bien les questions relatives au conflit travail-famille que plusieurs des questions se rapportant aux stressseurs inhérents à la vie professionnelle et à la vie de

famille que les questions relatives aux sources et types de soutien social ont été basées sur la perception des répondants. Autrement dit, nos résultats ne découlent pas de mesures objectivement quantifiables. S'agissant plus précisément du second problème posé, il était inévitable vu que nous avons puisé toutes nos données dans une seule population (« *L'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec*²⁸ »). Cependant, deux tests auraient dû être conduits sur nos données afin de déterminer l'envergure de ce problème : « *Harmon one factor test* » et la méthode de Widaman (1985) tels qu'utilisés par Williams et coll., (1989). Bref, il est fortement recommandé pour la recherche future d'envisager des mesures objectives et non seulement subjectives ainsi que de baser la collecte des données sur des sources multiples.

- Comme nous l'avons déjà mentionné, le devis transversal de recherche ayant été préconisé (« *Cross-sectional Design* »), constitue une limite importante de notre étude. Les quelques résultats significatifs enregistrés sont loin de signifier que les relations observées entre les différentes variables de notre modèle de recherche sont le fruit d'un pur rapport de cause à effet entre celles-ci. Par conséquent, nous émettons beaucoup de réserves quant à la généralisation des résultats enregistrés ici et ce, en attendant l'application d'une analyse de causalité proprement dite telle que l'analyse du cheminement causal (« *Path Analysis* ») à un tel modèle de recherche.
- La méthode d'analyse et les résultats contre-intuitifs enregistrés permettent plus d'une interprétation de la direction de la causalité.
- En outre, comme ce fut relevé dans l'étude de Caplan et coll., (1980), certains types de soutien sont très corrélés. C'est le cas des soutiens émotionnel et évaluatif dans le cadre de cette recherche aussi bien pour le conjoint, l'organisation qu'en ce qui concerne le supérieur hiérarchique.

²⁸ Actuellement appelé l' Ordre des conseillers en gestion des ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec .

- Cette recherche ayant porté sur une seule organisation (« *l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec* ») et ayant concerné davantage les cadres (52.8 %) et les professionnels (34.1 %), présente un biais important au niveau de sa validité externe. Par conséquent, la généralisation des résultats enregistrés demeure conditionnée par la considération des hommes et des femmes travaillant dans des organisations relevant de différents secteurs économiques, appartenant à divers statuts occupationnels et, *a fortiori*, choisis de manière aléatoire.
- La longueur du questionnaire ayant servi de base à la collecte des données, cristallise probablement une autre limite de cette recherche (21 pages). Ainsi, il est fort possible que la majorité ait rempli le questionnaire en deux sinon en plusieurs fois, ce qui assurément réduit le taux de concentration sur les questions posées.

□ PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Les résultats enregistrés nous font souligner plusieurs perspectives d'étude et d'investigation qui demeurent à emprunter par la recherche future si on veut cerner davantage la problématique des modes d'influence du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille. Nous élaborons dans ce qui suit sur les avenues de recherche que nous jugeons plus pertinentes dans ce champ d'étude.

- Dans un premier temps, il serait fort intéressant de vérifier notre modèle de recherche, proposé au chapitre trois, auprès d'un autre échantillon de répondants : *Primo*, auprès de répondants dont le statut occupationnel ne soit pas à dominante cadres ou professionnels; *Secundo*, auprès de répondants dont le statut matrimonial ne soit pas majoritairement caractérisé par les familles bi-actives. A cet égard, on pourrait procéder à des études comparatives sur les modes d'influence du soutien social parmi les familles monoparentales, traditionnelles et bi-actives avec ces trois variantes (à double revenu, à double carrière et mixte).
- Dans un deuxième temps, d'autres analyses et tests statistiques plus approfondis doivent être effectués sur nos données. À ce registre, nous suggérons fortement l'analyse de cheminement causal (« *Path Analysis* »). Une telle analyse pourrait non

seulement permettre de cerner l'ordre de priorité latent parmi les déterminants du conflit travail-famille (ex. vérifier si l'ambiguïté des rôles de travail ou le conflit des rôles de travail sont déterminés par la surcharge des tâches de travail) - autrement dit, cela va permettre de savoir quel déterminant influence l'autre -; mais aussi de savoir de quelle façon se positionne le soutien par rapport aux stressés dans la perception des individus : est-ce en amont ou en aval ? Ce qui nécessiterait de décortiquer la question de savoir s'il y a d'autres modes d'influence du soutien qui pourraient être plus efficaces dans le contexte du conflit travail-famille, tels que : le modèle antécédent ou le modèle intermédiaire.

- Eu égard au soutien social, il faut préalablement élargir la grille des sources de soutien (House, 1981) et ce, afin de vérifier si certaines sources de soutien sont plus efficaces au niveau de certaines populations, catégories de répondants ou tout simplement, au niveau de certaines caractéristiques psychologiques ou socio-démographiques des enquêtés. Deuxièmement, il est impératif de tenir compte, lors de la conceptualisation et de l'opérationnalisation du modèle de recherche, d'aspects aussi bien structurels (consistant en la vérification de la présence du soutien et de son importance dans la vie du répondant, tel que le fait de mesurer la densité du réseau social prodiguant du soutien au répondant) que fonctionnels (précisant de quelle façon le soutien est efficace, à titre d'exemple, sur le plan émotif ou instrumental) du soutien social, afin de pouvoir tester plusieurs modèles de recherche à la fois (Cohen et Wills, 1985).
- S'agissant du conflit travail-famille, nous réitérons l'intérêt que présente le fait d'explorer celui-ci dans une approche multidimensionnelle permettant de cerner, au moins, plus profondément : 1) les déterminants spécifiques au conflit travail→famille, 2) les déterminants relatifs au conflit famille→travail et enfin, 3) les déterminants susceptibles d'exercer des effets simultanés à l'endroit de ces deux formes du conflit. Dans la perspective des études sur les modes d'influence du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille, cette recommandation pour la recherche future puise toute sa légitimité dans le fait qu'elle va permettre de bien comprendre la dynamique des interactions entre les sources de stress et celles de soutien et son mode d'influence sur l'intensité du conflit travail-famille.

BIBLIOGRAPHIE

- Aaker, D.A. et Day, G.S. (1990)**, Special Topics in Data Analysis, dans Marketing Research, Fourth edition, John Wiley and Sons, inc., 543-562.
- Aberle, D.F. et Naegele, K.D. (1952)**, Middle-class Fathers' occupational Role and Attitudes toward Children. American Journal of Orthopsychiatry, 22, 366, 378.
- Adelman, M.B. (1986)**, The Contagion effect : A study on stress and the provision of support, Unpublished doctoral dissertation, University of Washington, Seattle.
- Akyeampong, E.B. (1992)**, « L'absentéisme » : tendances sociales canadiennes, 25, été, Statistique Canada, 11-008F, 25.
- Alloway, R. et Beddington, P. (1987)**, The Buffer Theory of Social Support, A Review of the Literature. Psychological Medicine, 17, 19-108.
- Almeida, D.M., Maggs, J.L. et Galambos, N.L. (1993)**, Wives' employment hours and spousal participation in family work, Journal of Family Psychology, 7, 233-244.
- Alwin, D.F. et Jackson, D.J. (1982)**, Adult values for children : An application of factor analysis to ranked preference data, dans R.M. Hauser, D. Mechanic, A.O. Haller et T.S. Hauser (Eds), Social structure and behavior, New York : Academic Press, 311-327.
- Amatea, E., Cross, Clark, J. et Bobby, C. (1986)**, Assessing the Work and The Family Role Expectations of Career-Oriented men and women, The Life Role Salience Scales. Journal of Marriage and Family, 48, 831-838.
- Anderson, J.G. (1991)**, Stress and Burnout Among Nurses : A Social Network Approach, Journal of Social Behavior and Personality, 6, 7, 251-272.
- Andrews, F.M. et Withey, S.B. (1976)**, Social indicators of Well-being: American's perceptions of life quality. New York: Plenum.
- Aneshensel, C.S (1986)**, Marital and employment role-strain, social support, and depression among adult women, dans Hobfoll, S.E. (Eds), Stress, Social Support, and Women, New york : Hemisphere.

- Arsenault, A. et Dolan, S.L. (1983)**, Le stress au travail et ses effets sur l'individu et l'organisation: Notes et rapports scientifiques et techniques, l'« Institut de recherche en santé et en sécurité du travail au Québec ».
- Aryee, S. (1992)**, Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Married Professional Women: Evidence from Singapore, Human Relations, 45, 8, 813-837.
- Ashforth, B.E. (1989)**, The Experience of Powerlessness in Organizations. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 43, 207-242.
- Atkinson, T., Liem, R. et Liem, J., (1986)**, The Social Cost of Unemployment: Implications for Social Support, Journal of Health and Social Behavior, 27, 317-331.
- 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, 13, 39-53.
- Ballard, Rebecca (1992)**, Short forms of The Marlowe-Crown Social Desirability Scale, Psychological Reports, 17, Vol. 3, p. 1155-1160.
- Barling, J. (1990)**, Employment, Stress and Family Functioning. John Wiley and Sons, 1-4.
- Barling, J., et Barenburg, A. (1984)**, Some Personal Consequences of Flexitime Work Schedules, Journal of Social Psychology, 123, 137-138.
- Barling, J. et Rosenbaum, A. (1986)**, Work Stressors and Wife Abuse, Journal of Applied psychology, 71, 346-348.
- Barling, J. (1986)**, Fathers' Work Experiences the Father-Child relationship and Children's Behavior, Journal of Occupational Behaviour, 7, 61-66.
- Barrera, M. Jr. (1988)**, Models of Social Support and Life Stress : Beyond the buffering hypothesis, dans Cohen, L. H, Life Events and Psychological Functioning: Theoretical and Methodological issues, Newbury Park, CA: Sage, 211-236.
- Barrera, M., Jr (1981)**, Social support in the adjustment of pregnant adolescents : Assessment issues, dans *Social networks and social support*, Edited by B. H. Gottlieb, Beverly Hills : Sage, pp. 69-96.
- Baruch, G.K., Biener, L. et Barnett, R.C. (1985)**, Women and Gender in Research on Work and Family Stress, American Psychologist, 42, 130-136.

- Bedeian, A.G., Burke, B.G. et Moffett, R.G. (1988)**, Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals, Journal of Management, 14, 3, 475-491.
- Beehr, T., Walsh, D. et Taber, T. (1976)**, Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator, Journal of Applied Psychology, 61, 35-40.
- Beehr, T.A., King, L.A. et King, D.W. (1990)**, Social Support and Occupational Stress: Talking to Supervisors, Journal of Vocational Behavior, 36, 61-81.
- Beehr, T.A. et McGrath, J.E. (1992)**, Social Support, Occupational Stress and Anxiety, Anxiety, Stress and Coping, 5, 7-19.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. et Crouter, A. (1985)**, The Work-Family Interface and Marital Change across the Transition to Parenthood, Journal of Family Issues, 6, 205-220
- Benoît, J. (1997)**, « Le blues de la réussite ... ou le travail cannibale », dans le quotidien La presse, édition du 14 mars 1997.
- Bentler, P.M. (1989)**, EQS structural equations program manual, Los Angeles : BMDP Statistical Software.
- Berle, B.B., Pinsky, R.H, Wolf, S. et Wolf, H.G. (1952)**, Berle Index : A critical Guide to Prognosis in Stress Disease, J Am Med. Assoc, 149, 1624-1628.
- Berheide, C.W. (1984)**, Women' Work In the Home: Seems Like old times, Marriage and Family Review, 7, 37-55.
- Berheide, C.W. (1984)**. Women' Work In the Home: Seems Like old times, Marriage and Family Review, 7, 37-55.
- Berkman, L.F. (1982)**, Social networks and analysis and coronary heart disease, Advances in Cardiology, 29, 37-49.
- Bernard, J. (1981)**, The Good Provider Role: Its Rise and Fall, American Psychologist, 36, 1-12.
- Betz, N.E. et Fitzgerald, L.F. (1987)**, The Career Psychological of Women, Orlando, F.L: Academic Press.
- Bhaghat, R. (1983)**, Effects of Stressful Life Events on Individual Performance and Effectiveness and Work Adjustment Process within Organizational Settings: A Research Model, Academy of Management Review, 8, 660-671.

- Bhaghat, R., Mcquaid, S., Lindholm, E. et Sergovis, J. (1985)**, Total life stress: A multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors. Journal of Applied Psychology, 70, 202-214.
- Billings, A.G. et Moos, R.H. (1982)**, Stressful Life Events and Symptoms: A Longitudinal Model, Health Psychology, 1, 99-117.
- Billings, A.G. et Moos, R.H. (1982)**, Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources, Journal of Occupational Behaviour, vol. 3, 215-232.
- Blair, S.L. (1993)**, Employment, Family, and Perceptions of Marital Quality among Husbands and Wives. Journal of Family Issues, 14, 2, 189-212.
- Blau, G.J. (1980)**, An empirical investigation of job stress, social support, service length and strain, (Rech.Rep.), Cincinnati, OH : University of Cincinnati.
- Blood, R.E et Wolfe, D.M. (1960)**, Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living. The Free Press, Illinois.
- Bohen, H.C. et Viveros-Long, A. (1981)**, Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help? Philadelphia: Temple University Press.
- Boles, J. (2001)**, An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction Journal of Managerial Issues; 13, 3, 376-390.
- Bowlby, J. (1969)**, Attachment and loss, Volume 1 : Attachment, London : Hogarth Press.
- Boyd, M. et Pryor, E.T. (1990)**, Young Adults Living in Their Parents Home, dans Mckie et Thompson (Eds). Canadians Social Trends, Toronto, Thompson Educational Publishing, 181-191.
- Bradburn, N.M. et Caplovitz, D. (1965)**, Reports on Happiness : A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health, Aldine, Chicago.
- Brief, A.P., Schuller, R.S. et Van Sell, M. (1981)**, Managing Job Stress. Boston: Little Brown.
- Broman, C.L. (1988)**, Household work and family life satisfaction of Balcks, Journal of Marriage and the Family, 50, 743-748.
- Bromet, E.J., Dew, M.A. et Parkinson, D.K. (1990)**, Spillover Between Work and Family: A Study of Blue-Collar Working Wives, dans Eckenrode, J. et Gore (Eds), Stress between work and family. New York: Plenum Press.

- Brown, S.A., Goldman, M.S., Inn, A et Anderson, L.R. (1980)**, Expectations from Reinforcement from Alcohol: Their Domain and Relations to Drinking Patterns. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 48, 419-426.
- Burden, D.S. et Googins, B. (1987)**, Boston University balancing job and homelife study, Boston : Boston University School of Social work.
- Burgess, R.L. et Huston, T.L. Eds. (1979)**, Social exchange and developing relationships, New York : Academic Press.
- Burke J.R. (1988)**, Some Antecedents and Consequences of Work and Family Conflict, in Goldsmith B.E, "Work and Family: Theory, Research and Applications, Sage publications, 287-302.
- Burke, R.J. et Greenglass, E. (1995)**, A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. Human Relations, 48, 2, 187-202.
- Burke, R.J. et Greenglass, E.R. (1990)**, Type A behavior and non-work activities, Personality and Individual Differences, 18, 322-328.
- Burke, R.J. et Greenglass, E.R. (1987)**, Work and Family, dans C.L. Cooper et I.T. Robertson (Eds), International Review Of Industrial And Organizational Psychology, New York: John Wiley, 273-320.
- Burke, R.J., Weir, T. et DuWors, R.F., Jr. (1980)**, Work Demands on Administrators and Spouse Well-being. Human Relations, 33, 253-278.
- Burke, R.J., Weir, T. et Wors, R.E. (1979)**, Type A Behavior of Administrator's and Wives' Reports of Marital Satisfaction and Well-being. Journal of Applied Psychology, 64, 57-65.
- Burley, K. (1989)**, Work-Family Conflict and Marital Adjustment in Dual Career Couples: A Comparison of Three Time Models. Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate School, Claremont, C.A.
- Campbell, A., Converse, P.E. et Rodgers, W. L. (1976)**, The Quality of American Life. New York: Russell Sage Foundation.
- Caplan, R. (1971)**, Organizational Stress and Individual Strain. Institute for Social Research, University of Michigan, University Microfilms, 72, 14822, Ann Arbor Michigan.
- Caplan, G. (1974)**, The Family as Support System. In Support System and Mutual Help: Multidisciplinary Explorations, Caplan, G. et Killilea, M. (Eds). New York: Grune and Stratton.

- Caplan, G. et Killilea, M. (1976)**, Support Systems and Mutual Help, New York : grune and Stratton.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R., Harrison, R.V. et Pineau, S.R. Jr. (1975)**, Job Demands and Worker Health. Washington, Dc: New Publication, Niosh, 75-160
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R. et Pineau, S.R. Jr. (1980)**, Job Demands and Worker Health. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Carlson, D.S (1999)**, Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. Journal of Vocatioal Behavior, 55, 239-253.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. et Williams, L.J. (2001)**, Construction and Initial Validation of Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. Journal of Vocatioal Behavior, 56, 249-276.
- Carlson, D.S. et Perrewé, P.L. (1999)**, The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship : An Examination of Work-Family Conflict. Journal of Management, vol. 25 (4), 513-540.
- Cassel, J. (1974a)**, An Epidemiological Perspective of Psychosocial Factors in Disease Etiology. American Journal of Public Health, 64, 1040-1043.
- Cassel, J. (1974b)**, Psychosocial Processes and “Stress”: Theoretical Formulations. International Journal of Health Services, 4, 471-482.
- Cassel, J. (1976)**, The Contribution of The Social Environment to Host Resistance. American Journal of Epidemiology, 104, 107-123.
- Catalano, R. (1979)**, Health, Behavior and Community: An ecological perspective. New York: Pergamon.
- Chambers, W.N. et Reiser, M.F. (1953)**, Emotional Stress in the Precipitation of Congestive Heart Failure. Psychosom. Med.15, 38-60.
- Chenevier, L. (1996)**, Les variables influençant l’ampleur du conflit emploi-famille ressenti par l’employé(e). Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l’obtention du grade de maîtrise ès sciences (M.Sc.) en gestion des ressources humaines. École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal.
- Cherniss, C. (1980)**, Professional Burnout in Human Service Organizations, Praeger, New York.

- Clark, R.A., Nye, F.I. et Gecas, V. (1978)**, Work Involvement and Marital Role Performance. Journal of Marriage and the Family, 40, 9-22.
- Clark, S.C. (2001)**, Work Cultures and Work-Family Conflict Balance. Journal of Vocational Behavior, 58, 348-365.
- Cleary, P.D. et Kessler, R.C. (1982)**, The Estimation and Interpretation of Modifier Effect. Journal of Health and Social Behavior, 23, 159-169.
- Cobb, S., Brooks, G.W., Kasl, S.V. et Connely, W.E. (1966)**, The Health of People Changing Jobs: A Description of a Longitudinal Study. American Journal of Public Health, 59, 1476-1481.
- Cobb, S. (1979)**, Social support and health through the life course, dans M.W., Riley (ed.), Aging from Birth to Death : Interdisciplinary perspectives, Washington, D.C. : American Association for the Advancement of science, pp. 93-106.
- Cobb, S. (1976)**, Social Support Moderator of Life Stress. Psychosomatic Medicine, 38, 5, September-October, 300-314.
- Cohen, J. et Cohen, P. (1983)**, Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (2nd ed.), Hillsdale : NJ : Erlbaum.
- Cohen, S. et Syme, S.L. (1985)**, Issues in the Study and Application of Social Support, dans S. L. Syme (Eds), Social Support and Health, New York: Academic Press.
- Cohen, S. et Wills, T.A. (1985)**, Stress, Social Support and The Buffering Hypothesis. Psychological Bulletin, 98, 310-357.
- Cohen, S., Kamarck, T. et Mermelstein, R. (1983)**, A Global Measure of Perceived Stress. Journal of Health and Social Behavior, 24, 385-396.
- Cohen, S. et Hoberman, H.M. (1983)**, Positive Events and Social Support as Buffers of Life Change Stress. Journal of Applied Social Psychology, 13, 99-125.
- Cohen, S., Mermelstein, R., Kamarck, T. et Hoberman, H.M. (1985)**, Measuring the Functional Components of Social Support, dans I.G. Sarason et B.R. Sarason (Eds), Social Support: Theory, Research and Applications. The Hague Holland: Martines Nijhoff.
- Conger, J.J. (1956)**, Alcoholism: Theory, Problems and Challenge. II. Reinforcement Theory and the dynamics of Alcoholism. Quarterly Journal of Studies on Alcoholism. 13, 296-305.

- Constable, J.F. et Russel, D.W. (1986)**, The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses, Journal of Human Stress, vol. 12, 20-26
- Cooke, R.A. et Rousseau, D.M. (1984)**, Relationship of Life Events and Personal Orientations to Symptoms of Personal Strain. Journal of Applied Psychology, 68, 446-458.
- Cooper, C.L. et Marshall, J. (1976)**, Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health, Journal of Occupational Psychology, 49, 11, and 28.
- Corcoran, K.J. et Bryce, A.K. (1983)**, Intervention in the experience of burnout, Journal of Social Research, 7, 71-79.
- Cowan, C.P., Cowan, P.A., Heming, G., Garrett, E, Coysh, W.S., Curtis-Boles, H. et Boles, A.J. (1985)**, Transition to Parenthood: His, Hers, and Theirs. Journal of Family Issues, 6, 451-481.
- Cowan, C.P., Cowan, P.A. (1988b)**, Who Does What When Partners Become Parents : Implications for Men, Women, and Marriage, dans M.B. Sussman et R.Palkovitz (Eds), The transition to parenthood. Marriage and family Review, 12, 105-132.
- Cramer, K. et Pearce, J. (1990)**, Work and Family Policies become productivity tools, Management Review, 79-11.
- Crosby, F. (1984)**, Job Satisfaction and Domestic Life, dans M.D. Lee et R.N. Kanungo (Eds), Management of Work and Personal Life, New York: Praeger, 41-60.
- Crouter, A.C. (1984)**, Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. Human Relations, 37, 425-442.
- Daily, K. (1999)**. Revenu des familles en 1997. Le Quotidien, mercredi 4 août. Statistique Canada, 1-3.
- Daily, K. (2000)**. De plus en plus vite : la reconfiguration du temps familial. Institut Vanier de la famille/Tendances contemporaine de la famille, 1-25.
- Daily, K. (2001)**. Projections démographiques. Le quotidien du mardi 13 mars. Statistique Canada, 1-5.
- Davis-Sacks, M.L., Jayaratne, S. et Chess, W.A. (1985)**, A Comparison of the Effects of Social Support on The incidence of Burnout. Social Work, 30, 240-244.

- Degimbe, J. (1992)**, La problématique: Allocutions d'ouverture. La Commission des communautés européennes et Ministère Belge de l'emploi et du travail. Entreprises et Familles: quelles stratégies de rencontre ?, Bruxelles, presses inter universitaires européennes, 11-17.
- Delbeq, A.L. et Ladbroke, D. (1979)**, Administrative Feedback on the Behavior of Subordinates. Administration in Social Work, 3, 153-166.
- Deneault, K. (1996)**, Les effets de l'appui organisationnel sur le conflit emploi-famille et sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des employés. Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès sciences (M.Sc.) en gestion des ressources humaines. École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal.
- Derogatis, L.R., Lipman, R.S., Covi, L. et Rickles, K. (1971)**, Neurotic Symptom Dimensions. Archives of General Psychiatry, 24, 454-464.
- Derogatis, L.R. (1977)**, SCL-90 Administration, Scoring and Procedure: Manual for the Revised Version and other instruments of the psychopathology rating scale series. Baltimore MD: John Hopkins University School of Medicine.
- Derogatis, L.R. et Cleary, P.A. (1977)**, Confirmation of the Dimensional Structure of the SCL-90: A Study in Construct Validation. Journal of Clinical Psychology, 33, 981-989.
- Deschamps, M. (1996)**, Les effets du "conflit emploi-famille" sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle. Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès sciences (M.Sc.) en gestion des ressources humaines. École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal.
- Dooley, D., Rook, K et Catalano, R. (1987)**, Job and non-job stressors and their moderators, Journal of Occupational Psychology, vol. 60, 115-132.
- Dubin, R. (1979)**, Industrial workers world: A study of the central life interest of industrial workers, dans E.Smigel (Ed), Work and Leisure, New Haven: College and university press, 143-174.
- Durkheim, E. (1951)**, Suicide : A study in sociology, Glencoe : The Free Press.
- Duxbury, L.E., Higgins, C. et Lee, C. (1991)**, Gender Differences in Work-Family Conflict,. Journal of Applied Psychology, 76, 1, 60-74.

- Duxbury, L.E. Higgins, C., et Lee, C. (1993)**, The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict. ASAC, 21-29.
- Duxbury, L. Higgins, C., et Lee, C. (1994)**, Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control. Journal of family Issues, 15, 3, 449-66.
- Dyer, W.G. (1956)**, A Comparison of Families of High and Low Job Satisfaction. Marriage and Family Living, 18, 58-60.
- Emmons, C-A., Biernat, M., Beth Tiedje, L., Lang, E.L. et Wortman, C.B. (1990)**, Stress, Support, and Coping Among Women Professionals with Preschool Children, dans Eckenrode, J. et Suzan, G., (Eds), 1990. Stress Between Work and Family, Plenum Press, New York, 61-93.
- Etzion, D. (1984)**, Moderating Effects of Social Support on the Stress-burnout Relationship. Journal of Applied Psychology, 69, 615-622.
- Evans, P. et Bartolomé, F. (1984)**, The Changing Picture of the Relationship Between career and Family. Journal of Occupational Behavior, 5, 9-21.
- Ferber, M.A., O'Farell, B. et Allen, L.R. (1991)**, Work Family : Policies for a Changing Work Force, Panel on Employer and Working Families, Committee on Women's Employment and Related Social Issues, Commission on Behavioral and social Sciences and Education, National Research Council, Washington : National Academy Press.
- Fernandez, J.P. (1986)**, «Child Care and Corporate Productivity : Resolving Family/Work Conflicts», Lexington : Lexington Books.
- Fishman, D.B. et Cherniss, C. (1990)**, The Human Side of Competitiveness. Sage Publications.
- Flanagan, J. (1954)**, The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin, 51, 327-358.
- Fletcher, B. (1988)**, The Epidemiology of Occupational Stress, dans Cooper, C.L. Payne (Dir). Causes, Coping and Consequences of Stress at Work, Chichester. John Wiley, 3-50.
- Foa, E.B. et Foa, U.G. (1980)**, Resource Theory: Interpersonal Behavior as Exchange, dans Social Exchange: Advances in Theory and Research, Gregory, K.J., Greenberg, M.S. et Wills, R.H. (Eds), New York Plenum, 77-94.
- Ford, D.L.,Jr. (1985)**, Facets of Work Support and Employee Work Outcomes : An Exploratory Analysis, Journal of Management, vol. 11, 3, 5-20.

- Forssman, H. et Thuwel, I. (1966)**, One Hundred and Twenty Child Born after Application for Therapeutic Abortion refused. Acta Psychiatry Scand, 42, 71-88.
- Frederick, J. (1993)**, Tempus fugit...Êtes-vous à court de temps? Tendances sociales canadiennes. No 11-008F au catalogue de statistique Canada, hiver 1993. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Service Canada.
- Fried, Y. et Tiegs, R.B. (1993)**, The main effect model versus buffering model of shop steward social support ; A study of rank-and-file auto workers in the U.S.A., Journal of Organizational Behavior, 14, 481-493.
- Friedman, D.E. (1987)**, Family-Supportive Policies : The Corporate Decision-Making Process, Conference Board Report n° 897, The Conference Board, inc., New York.
- Friedman, D.E. et Galinsky, E. (1990)**, Who Makes the Best (and Worst) Boss ? Working Mother.vol. 13, juillet, 56-60.
- Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1991)**. Relationship of 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, 7, 227-250.
- Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1992)**. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. Journal of applied Psychology, 77, 1, 65-78.
- Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1993)**. Relationship of Work-Family Conflict, Gender, and Alcohol Expectancies to Alcohol Use/Abuse. Journal of Organizational Behavior, 14, 545-558.
- 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 Marriage and The Family, 56, November, 1019-1030.
- Frone, M.R., Russel, M. et Barnes, G.M. (1996)**. Work-Family Conflict, Gender, and Health-related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 1, 57-69.
- Fusilier, M., Ganster, D.C. et Mayes, B. (1986)**. The Social Support and Health Relationship: Is There a Gender Difference? Journal of Occupational Psychology, 59, 145-153.

- Galinsky, E. et Hughes, D. (1987)** «The Fortune Magazine Child Care Study : Do Child care arrangements have an impact on parent's job performance ?», Paper presented at the annual convention of the American Psychological Association, New York : Families and Work Institutes.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R. et Mayes, B.T. (1986).** Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. Journal of Applied Psychology, 71, 102-10.
- Gauthier, B. (1984),** Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, Sillery, Québec : Presses de l'Université du Québec
- Goff, S.J., Mount, M.K. et Jamisson, R.L. (1990).** Employer Supported ChildCare, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. Personal Psychology, 43, 793-806.
- Gore, S. (1981),** Stress-buffering functions of social supports : An appraisal and clarification of research models, dans Dohrenwend B.S. et Dohrenwend B.P. (Eds), Stress Life Events and their Contexts, New York : Prodist.
- Gore, S. (1973),** The Influence of Social Support and Related Variables in Ameliorating the Consequences of Job Loss. Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania.
- Gottlieb, B. (1985),** Combining lay and professional resources to promote human welfare : Projects and terrains, dans J.A. Yoder, J.M. Jonker et R.A.B. Leaper (Eds), Support networks in a caring community, Dordrecht : Martinus Nijhoff, 59-77.
- Gottlieb, B.H. (1978),** The Development and Application of a Classification Scheme of Informal Helping Behaviors. Canadian Journal of Behavioral Sciences, 10, 105-115.
- Gover, D.A. (1963),** Socio-economic Differential in the Relationship between Marital Adjustment and Wife's employment Status. Marriage and Family Living, 35, 452-458.
- Gray-toft, P.A. et Anderson, J.G. (1981b),** Stress among Hospital Nursing Staff: Its Causes and Effects. Social Sciences and Medicine, 15A, 639-647.
- Greenglass, E.R. et Burke, R.J. (1988),** Work and family precursors of burnout in teachers ; Sex differences, Sex Roles, 18, 215-229.

- 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. et Beutell, N.J. (1985)**, Sources of Conflict between Work and Family Roles, Academy of management journal, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., et Parasuraman, S. (1986)**, A Work-Non-Work Interactive Perspective of Stress and Its Consequences, dans J.M. Ivancevich and D.C. Ganster (Eds), Job Stress: from Theory to Suggestion New York: Haworth press, 37-60.
- Greenhaus, J.H., et Parasuraman, S. (1987)**. A Work-Non-Work Interactive Perspective of Stress and Its Consequences, dans J.M. Ivancevich and D.C. Ganster (Eds), Job Stress: from Theory to Suggestion. New York: Haworth press, 37-60.
- Greenhaus, J.H., Bedeian, A.G., et Mossholder, K.W. (1987)**. Work Experiences, Job Performance, and Feeling of Personal and Family Well-being. Journal of Vocational Behavior, 31, 200-15.
- Greenhaus, J.H. (1988)**. The Intersection of Work and Family Roles: Individual, Interpersonal, and Organizational Issues, dans Goldsmith B.E, Work and Family: Theory, Research and Applications, Sage publications, 23-46.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S. et Beutell, N.J. (1989)**, Sources of Work-Family Conflict among two-career couples. Journal of Vocational Behavior, 34, 133-153.
- Greenhaus, J.H et Parasuraman, S. (1994)**, Work-Family Conflict, Social Support and Well-Being, Dans Davidson, M.J et Burke, R.J., (Eds), Woman in Management : Current Research Issues, London : Paul Chapman Publishing Ltd.
- Guérin, G. et St-Onge, S. (1997)**, Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes-conséquences, dans Tremblay, M. et Sire, B. (dir.), GRH face à la crise : GRH en crise ?, Montréal : Presses HEC.
- Guérin, G. et St-Onge, S. (1996)**, Rapport de recherche sur les résultats préliminaires de l'enquête sur les tensions emploi-famille réalisée auprès des membres des Fédérations de la CSN.

- Guérin, G., St-Onge, S., Trottier, R., Simard, M. et Haines, V. (1994)**, Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : La situation au Québec, Gestion, 19, 2, 74-82.
- Guérin, G. et Wils, T. (1992)**, La gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé, Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.
- Lemire, L. (1995)**, La gestion des aspirations professionnelles insatisfaites : le cas de professionnels syndiqués québécois, Thèse de Doctorat non publiée, Université de Montréal, Faculté des Études Supérieures, École de Relations Industrielles.
- Gupta, N., Jenkins, D. et Jenkins, D. (1985)**, Stress, Stressors, Strains, and Strategies. Human Stress and Cognition in Organizations, T.A. Beehr, and R.S. Bhaghat (Eds), New York, NY: John Wiley et Sons, 141-176.
- Gurin, P. Veroff, J. et Feld, S. (1992)**. American View Their Mental Health, Wiley, New York.
- Gutek, B.A., Reppetti, R.L., et silver, D.L. (1988)**. Non-Work Roles and Stress and Work, dans C.L. Cooper et Payne (Eds), Causes, Coping and Consequences of Stress and Work, New York: John Wiley, 141-174.
- Gutek, B.A., Searle, S. et Klepa, L. (1991)**. Rational Versus Gender Role Explanations for Work-family Conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 560-68.
- Hackman, J. et Lawler, E.E.III. (1971)**. Employee Reactions to Job Characteristics. Journal of Applied Psychology Monograph, 55, 259-286.
- Hackman, J.R. et Oldham, G.R. (1975)**. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
- Hackman, J.R. et Oldham, G.R. (1980)**. Work Redesign Reading, MA: Addison-Wesley.
- Haines III, V. C. (1995)**. Contribution à l'analyse des coûts et des bénéfices des pratiques d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille, Thèse de Doctorat non publiée, Université de Montréal, Faculté des Études Supérieures, École de Relations Industrielles.
- Haines, V., Hurlbert, J.S. et Zimmer, C. (1991)**. Occupational Stress, Social Support, and the Buffer Hypothesis. Work and Occupations, 18, 2, 212-235.
- Harary, F.R. Normal, R.Z. et Cartwright, D. (1965)**. Structural Models: An Introduction of the Theory of Directed Graphs, New York John Wiley.

- Harrison, W.D., (1983).** A Social Competence Model of Burnout, dans B.A Farber (Eds), Stress and Burnout in The Human Service Professions, New York, Pergamon, 29-39.
- Heller, K. (1979),** The effects of social support : Prevention and treatment implications, In Goldstein, A.P. et Kanfer, F.H. (Eds), Maximizing Treatment Gains : Transfer Enhancement in Psychotherapy, New York : Academic Press, 353-382.
- Hendrix, W.H., Ovalle, N.K. et Troxter, R.J. (1985),** Behavioral and Psychological Consequences of Stress and its Antecedents Factors. Journal of applied psychology, 70, 188-201.
- Henne, D.L. (1986).** Thoughts and Actions as Consequences of Job Dissatisfaction, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business Administration, University of Maryland.
- Hicks, W.D et Klimoski, R.J. (1981),** The Impact of Flexitime on Employee Attitudes. Academy of Management Journal, 24, 333-341.
- Higgins, C.A. Duxbury, L.E. et Irving, R.H. (1992),** Work-family Conflict In the Dual-Career Family. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51, 51-75.
- Himle, D.P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1989a).** The Buffering Effects of Four Types of Supervisory Support on Work Stress. Administration in Social work, 13, 19-34.
- Himle, D.P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1989).** The Effect of Emotional Support on Burnout, Work stress and Mental Health Among Norwegian and American Social Workers. Journal of Social Service Research, 13 (1), 27-45.
- Himle, D.P., Jayaratne, S. et Thyness, P. (1991).** Buffering Effects of Four Social Support Types on Burnout among Social Workers. Social Work Research Abstracts, 27, 1, 22-27.
- Holahan, J.L., et Gilbert, L.A. (1979a).** Interrole Conflict for Working Women: Career versus Jobs. Journal of Applied Psychology, 64, 86-90.
- Holahan, J.L., et Gilbert, L.A. (1979b).** Conflict between Majors Life Roles: Women and Man in Dual Career Couples. Human Relations, 32, 451-467.
- Holahan, C.J. et Moos, R.H. (1981).** Social Support and Psychological Distress: A Longitudinal Analysis. Journal of Abnormal Psychology, 90, 365-370.

- Homans, G.C. (1961).** Social Behavior: Its Elementary Forms. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Holmes, T.H. et Rahe, R.H. (1967).** The Social Readjustment Scale. Journal of Psychosomatic Medicine, 11, 213-18.
- Holt, R.R. (1982).** Occupational Stress, dans Goldberger, L. et Breznitz, S (Eds). Handbook of stress, New York. The Free Press. 419-444.
- Hoppock, R. (1935).** Job Satisfaction. Harper and Row, New York.
- Horny, K. (1945).** Our Inner Conflicts, New York : Norton
- House, J. (1981).** Work Stress and Social Support, Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J.S., McMichael, A.J., Wells, J.A, Kaplan, B.N. et Landerman, L.R. (1979),** Occupational stress and health among factory workers, Journal of Health and Social Behavior, 20, 139-160.
- Howard, A. (1992).** Work and Family Crossroads Spanning The Career, dans Zedeck, S., Editor, Work, Family And Organizations, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 70-137.
- Hurlbert, J.S. (1991).** Social Networks, Social Circles, and Job Satisfaction. Work and Occupations, 18,4, 415-430.
- Ikhlas, A.A. (1991).** Social Support and Gender Responses to Job Stress in Arab culture. Journal of Social Behavior and Personality, 6, 7, 273-288.
- Institut Vanier de la Famille. (1994).** Les Familles Canadiennes. l'« Institut Vanier de la famille et le comité Canadien de l'année internationale de la famille », Ottawa.
- Ivancevich, J. et Matteson, M.T. (1980).** Stress and Work: A Managerial Perspective. Dallas: Scott, Foresman.
- 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, 3, 371-388.
- Jaccard, J., Turrisi, R. et Wan, C.K. (1990),** Interaction effects in multiple regression, Newbury Park, CA: Sage.
- Jackson J.K. (1954),** The Problem of Alcoholic Tuberculous Patients, dans Sparer, P.F. Personality Stress and Tuberculosis. New York, International University Press.

- Jackson, S.E., Schwab, R.L. et Schuler, R.S. (1986)**, Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon, Journal of Applied Psychology, 71, 630-640.
- Jackson et Maslach (1982)**, After-Effects of Job Related Stress: Families as Victims. Journal of Occupational Behavior, 3, 63-77.
- James, S.A, Strogatz, D.S., Wing, S.B. et Ramsey, D.L., (1987)**, Socio-economic Status, John Henryism, and Hypertension in Blacks and Whites. American Journal of Epidemiology, 126, 664-673.
- Jans, N.A. (1985)**, Organizational factors and work involvement, Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 35, 382-396.
- Jayaratne, S. et Chess, W.A., (1984)**, The effects of emotional support on perceived job stress and strain, The Journal of Applied Behavioral Science, 20, 141-153.
- Jayaratne, S. et Chess, W.A., (1984b)**, Job Satisfaction, Burnout and Turnover: A National Study, Social Work, 29, 213-218.
- Jenner, I. (1994)**, Work-Family Programs : Looking Beyond Written Policies, HR Focus, vol. 71.
- 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.
- Judge, T.A. et Hulin, C. (1993)**, Job Satisfaction and Subjective Well-Being as A Determinant of Job Adaptation. ILR/CORNELL, Center for advanced Human Resources Studies, Working Paper 91-30.
- Kahn, R. et Antonucci, T. (1980)**, Attachment, Roles and Social Support, dans Life Span Development and Behavior, Baltes, P. et Brim, O. (Eds), New York: Academic Press, 253-286.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quin, R.P., Snoek, J.D. et Rosenthal, R.A. (1964)**, Role Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. Wiley, New York.
- Kalleberg, A.L. (1977)**, Work Values and Job Rewards: A Theory of Satisfaction. American Sociological Review, 42, 124-143.
- Kandel, D. B., Davies, M. t 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.
- Kanter, R.M (1977)**, Work and Family in the USA: A Critical Review and Agenda for Research and Policy, New York, Russell Sage Foundations.

- Kanungo, R.N. (1982)**, Measurement of job and work involvement, Journal of Applied Psychology, 67, 341-349
- Kaplan, B.H., Cassell, J.C. et Gore, S. (1977)**, Social support and health, Medical Care, 15 (supplement), 47-58.
- Karasek, R. (1979)**, Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign, Administrative Science Quarterly, 24, 285-307.
- Karasek, R. et Theorell, T. (1990)**, Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life, New York. Basic Books.
- Katz, M.H. et Piotrkowski, C.S. (1983)**, Correlates of Family Role Strain Among Employed Black Women, Family Relations, 32, 331-339.
- Kaufman, G.M. et Beehr, T.A. (1989)**, Occupational stress, individual strains and social supports among police officers, Human Relations, 42, 185-197.
- Kaufman, G.M. et Beehr, T.A. (1986)**, Interactions between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results, Journal of Applied Psychology, 73, 3, 522-526.
- Keith, P.M. et Schafer, R.B. (1980)**, Role Strain and Depression in Two-job Families. Family Relations, 29, 483-488.
- Kelly, R.F. et Voydanoff, P. (1985)**, Work-Family Role Strain Among Employed Parents. Family Relations, 34, 367-374.
- Kervin, J.B. (1992)** Methods for Business Research. Harper Collins Publishers Inc., 156-194.
- Kessler, R.C. et McLeod, J.D. (1985)**, Social support and mental health in community samples, dans Cohen, S. et Syme, L.S. (Eds), Social support and health, New York : Academic Press, 219-240.
- Kessler, R.C., Price, R.H. et Wortman, C.B. (1985)**, Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support, and Coping Processes. Annual Review of Psychology, 36, 531-72.
- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W. et Adams, G.A., (1995)**, Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social Support from family members. Journal of Organizational Behavior, Vol. 16, 235-258.
- Kinicki, A. et Latack, J. (1990)**, Explication of the construct of coping with involuntary job loss. Journal of Vocational Behavior, 36, 339-360.

- Kline, M. et Cowan, P.A. (1988)**, Re-Thinking The Connection Among Family And Well-being: A model For Investigating Employment And Family Work Contexts, dans Goldsmith B.E, Work and Family: Theory, Research And Applications, 61-90.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. et Connolly, T.F. (1983)**, A Model of Work, Family and Interrole conflict: A Construct Validation Study. Organization Behavior and Human Performance, 32, 198-215.
- Krause, N. (1987)**. Chronic Financial Strain, Social and Symptoms among Elder Adults. Psychology and Aging, 2, 185-92.
- Kunin, T. (1955)**, The Construction of New Type of attitude Measure. Personnel Psychology, 68, 334-337.
- Ladewig, B.H., et McGee, W. (1986)**, Occupational Commitment, a Supportive Family Environnement, and Marital Adjustment: Development and Estimation of a Model. Journal of Marriage and the Family, 48, 821-829.
- Ladewig, B.H. et White, P.N. (1984)**, Dual-earner marriages : The family social environment and dyadic adjustment, Journal of Family Issues, 5, 343-362
- Lambert, S.J. (1990)**, Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. Human Relations, 43, 3, 239-257.
- Langner, T.S. (1962)**, A Twenty-Two Items Screening Scores of Psychiatric Symptoms Indicating Impairment. Journal of Health and Human Behavior, 3, 269-276.
- LaRocco and Jones, A.P., (1978)**, Co-Worker and Leader Support as Moderator of Stress-Strain Relationship in Work Situations. Journal of Applied Psychology, 63, 5, 629-634.
- LaRocco, J.M., House, J. et French, J.R.P. (1980)**. Social Support, Occupational Stress, and Health. Journal of Health and Social Behavior, 21, 202-18.
- Lazarus, R.S. (1966)**. Psychological Stress and the Coping Process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S., Kanner, A.D., et Folkman, S. (1980)**. Emotions: A Cognitive-phenomenological Analysis, dans R. Plutchik et H. Kellerman (Eds), Theories of Emotion. New York: Academic press.
- Lazarus, R. S. (1995)**. Psychological Stress In The Work Place, dans Occupational Stress, edited by Granball, R. et Perrewé, P. L., Taylor et Francis Publishers, 3-14.

- Lee, M.D. (1988).** Intentional Life Space Design: A Strategy for Dual-Earner and Single Families. Canadian Journal Of Administrative Sciences, 5, 41-50.
- Lee, M.C. et Duxbury, L. (1998),** Employed Parent's Support From Partners, Employers, and Friends, The Journal of Social Psychology, 138 (3), 303-322.
- Lero, D.S, Brockman, L.M., Pence, A.R., Goelman, L. et Johnson, K.L. (1993).** Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: Avantages et flexibilité en milieu de travail: tour d'horizon des expériences vécues par les parents. No 89-530F au catalogue de Statistique Canada. Ottawa: Statistique Canada et Développement Ressources Humaines.
- Lero, D.S et Johnson, K.L. (1994).** 110 statistiques sur le travail et la famille. Le conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Levine, M.F., Taylor J.C. et Davis, L.E. (1984).** Defining Quality of Working Life. Human Relations, 37, 81-104.
- Lim, V.K.G. (1996).** Job Insecurity and its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. Human Relations, 49, 2, 171-194.
- Lipman, R.; Ricketts, k.; Covi, L; Derogatis, L.R. et Uhlenhuth, E. (1969).** Factors of Symptom Distress. Archives of General Psychiatry, 21, 328-338.
- Locke, H.J. et Wallace, K.M. (1959).** Short Marital Adjustment and Prediction Tests: Their Reliability and Validity. Marriage and Family Living, 21, 251-255.
- Locke, H.J., et Mackerprang, M. (1949).** Marital-Adjustment and The Employed Wife. American Journal of Sociology, 54, 536-538.
- Locke, E.A. (1976).** The Nature and Causes of Job Satisfaction, dans M.D. Dunnette (Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- Locke, S.E. (1982).** Stress, Adaptation and Immunity: Studies in Human. General Hospital Psychiatry, 4, 16-35.
- Lodahl, T.M. et Kejner, N. (1965).** The Definition and Measurement of Job Involvement, Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.
- Lynn B. (1993)** Données de base sur les familles canadiennes, Statistique Canada. Division des statistiques sociales, du logement et des familles Catalogue 89-516.
- MacBridge-King, J.L. (1990).** Work and Family: Employment Challenge of the '90s. Ottawa, Conference Board of Canada, Rapport 59-90.

- Manz, C.C., (1992a),** Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C.C., (1992b),** Self-leadership...The Heart of Employment. The Journal of Quality and Participation, Cincinnati, Jul/Aug., Vol. 15, Iss. 4, 80-106.
- Martin, T.N. et Schermerhom, J.R., Jr. (1983),** Work and Nonwork Influences on Health: A Research Agenda Using Inability to Leave as a Critical Variable. Academy of Management Review, 8, 650-669.
- Margolis, B.L., Kroes, W.H. et Quinn, R.P. (1974),** Job Stress: An Unlisted Occupational Hazard. Journal of Occupational Medicine, 16, 659-61.
- Margolis, L. et Farran, D.C. (1984),** Unemployment and Children. International Journal of Mental Health, 13, 107-24.
- Martin, S. (2002).** Le profil changeant des familles vieillissantes. Institut Vanier de la famille /Tendances contemporaine de la famille, 1-5.
- Maslach, C. et Jackson, S.E. (1981),** The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- Matteson, M.T. et Ivancevich, J.M. (1987),** Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies. San Francisco, Jossey-Bass.
- McKain, J.L. (1973),** Relocation in Military: Alienation and Family Problems. Journal of Marriage and the Family, 35, 205-9.
- Miller, J., Schooler, C., Kohn, M. et Miller, K. (1979),** Women and Work: The psychological Effects of Occupational Conditions. American Journal of Sociology, 85, 66-94.
- Moos, R.H., (1974),** Family Environmental Scale: Preliminary Manual. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Moore, K.A., Spain, D. et Bianchi, S. (1984).** Working Wives and Mothers, dans B.B. Hess et M.B. Sussman (Eds), Women and the Family: Two Decades of Change, New York: Haworth, 77-98.
- Morris, N.M. et Udry, J.R. (1973).** Reductions of Low Birth Weight Rates by Prevention of Unwanted Pregnancies. American Journal of Public Health, 63, 935-938.
- Morf, M. (1989).** The Work/Life Dichotomy, CT: Quorum Books.
- Mortimer, J.T., Laurence, J. et Kumba, D.S. (1986).** Work, Family and Personality: Transition to Adulthood. Norwood, NJ: Albex.

- Navran, L. (1967).** Communication and Adjustment in Marriage. Family Forces, 12, 173-184.
- 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, 3, 415-429.
- Nieva, V.F. (1985).** Work and Family Linkages, dans Larwood, L. Stromberg, A.H. et Gutek, B.A (Eds), Women and Work: An Annual Review, (V.1), Beverley Hills, CA: Sage Publications, 162-190.
- Nuckolls, K.B., Cassel, J. et Caplan, B.H. (1972)** Psychosocial Assets, Life Crisis and the Prognosis of Pregnancy. American Journal of Epidemiology, 95, 431-441.
- Nye, F. et Mac Dougall, E. (1959).** The Dependant Variable in Marital Research. Pacific Sociological Review, 2, 67-70.
- O'Driscoll, M.P., Ilegen, 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.
- Orpen, C. (1978).** Work and Nonwork Satisfaction: A Casual-correlational Analysis. Journal of Applied Psychology, 63, 530-532.
- Parasuraman, S. et Alutto, J. (1981).** An Examination of The Organizational Antecedents of Stressors at Work. Academy of Management Review, 24, 48-67.
- Prasuraman, S., Drake, B.S. et Zammuto, R. F. (1982).** The Effects of Nursing Care Modalities and Shift Assignments on Nurses' work Experiences and Job Attitudes. Nursing Research, 31, 364-367.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H et Granrose, C.S. (1992).** Role Stressors, Social Support, and Well-being among Two-career Couples. Journal of Organizational Behavior, 13, 339-356.
- Parkes, G.M. (1958).** Bereavement: Studies of Grief in Adult Life. New York, International Universities Press.
- Paris, H. (1989).** Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales, Le Conference Board du Canada, Rapport No 43.
- Paris, H. (1990).** Balancing Work and Family Responsibilities: Canadians Employers and Employees Points of Views, Human Resources Planning, 13, 2, 147-157.
- Parsons, T. et Bales, R.F. (1955).** Family Socialization and Intersection Process. New York: Free Press.

- Payton-Miyazaki, M. et Bayfield, A. H. (1976).** The Good Job and the Good Life: Relation of Characteristics of Employment to General Well-being, dans A.D.Biderman; T.F.Drury (Eds), Measuring Work Quality for Social Reporting, Newbury park, CA; Sage, 125-150.
- Pearlin, L.I. (1975),** Sex roles and Depression, dans N. Dalen et L. Ginsbergers (Eds), Life Span Development, New York, Academic Press, 191-207.
- Pearlin, L.I. et Johnson, J. (1977),** Marital Status, Life Strains, and depression. American sociological review, 42, 704-715.
- Pearlin, L.I. et Schooler, C. (1978).** The Structure of Coping. Journal of Health and Social Behavior, 19, 2-21.
- Pedhazur, E.J., (1982),** Multiple Regression in Behavioral Sciences, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Pedhazur, E.J. (1982),** Multiple regression in behavioural research, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Phelan, J., Schwartz, J.E, Bromet, E.J, Parkinson, D.K, Schulberg, H.C., Dunn, L.O., Blane, H. et Curtis, C. (1991),** Work Stress, Family Stress and Depression in Professional and Managerial Employees. Psychological Medicine. 21, 999-1012.
- Pinneau, S.R. Jr. (1975)** *Effects of Social Supports on Psychological and Physiological Strains*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan
- Pines, A. Aronson, E. et Kafry, D. (1981).** Burnout from Tedium to Personal Growth. New York: Free Press.
- Piotrkowski C.S (1978).** Work and The Family System. New York: The Free Press.
- Piotrkowski C.S, Rapoport, R.N et Rapoport, R. (1987).** Families and Work, in M.B. Sussman and S.K. Steinmetz (Eds), Handbook of Marriage and Family, Plenum, New York, 251-283.
- Pistang, N. (1984).** Women's Work Involvement and Experience of New Motherhood. Journal of Marriage and the Family, 46, 433-436.
- Pleck, J.H. (1979).** Men's Family Work: Three Perspectives and Some New Data, Family Coordinator, 28, 481-488.
- Pleck, J.H., Staines, G.L. et Lang, L. (1980).** Conflicts between Work and Family Life. Monthly Labor Review, 103, 3, 29-32.
- Pleck, J.H. et Staines, G.L. (1985).** Work Schedules and Family Life in Two-earner Couples. Journal of Family Issues, 6, 61-82.

- Portner, J. (1983).** Work and Family: Achieving a balance, dans H. McCubbin et C. Figley (Eds), Stress and Family, New York: Brunnel/Mazel, 163-177.
- Porter, L.W. et Lawyer, E.E.III. (1968).** Managerial Attitudes and Performance. Homewood, III: Irwin.
- Prussia, G., Anderson, J. et Manz, C.C. (1998).** Self-leadership and Performance Outcomes: The mediating influence of self-efficacy. Journal of Organizational Behavior. 19, 523-538.
- Quinn, R.P. et Shepard, L.J. (1974),** The 1972-1973 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics with Comparison data from The 1969-1970 Survey of Working Conditions. Ann Arbor, MI: The Institute for Social Research.
- Quinn, R.P. et Staines, G.L. (1978),** The 1977 quality of employment survey, Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Quick, J.C. et Quick, J.D. (1984),** Organizational Stress and Preventive Management. New York, McGraw-Hill.
- Quig, J. (1987),** Battling Burnout. The Montreal Gazette, B-4, 19 December, 1987.
- Radloff, L.S. (1977),** The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. Applied Psychological Measurement, 1, 385-501.
- Ram, B. (1990),** New Trends in the Family: Demographic facts and figures. Ottawa: Statistique Canada.
- Rancourt, F.L. (1983),** Validation de la version française du "*Job Diagnostic Survey*". Mémoire de Maîtrise ès sciences psychologiques. Département de psychologie. Faculté des arts et des sciences. Université de Montréal.
- Randall, D. Fecor, B. et Longenecker, C. (1990).** The Behavioral Expression of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 36, 210-224.
- Rapoport, R. et Rapoport, R. (1976),** Dual career families re-examined, New York: Harper et Row.
- Ray, E.B. et Miller, K.I. (1994),** Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who Can Help? Journal of Applied Behavioral Science, 30, 3, 357-373.
- Rayman, P. (1988),** Unemployment and Family Life: The Meaning of Children, dans Voydanoff, P. et Majka, L.C. Families and Economic Distress: Coping Strategies and Social Policy. Newbury Park, C.A: Sage, 121-37.
- Regan, M. (1994),** Beware the Work/Family Culture Shock, Personnel Journal, vol. 73.

- Renshaw, J.R. (1976)**, An Exploration of the Dynamics of the Overlapping Worlds of Work and Family. *Family Process*, 15, 143-165.
- Reynolds, W.M. (1982)**, Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale, *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125.
- 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.
- Robins, L.N, Helzer, J.E., Croughan, J. et Ratcliff, K.S. (1981)**. National Institute of Mental Health Diagnostic Interview Schedule: Characteristics and Validity. *Archives of General Psychiatry*, 38, 381-389.
- Rodgers, F.S. et Rodgers, S. (1990)**, « La vie des affaires et la vie de famille », Harvard-L'expansion.
- Rose, A.M. (1956)**. Factors in Mental Breakdown in Combat, in Mental Health and Mental Disorder-A sociological Approach. London Routledge and Kegan Paul.
- Rosin, H. (1988)**. Men into Career Families: Consequences for Careers, Marriage, and Family Life. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 5, 9-13.
- Roshenow, D.J. (1983)**. Drinking Habits and Expectants about Alcohol's effects for Self Versus Other. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 752-756.
- Ross, C.E., et Hubert, J. (1985)**. Hardship and Depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 312-27.
- Rossi, A. (1968)**. Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 30, 26-39.
- Rotter, J.B. (1966)**. Generalized Expectancies for Internal Vs External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*. 80, 609.
- Rudd, N.M. et McKenry, P.C. (1986)**. Family Influences on Job Satisfaction of Employed Mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 363-71.
- Sauvé, R. (2002)**. Emploi, famille et stress chez les conjoints, les conjointes et les parents seuls 15-64 ans de 1990 à 2000. Institut Vanier de la famille/Tendances contemporaine de la famille, 1-36.
- Scanzoni, J. (1970)**. Opportunity and The Family. New York, Free Press.

- Schelnker, B.R. (1987).** Threats to Self-identity: Self-identification and Social Stress, dans C.R. Snyder et C.E. Ford (Eds), Coping With Negative Life Events, New York: Plenum Press, 273-321.
- Schelesinger, B. (1989).** The “*Sandwich Generation*”: Middle-aged families under Stress. Canada’s Mental Health, 37, 11-14
- Scheier, M.F. et Carver, C.S. (1985).** The Self-Consciousness Scale: A Revised Version for Use with general populations. Journal of Applied Social psychology, 15, 687-699.
- Seers, A., McGee, G.W., Serey, T.T. et Green, G.B. (1983).** The Interaction of Job and Social Support: A Strong Inference Investigation. Academy of Management Review, 26, 273-284.
- Sekaran, U. (1986),** Dual-Career Families. Jossey-Bass, San Francisco.
- Sekaran, U. (1985),** The Paths to Mental Health: An Exploratory study on Husbands and Wife in Dual-career Families. Journal of Occupational Psychology, 58, 129-137.
- Sekaran, U. (1992),** Relations travail-famille, dynamique de couple et design organisationnel, Gestion, septembre, 27-35.
- Shaw, L.B. (1985),** Determinants of the Increasing Work Attachment of Married Women. Work and Occupations, 12, 41-57.
- Shellenbarger, S. (1991),** More job seekers put family ne Eds first, The Wall Street Journal, November 15, B1, B6.
- Sherri T. (1988),** L’écart des réalités. Le conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Shinn, M., Wong, N., Simko, P.A. et Ortiz-Torres, B. (1989),** Promoting The Well-being of Working Parents: Coping, Social Support and Flexible Job Schedules. American Journal of Community Psychology, 17, 31-55.
- Shinn, M., Lehmann, S. et Wong, N.W. (1984)** Social interaction and social support, Journal of Social Issues, 40, 55-76.
- Shumaker, S.A. et Brownell, A. (1984),** Toward a theory of social support : Closing conceptual gaps, Journal of Social Issues, 40, 11-36.
- Siddique, C.M. (1981).** Orderly Careers and Social Integration, Industrial Relations, 20, 297-305.

- Simpson, I.H. et England, P. (1981).** Conjugal Work Roles and Marital Solidarity, Journal of Family Issues, 2, 180-204.
- Singleton, R., Jr. et Christiansen, J.B. (1977).** The Construct Validation of a Short-form Attitudes Toward Feminism Scale. Sociology and Social Research, 61, 294-303.
- Singleton, G.W. et Teahan, J. (1978).** Effects of Job Related stress on The Physical and Psychological Adjustment of Public Officers. Journal of police Science and Administration, 6, 355-61.
- Small, S et Riley, D. (1990).** Toward A Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. Journal of Marriage and Family, 52, 51-61.
- Smith, S.J. (1983),** Estimating annual Hours of Labor Force Activity. Monthly Labor Review, 106 2, 13-22.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. et Hulin, C.L. (1969),** The measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago: Rand McNally.
- Spanier, G. (1976).** Measuring Dyadic Adjustment: New Scales for Assessing the Quality of Marriage and Similar Dyads, Journal of Marriage and Family, 38, 15-28.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L. et Lushene, R.E. (1970).** Manuel for the State-Trait Anxiety Inventory, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Stein, Z. et Susser, M. (1967).** Social Factors in the Development of Sphincter Control. Developmental Medicine of Child Neural., 9, 692-706.
- Staines, G., Pleck, J., Shepard, L. et O'connor, P. (1978).** Wives' employment Status and Marital Adjustment: Yet Another Look. Psychology of Women Quarterly, 3, 90-120.
- Staines, G. et O'connor, P. (1980).** Conflicts Among Work, Leisure, and Family Roles. Monthly Labor Review, 103 3, 35-39.
- Staines, G.L. et Pleck, J.H. (1983).** The Impact of Work Schedules on the Family. Ann Arbor: university of Michigan press.
- Staines, G.L. et Pleck, J.H. (1984).** Nonstandard Work Schedules and Family Life. Journal of Applied Psychology, 69, 515-523.
- Staines, G.L. et Pleck, J.H. (1986).** Work Schedule Flexibility and Family Life. Journal of Occupational Behavior, 7, 147-153.

- Statistique Canada (1999).** Un portrait des aînés au Canada. Division des statistiques sociales, du logement et des familles. Troisième édition, no 89-510-XPF au catalogue.
- Statistique Canada (2000).** Femmes au Canada 2000 : rapports statistiques fondé sur le sexe. Division des statistiques sociales, du logement et des familles. No 89-503-XPF au catalogue.
- Statistique Canada (2001).** Femmes au Canada : chapitre sur travail mise à jour. Division des statistiques sociales, du logement et des familles. No 89F0133XIF au catalogue..
- Stone, L.O. (1994).** Emploi et famille: Les dimensions de la tension. Statistique Canada, Division des systèmes de soutiens familiaux et sociaux, Catalogue 89-540, Hors série, 25.
- St-onge, H. et Guérin, G. (1994).** L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations Gestion, Mai, 64-73.
- Suchet, M. et Barling, J. (1986),** Employed Mothers: Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning. Journal of Occupational Behavior, 7, 167-178.
- Targets Groups Projects (1995),** Women in Canada: a Statistical Report, Third Edition. Statistique Canada Catalogue 89-503E.
- 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, Feb, 6-15.
- Thomas, L.T. et Thomas, J.T. (1990),** The ABCs of child care : Building blocks of competitive advantage, Sloan Management Review, 31 (2), 31-41.
- Thomas, W. et Znaniecki, F. (1920),** The Polish Peasant in Europe and America. New York Knopf.
- 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 behavior and Personality, 8, 4, 635-646.
- Thoits, P.A. (1982),** Problems in the Study of Social Support. Journal of Health and Social Behavior, 23, 145-158.
- Thoits, P.A. (1982a),** Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress, Journal of Health and Social Behaviour, 23, 145-159.

- Thoits, P.A. (1986)**, Social Support as Coping Assistance. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54, 416-423.
- Tremblay, M. (1998)**, Impact des pratiques d'équilibre Travail-famille sur le conflit travail-famille et ses conséquences, Travail dirigé présenté à l'École de relations industrielles en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès sciences (M.Sc.), Université de Montréal.
- Ulbrich, P. (1988)**, The Determinants of Depression in Two-income Marriages. Journal of Marriage and Family, 50, 121-131.
- Vanfossen, B.E. (1981)**, Sex Differences in the Mental Health Effects of Spouse Support and Equity. Journal of Health and Social Behavior, 22, 130-143.
- Van Sell, M. (1984)**, A model for Research on Work-Nonwork Conflict. Paper Presented at The annual Meeting of The academy of Management, Boston, MA (August).
- Vaux, A. (1988)**, Social Support: Theory, Research and Intervention. New York, Praeger.
- Vogt, W.P. (1993)**, Dictionary of Statistics and Methodology: A Nontechnical Guide for the Social Sciences, Sage Publications, Inc.
- Voydanoff, P. et Kelly, R. (1984)**, Determinants of Work-related Family Problems among Employed Parents. Journal of Marriage and the Family, 46: 881-892.
- Voydanoff, P. (1984b)**, Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Quality of Family Life. Paper presented at the Annual Meeting of the national Council on Family Relations.
- Voydanoff, P. (1987)**. Work and family. Family series, text series, 6, Sage publications Inc, 59-76.
- Voydanoff, P. et Donnelly, B.W. (1988)**, Economic Distress, Family Coping, and Quality of Family Life, dans Voydanoff, P. et Majka, L.C. Families and Economic Distress: Coping Strategies and Social Policy. Newbury Park, C.A: Sage, 97-116.
- Voydanoff, P. (1988)**, Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family Conflict. Journal of Marriage and the Family, 50, 749-61.
- Walker, J. (1985)**, Social Problems of Shiftwork, dans S. Folkard et Monk, T. (Eds), Hours of Work: Temporal Factors in Work-scheduling. Wiley, New York, 211-225.
- Walls, G. D. (2001)**. Toward a source stressors model of conflict between work and family. Review of Business; Jamaica, 22, 86-92.

- Warr, P.B., Cook, J. et Wall, T.D., (1979)**, Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being. Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.
- Weiss, R.S. (1974)**, The Provisions of Social Relations, dans Doing unto Others, Rubin, Z. (Eds), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 17-26.
- Weissman, M.M, et Payket, E.S. (1972)**, Moving and Depression in Women. Society, 9, 24-8.
- Wethington, E., et Kessler, R. C. (1986)**, Perceived Support, Received Support, and Adjustment to Stressful Life Events, Journal of Health and Social Behavior, 27, 78-89.
- Wiersma, U.J., (1994)**, A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Role Conflict. Human Relations, 47, 2, 221-221.
- Wiley, D.L. (1987)**, The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings, Journal of Management, 13, 3, 467-472.
- Wilcox, B.L. et Vernberg, E.M. (1985)**, Conceptual and theoretical dilemmas facing social support, dans I.G. Sarason et B.R. Sarason (Eds), Social support: Theory, research and applications, Dordrecht, The Netherlands: Martines Nijhoff, 3-20.
- Yogev, S. (1982)**, Are Professional Women Overworked: Objective versus Subjective Perception of Role Loads. Journal of Occupational psychology, 55, 165-169.
- Yogev, S. et Brett, J. (1985)**, Patterns of Work and Family Involvement Among Single and Dual Earner Couples. Journal of Applied Psychology, 70, 754-86.
- Zalusky, J. (1978)**, Shiftwork-complex of Problems. AFL-CIO Federationist (May): 1-6.
- Zedeck, S. (1992)**, Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns, dans Zedeck, S. (Eds)., Work, Family and Organizations. Jossey-Bass Publishers : San Francisco, 1-37.

ANNEXE A



Ordre des conseillers
en relations industrielles
du Québec

Montréal, le 29 juillet 1998

Cher membre,

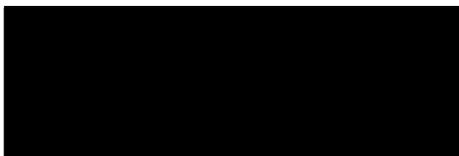
Vous savez sans doute l'importance accrue que prend de nos jours la question de l'équilibre travail-famille. De plus en plus coincés entre le désir d'assumer au mieux nos responsabilités parentales et celui tout aussi exigeant de relever les défis de notre vie professionnelle, nous naviguons souvent au plus serré à la recherche d'un équilibre de vie.

Une équipe de recherche de l'Université de Montréal, dirigée par les professeurs Gilles Guérin et Sylvie St-Onge, étudie cette question depuis quelques années déjà (des articles sur le sujet ont d'ailleurs paru dans les numéros de janvier et d'octobre/novembre 1994 d'Info-ressources humaines). À la lumière des expériences passées, cette équipe a élaboré un questionnaire qui non seulement mesure l'intensité du conflit travail-famille, mais aussi identifie ses causes et ses conséquences et évalue l'efficacité des différentes formes de soutien social (organisationnel et familial) qui peuvent l'alléger.

Dans cette optique, l'OCRIQ cautionne cette recherche qui nous interpelle au double titre de parent et de professionnel et vous invite fortement – si vous travaillez et si vous avez au moins un enfant à charge¹ – à remplir le questionnaire ci-joint et à nous le retourner dans l'enveloppe préaffranchie. Les résultats vous seront communiqués par le biais de notre magazine « Effectif ».

Merci de votre collaboration.

La présidente,



Sophie Fortin, MBA, CRI

¹ Si tel n'est pas votre cas, veuillez avoir la gentillesse de remettre ce questionnaire à un(e) de vos collègues ou amis qui remplit ces conditions. Merci !.

QUESTIONNAIRE

SUR LE

CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE*

La personne qui répond à ce questionnaire doit travailler et avoir au moins un enfant qui vit avec elle. Si cela n'est pas votre cas, veuillez avoir la gentillesse de remettre ce questionnaire à un(e) de vos collègues ou amis qui remplit ces conditions. Merci !

Gilles Guérin
Sylvie St-Onge
Aziz Rhnima

École de relations industrielles
École des hautes études commerciales
École de relations industrielles
Université de Montréal

* Ont participé à l'élaboration d'une première version de ce questionnaire : Laure Chenevier, Martine Deschamps et Kathie Denault.

Copyright © 1998. École de relations industrielles, Université de Montréal.

Section 1 :**Le conflit travail* -famille**

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux tensions dues au travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, le magasinage, le paiement des factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Mon travail m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Mes responsabilités professionnelles sont tellement lourdes que cela nuit à ma vie familiale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Les membres de ma famille et mes amis me reprochent d'être trop préoccupé(e) par mon travail lorsque je suis à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Mon travail me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Parce que mes responsabilités professionnelles sont exigeantes, je ne fais pas toujours ce que je devrais faire à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

* Dans ce questionnaire, le terme travail est utilisé dans le sens de travail rémunéré (ou emploi), ce qui ne préjuge d'aucune façon de la valeur du travail effectué à la maison.

2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux tensions dues à la famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ma famille m'empêche de satisfaire aux exigences de mon travail telles que : arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, effectuer des déplacements, faire des heures supplémentaires. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Ma famille m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie professionnelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Une fois mes responsabilités familiales assumées, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que je devrais faire au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Mes responsabilités familiales sont tellement lourdes que cela nuit à mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Mes supérieurs et mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma famille lorsque je suis au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Ma famille me prend du temps que j'aimerais consacrer à mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je ne fais pas toujours ce que je devrais faire au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Section 2 :

L'emploi

1) À quelle catégorie occupationnelle appartenez-vous ?

- cadres 1
- professionnels 2
- techniciens 3
- employés de bureau 4
- employés de production et d'entretien 5
- autres, expliquez..... 6

2) Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à votre emploi ?

|_||_| heure(s)

3) Combien de temps par jour prenez-vous pour aller à votre travail et en revenir ?

|_||_| heure(s) et |_||_| minute(s)

4) Voici un certain nombre de questions relatives à vos conditions de travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez la fréquence à laquelle s'applique chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------|
| 1. Jamais |
| 2. Rarement |
| 3. Quelquefois |
| 4. Assez souvent |
| 5. Souvent |
| 6. Toujours |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je travaille tard le soir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Je travaille de nuit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Je travaille selon le même horaire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Je travaille la fin de semaine (samedi et/ou dimanche). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Je me déplace à l'extérieur de la ville pour mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

5) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à la nature des rôles que vous assumez dans votre emploi. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je connais avec exactitude l'autorité que j'ai au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Les objectifs de mon travail sont clairs et bien définis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Je sais que j'organise mon travail de manière efficace. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Je sais quelles sont mes responsabilités. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Je sais exactement ce qu'on attend de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. On m'explique clairement ce que je dois faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. On me dit de faire les choses d'une certaine façon alors que je pense qu'elles devraient être faites autrement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. On m'assigne une tâche sans me donner les moyens de la réaliser. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Je dois enfreindre un règlement ou une politique pour réaliser | | | | | | |

- certaines tâches. 1 2 3 4 5 6
10. Je travaille avec des personnes qui ont des manières différentes de faire les choses. 1 2 3 4 5 6
11. Je reçois des demandes contradictoires de plusieurs personnes. 1 2 3 4 5 6
12. Je fais des choses que certaines personnes approuvent et que d'autres désapprouvent. 1 2 3 4 5 6
13. Je fais des choses inutiles au travail. 1 2 3 4 5 6
14. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail. 1 2 3 4 5 6
15. La quantité de travail que j'ai à faire est trop élevée pour une seule personne. 1 2 3 4 5 6
16. Les standards de performance dans mon travail sont trop élevés. 1 2 3 4 5 6
17. Je dois faire trop de choses en même temps. 1 2 3 4 5 6

6) **Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux caractéristiques de votre emploi. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :**

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

1. Mon emploi exige des compétences complexes. 1 2 3 4 5 6
2. Je dois travailler en étroite collaboration avec d'autres personnes. 1 2 3 4 5 6
3. Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin. 1 2 3 4 5 6
4. Mon travail me donne des occasions de savoir si je m'acquitte bien de mes tâches. 1 2 3 4 5 6
5. Mon travail est simple et répétitif. 1 2 3 4 5 6
6. Je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes. 1 2 3 4 5 6
7. Dans mon emploi, on ne me dit jamais ce que l'on pense de mon travail. 1 2 3 4 5 6
8. Mon travail est monotone. 1 2 3 4 5 6
9. La qualité de mon travail a des répercussions sur un grand nombre de personnes. 1 2 3 4 5 6
10. Dans mon travail, je ne peux pas faire preuve d'initiative. 1 2 3 4 5 6
11. Mon (Ma) supérieur(e) me dit ce qu'il (elle) pense de mon travail. 1 2 3 4 5 6
12. Dans mon emploi, j'ai la possibilité d'achever les travaux que j'entreprends. 1 2 3 4 5 6
13. Lorsque j'exécute mes tâches, j'ai peu d'indications sur la qualité de ce que je fais. 1 2 3 4 5 6

14. Dans mon emploi, j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail. 1 2 3 4 5 6
 15. Mon travail n'est pas important pour l'ensemble de l'organisation. 1 2 3 4 5 6
 16. Mon travail est varié. 1 2 3 4 5 6
 17. Je risque de perdre mon emploi au cours des trois prochaines années. 1 2 3 4 5 6

Section 3 :

La famille

1) Combien d'enfants vivent avec vous ?

|_|

2) Parmi ces enfants, combien ont :

1. moins de 3 ans

|_|

2. entre 3 ans et 6 ans

|_|

3. entre 6 ans et 12 ans

|_|

4. entre 12 ans et 18 ans

|_|

5. plus de 18 ans

|_|

3) Parmi ces enfants, certains ont-ils un handicap ? (cochez la case appropriée)

Non

1

Oui

2

4) Avez-vous la responsabilité d'autres enfants qui ne vivent pas avec vous ? (cochez la case appropriée)

Non

1

Oui

2

5) Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités parentales ?

|_| |_| heure(s)

6) Voici un certain nombre d'énoncés se rapportant à votre (vos) enfant(s). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Tout à fait en désaccord. |
| 2. | Assez en désaccord |
| 3. | Un peu en désaccord |
| 4. | Un peu en accord |
| 5. | Assez en accord |
| 6. | Tout à fait en accord |

Mon enfant (Mes enfants)...

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... est (sont) difficile(s). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ... fait (font) des choses qui me causent des problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ... exige(nt) beaucoup de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ... est (sont) fragile(s). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ... est (sont) souvent malade(s). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

7) Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités domestiques telles que : l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, le magasinage, le paiement des factures ?

|_||_| heure(s)

8) Avez-vous d'autres personnes (âgées, handicapées,...) à votre charge ? (cochez la case appropriée)

Non

1 passez à la question 10 de cette section

Oui

2

9) Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à vos responsabilités à l'endroit de ces autres personnes (âgées, handicapées,...) à votre charge ?

|_||_| heure(s)

10) Avez-vous un(e) conjoint(e) ? (cochez la case appropriée)

Non

1 passez à la question 1 de la section 5, page 10

Oui

2

11) **Votre conjoint(e) a-t-il (elle) un emploi ? (cochez la case appropriée)**

Non

₁ passez à la question 14 de cette section

Oui

₂

12) **À quelle catégorie occupationnelle appartient votre conjoint(e) ? (cochez la case appropriée)**

cadres

₁

professionnels

₂

techniciens

₃

employés de bureau

₄

employés de production et d'entretien

₅

autres, expliquez..... ₆

13) **Combien d'heures par semaine votre conjoint(e) consacre-t-il (elle), en moyenne, à son emploi ?**

|_| |_| heure(s)

14) **Voici un certain nombre d'énoncés se rapportant à votre conjoint(e). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :**

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

Mon (Ma) conjoint(e)...

1. ... est difficile.

1 2 3 4 5 6

2. ... fait des choses qui me causent des problèmes.

1 2 3 4 5 6

3. ... exige beaucoup de moi.

1 2 3 4 5 6

4. ... est fragile.

1 2 3 4 5 6

5. ... est souvent malade.

1 2 3 4 5 6

Section 4 :**Le soutien du conjoint**

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux attitudes et aux comportements de votre conjoint(e). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

Mon (Ma) conjoint(e)...

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... me console quand les choses vont mal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...est la personne sans laquelle je ne pourrais supporter tout ce que je supporte. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...est insensible à mes problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...est la première personne avec qui je discute de mes problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...approuve habituellement ma façon de faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. ...apprécie ce que je fais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. ...me critique fréquemment. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...me blâme lorsque les choses tournent mal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. ...me fait des suggestions pour améliorer notre qualité de vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. ...me dit ce qui ne va pas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. ...refuse de discuter des problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- 2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à la participation de votre conjoint(e) aux travaux domestiques et aux soins aux enfants. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez la fréquence à laquelle s'appliquent les énoncés suivants :

1. Jamais
2. Rarement
3. Quelquefois
4. Assez souvent
5. Souvent
6. Toujours

Mon (Ma) conjoint(e)...

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. ...fait les courses (épicerie, nettoyage, achats de vêtements,...). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...fait la cuisine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...s'occupe des tâches ménagères. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...gère le budget familial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...s'occupe de l'entretien de la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 6. ...s'occupe des besoins physiques de l'enfant (des enfants), tels que : bains, repas, habillement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. ...aide l'enfant (les enfants) à faire ses (leurs) devoirs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...s'occupe des loisirs des enfants (promenade, cinéma, etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. ...conduit l'enfant (les enfants) chez les professionnels de la santé (médecin, dentiste, etc.) en cas de besoin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Section 5 :

Le soutien organisationnel

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux valeurs et aux attitudes qui prévalent dans votre organisation en matière d'équilibre travail-famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

Dans mon organisation...

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ...on considère la conciliation travail-famille comme une responsabilité que l'employé(e) doit assumer seul(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...on est sensible à la situation des employés qui ont des problèmes d'équilibre travail-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...on considère le travail et la famille comme deux mondes séparés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...on accepte qu'un employé(e) puisse s'absenter lorsque les circonstances familiales l'exigent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...on voit d'un mauvais œil les employés qui accordent beaucoup d'importance à leur vie de famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. ...il est mal vu de se prévaloir de congés parentaux ou de travailler temporairement à temps partiel pour des raisons d'équilibre travail-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. ...on considère les employés qui s'impliquent beaucoup dans leur vie de famille comme des personnes qui ne s'intéressent pas à leur carrière. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...on ne fait pas confiance aux employés qui ont des difficultés à équilibrer travail et famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- 2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à la structuration de la fonction « conciliation travail-famille » dans votre organisation. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

Dans mon organisation...

- | | |
|--|-------------|
| 1. ...je peux consulter des personnes pour avoir de l'information en matière d'équilibre travail-famille. | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. ...il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques ou les programmes d'équilibre travail-famille. | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. ...les employés peuvent avoir des informations sur les écoles et les garderies. | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. ...il y a des comités chargés des questions d'équilibre travail-famille. | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. ...il y a des activités qui valorisent la famille telles que : journée de la famille, journée portes ouvertes aux enfants, activités impliquant les conjoints et les enfants. | 1 2 3 4 5 6 |

3) Voici un certain nombre de pratiques de gestion que votre organisation peut mettre en œuvre pour vous aider à concilier votre travail et votre vie de famille. En cochant les cases appropriées, indiquez les pratiques (formelles ou informelles).....

- a) qui existent dans votre organisation
- b) dont vous bénéficiez actuellement

- | | (a)
Pratiques
existantes dans
l'organisation | (b)
Pratiques
dont je
bénéficie |
|--|---|--|
| 1. Services de garderie (préscolaire). | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |
| 2. Services de garde des enfants d'âge scolaire. | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |
| 3. Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études). | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |
| 4. Services d'information et de référence. | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |
| 5. Programme d'aide aux employés. | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |
| 6. Programme de congés pour raisons personnelles
(par exemple, 3 jours par année) | Oui <input type="checkbox"/> 1 | Oui <input type="checkbox"/> 1 |

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| 7. Aménagement des horaires (par exemple, horaire flexible). | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |
| 8. Travail à temps partiel. | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |
| 9. Travail à domicile. | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |
| 10. Aménagement de l'emploi (par exemple, limitation des
responsabilités, des déplacements ou des heures supplément.). | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |
| 11. Aide aux familles des employé(e)s géographiquement
déplacé(e)s. | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |
| 12. Régime d'assurance collective familiale. | Oui <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> |

Section 6 : Le soutien du (de la) supérieur(e)

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux attitudes et aux comportements que votre supérieur(e) peut adopter pour vous aider à concilier votre travail et votre vie de famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

Mon (Ma) supérieur(e)...

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ...ne veut rien savoir de mes difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...compatit à mes problèmes d'équilibre travail-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...n'accepte de parler que des sujets reliés au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...est toujours prêt(e) à m'aider pour résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...est chaleureux (se) et compréhensif (ve) quand j'ai des problèmes d'équilibre travail-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. ...tient compte de mes exigences familiales lorsqu'il (elle) planifie les réunions et les rencontres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. ...tient compte de mes obligations familiales lorsqu'il (elle) m'attribue une charge de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...prend en considération mes obligations familiales lorsqu'il s'agit d'effectuer des déplacements dans le cadre du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. ...accepte d'aménager mon horaire de travail pour tenir compte de | | | | | | |

- mes obligations familiales. 1 2 3 4 5 6
10. ...me permet de reprendre mon travail à d'autres moments quand je dois m'absenter pour des raisons familiales. 1 2 3 4 5 6
11. ...planifie mon travail suffisamment à l'avance pour que j'ai le temps de m'organiser. 1 2 3 4 5 6

2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à vos rapports avec votre supérieur(e). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

Mon (Ma) supérieur(e)...

1. ...voit d'un mauvais œil mes efforts pour satisfaire les exigences de ma vie familiale. 1 2 3 4 5 6
2. ...apprécie le travail que je fais, même si je le fais quelquefois différemment des autres du fait de mes obligations familiales. 1 2 3 4 5 6
3. ...me fait confiance même lorsque j'ai des difficultés à équilibrer mon travail et ma vie de famille. 1 2 3 4 5 6
4. ...considère que je ne m'intéresse pas à ma carrière parce que je m'implique beaucoup dans ma famille. 1 2 3 4 5 6
5. ...m'informe des politiques ou pratiques organisationnelles susceptibles de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille. 1 2 3 4 5 6
6. ...m'oriente vers des personnes capables de m'aider à résoudre mes problèmes d'équilibre travail-famille. 1 2 3 4 5 6
7. ...m'explique les politiques ou pratiques d'équilibre travail-famille (formelles ou informelles) existant dans l'organisation. 1 2 3 4 5 6
8. ...me donne des « petits trucs » pour m'en sortir. 1 2 3 4 5 6

Section 7 : Le bien-être dans la vie professionnelle

1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre santé au travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

- | | |
|---|-------------|
| 1. Mon travail m'épuise. | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Dans mon travail, j'interviens efficacement dans la résolution des problèmes des autres. | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Au travail j'ai le sentiment de traiter les gens comme s'ils étaient des objets. | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. À la fin d'une journée de travail, je suis complètement vidé(e). | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Il m'est facile de créer une atmosphère décontractée au travail. | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Je suis devenu insensible aux autres depuis que j'effectue ce travail. | 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que je pense à ma journée de travail. | 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels avec calme. | 1 2 3 4 5 6 |
| 9. J'ai peur que ce travail soit en train de me rendre sans coeur. | 1 2 3 4 5 6 |
| 10. Mon travail pompe toutes mes énergies. | 1 2 3 4 5 6 |

2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre satisfaction au travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e)

1. Très insatisfait(e)
2. Insatisfait(e)
3. Un peu insatisfait(e)
4. Un peu satisfait(e)
5. Satisfait(e)
6. Très satisfait(e)

- | | |
|---|-------------|
| 1. ...du contenu de vos tâches. | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. ...de l'entente avec vos collègues. | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. ...de l'entente avec votre supérieur(e). | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. ...de la possibilité d'organiser vous-même votre travail. | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. ...du salaire que vous recevez en fonction de votre rendement. | 1 2 3 4 5 6 |
| 6.de la façon (formelle ou informelle) dont votre rendement au travail est évalué. | 1 2 3 4 5 6 |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7. ...de l'évolution de votre carrière au sein de l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...du climat de travail qui règne dans votre service. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. ...de la sécurité d'emploi que vous avez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. ...de l'aménagement physique de votre lieu de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Section 8 : Le bien-être dans la vie de famille

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés se rapportant à la satisfaction que vous ressentez dans votre vie de famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes insatisfait(e) ou satisfait(e)....

1. Tout à fait insatisfait(e)
2. Insatisfait(e)
3. Un peu insatisfait(e)
4. Un peu satisfait(e)
5. Satisfait(e)
6. Tout à fait satisfait(e)

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ...du climat familial qui règne à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...de la qualité des rapports avec votre (vos) enfant(s). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...de la façon dont vos problèmes familiaux se résolvent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...de la façon dont votre (vos) enfant(s) grandi(ssen)(t). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...de la qualité des rapports avec votre conjoint(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Section 9 : Le bien-être dans la vie personnelle

- 1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre état de santé. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

En général, au cours des douze derniers mois...

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. ...j'ai été plein(e) d'entrain ou d'énergie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. ...j'ai eu des problèmes de santé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. ...il m'a été facile de maîtriser mes émotions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. ...ma vie a été plutôt ennuyeuse. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. ...mon moral a été plutôt bas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6. ...j'ai été tendu(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. ...j'ai été de bonne humeur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. ...je me suis senti(e) passablement seul(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. ...il s'est passé des tas de choses intéressantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. ...je me suis fait du souci à propos de ma santé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. ...je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. ...je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. ...je me suis senti(e) détendu(e). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. ...j'ai dû faire des efforts pour contrôler mes émotions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

2) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux malaises physiques indisposant souvent les gens. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez avec quelle fréquence vous ressentez les malaises suivants :

- | |
|------------------|
| 1. Jamais |
| 2. Rarement |
| 3. Quelquefois |
| 4. Assez souvent |
| 5. Souvent |
| 6. Toujours |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. J'ai de la difficulté à m'endormir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. J'ai des maux de tête. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. J'ai l'estomac dérangé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. J'ai mal au cœur ou à la poitrine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. J'ai des étourdissements. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. J'ai des membres qui s'engourdissent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. J'ai des douleurs dans le dos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. J'ai les muscles endoloris. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. J'ai mal à la gorge. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. J'ai des sueurs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. J'ai le souffle court. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

3) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux caractéristiques de votre vie en général. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

- | |
|------------------------------|
| 1. Tout à fait en désaccord. |
| 2. Assez en désaccord |
| 3. Un peu en désaccord |
| 4. Un peu en accord |
| 5. Assez en accord |
| 6. Tout à fait en accord |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mes conditions de vie correspondent à mes idéaux. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Je suis satisfait(e) de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que | | | | | | |

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| je voulais de la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Mes conditions de vie sont excellentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais rien. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Section 10 :	Le (la) répondant(e)
---------------------	-----------------------------

1) Quel est votre sexe ? (cochez la case appropriée)

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| Masculin | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Féminin | <input type="checkbox"/> | 2 |

2) Quel est votre âge ?

|_|_|_| ans

3) Quel est le plus haut niveau d'études que vous avez complété ? (cochez la case appropriée)

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|---|
| Primaire | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Secondaire | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Collégial | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Universitaire : 1 ^{er} cycle | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Universitaire : 2e cycle ou 3e cycle | <input type="checkbox"/> | 5 |

4) Dans quelle catégorie se situe votre salaire personnel annuel brut ?

- | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| moins de 20 000 \$ | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 20 000 \$ à 29 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 30 000 \$ à 39 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 40 000 \$ à 49 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 50 000 \$ à 59 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 60 000 \$ à 69 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 6 |
| 70 000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> | 7 |

5) Dans quelle catégorie se situe le revenu annuel total brut de votre famille ?

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| moins de 20 000 \$ | <input type="checkbox"/> 1 |
| 20 000 \$ à 39 999 \$ | <input type="checkbox"/> 2 |
| 40 000 \$ à 59 999 \$ | <input type="checkbox"/> 3 |
| 60 000 \$ à 79 999 \$ | <input type="checkbox"/> 4 |
| 80 000 \$ à 99 999 \$ | <input type="checkbox"/> 5 |
| 100 000 \$ à 119 999 \$ | <input type="checkbox"/> 6 |
| 120 000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> 7 |

6) De manière générale, avez-vous le sentiment qu'il est difficile de vivre avec les ressources dont dispose votre famille ?

- | | |
|---------------|----------------------------|
| Jamais | <input type="checkbox"/> 1 |
| Rarement | <input type="checkbox"/> 2 |
| Quelquefois | <input type="checkbox"/> 3 |
| Assez souvent | <input type="checkbox"/> 4 |
| Souvent | <input type="checkbox"/> 5 |
| Toujours | <input type="checkbox"/> 6 |

Section 11 :

La personnalité

1) Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à l'importance que vous accordez au travail et à la famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés qui suivent :

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Tout à fait en désaccord. 2. Assez en désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Un peu en accord 5. Assez en accord 6. Tout à fait en accord |
|--|

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail fait partie des choses les plus importantes de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. La plupart de mes centres d'intérêts s'organisent autour de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Mon travail représente une grande partie de ce que je suis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Je suis très attaché(e) à mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Ma famille fait partie des choses les plus importantes de ma vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. La plupart de mes centres d'intérêts s'organisent autour de ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Ma famille représente une grande partie de ce que je suis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Je suis très attaché(e) à ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

2) **Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à vos comportements et à vos préférences au travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, dites dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :**

1. Tout à fait en désaccord.
2. Assez en désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Un peu en accord
5. Assez en accord
6. Tout à fait en accord

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 J'exerce un suivi sur la progression de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 J'utilise fréquemment des aide-mémoire afin de m'aider à me rappeler les choses que j'ai à faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 J'aime travailler en fonction d'objectifs précis que je me suis fixés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 Après avoir bien fait une activité, je suis content de moi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 J'ai tendance à m'en vouloir lorsque j'ai fourni un mauvais rendement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 Je m'exerce souvent avant de réaliser des tâches inhabituelles afin d'augmenter mes chances de réussite. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 Je suis généralement conscient de mon niveau de rendement dans la réalisation d'une activité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 J'essaie d'organiser mon espace de travail de manière à pouvoir me concentrer sur mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 Je me fixe des objectifs personnels. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 Je suis habituellement capable de me débrouiller pour trouver les solutions à mes problèmes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11 Je pense davantage à ce que j'aime faire dans mon travail qu'aux bénéfiques (ex.: prime, promotion) que j'espère en retirer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12 J'aime planifier une activité importante avant de la réaliser. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13 Je suis de près l'évolution des projets sur lesquels je travaille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 Je mets tout le temps et les efforts requis lorsque j'ai un problème difficile à résoudre. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 15 | J'aime me fixer des objectifs de rendement au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16 | J'accorde davantage d'importance au plaisir d'accomplir mon travail qu'aux récompenses que j'en retire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17 | Lorsque j'accomplis particulièrement bien une activité, j'aime m'offrir ou faire quelque chose que j'apprécie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18 | Je suis souvent très critique envers moi-même relativement à mes échecs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 | Après avoir mené à bien une tâche, je me récompense fréquemment avec quelque chose que j'aime. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | Je sais généralement où aller chercher l'information nécessaire pour prendre de bonnes décisions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 | J'ai tendance à me blâmer sévèrement lorsque je n'ai pas bien réalisé une tâche. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | Je suis capable de prendre des décisions même s'il me manque des éléments d'information. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23 | Je révisé souvent mon plan d'action avant de relever un défi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

3) Voici un certain nombre d'affirmations générales. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, dites dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacune des affirmations suivantes :

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Tout à fait en désaccord. |
| 2. | Assez en désaccord |
| 3. | Un peu en désaccord |
| 4. | Un peu en accord |
| 5. | Assez en accord |
| 6. | Tout à fait en accord |

- | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | J'éprouve parfois du ressentiment à l'idée de ne pas arriver à mes fins. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. | Peu importe à qui je parle, je sais toujours écouter. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. | Je me rappelle avoir fait semblant d'être malade pour me soustraire à quelque chose. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. | Je suis toujours prêt(e) à reconnaître mes torts. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. | Je suis toujours courtois(e), même envers les personnes désagréables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | À quelques reprises, il m'est arrivé d'envier énormément le succès des autres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | Je n'ai jamais dit délibérément des choses blessantes à quelqu'un. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | Il m'est déjà arrivé de me rebeller contre des personnes en autorité même si je savais qu'elles avaient raison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | À certaines occasions, il m'est arrivé de profiter de quelqu'un (de l'exploiter). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Plutôt que de pardonner et d'oublier, je cherche toujours à me venger. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | Je ne me sens jamais contrarié(e) quand quelqu'un exprime | | | | | | |

- des opinions différentes des miennes. 1 2 3 4 5 6
12. À quelques occasions, je n'ai pas terminé ce que j'ai entrepris parce que je doutais de mes capacités. 1 2 3 4 5 6
13. Je me sens parfois irrité(e) quand des gens me demandent des faveurs. 1 2 3 4 5 6

Section 12 :	Informations générales
---------------------	-------------------------------

1) Quel est le nombre total d'employés dans l'établissement où vous travaillez ?

- Moins de 50 employés 1
- Entre 50 et 100 employés 2
- Entre 100 et 500 employés 3
- Entre 500 et 1000 employés 4
- Plus de 1000 employés 5

2) Dans quelle région du Québec travaillez-vous ?

- | | |
|---|--|
| Bas-Saint-Laurent <input type="checkbox"/> 1 | Saguenay-Lac-Saint-Jean <input type="checkbox"/> 2 |
| Québec <input type="checkbox"/> 3 | Mauricie-Bois-Francs <input type="checkbox"/> 4 |
| Estrie <input type="checkbox"/> 5 | Montréal <input type="checkbox"/> 6 |
| Outaouais <input type="checkbox"/> 7 | Abitibi-Témiscamingue <input type="checkbox"/> 8 |
| Côte-Nord <input type="checkbox"/> 9 | Nord-du-Québec <input type="checkbox"/> 10 |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madelaine <input type="checkbox"/> 11 | Chaudière-Appalaches <input type="checkbox"/> 12 |
| Laval <input type="checkbox"/> 13 | Lanaudière <input type="checkbox"/> 14 |
| Laurentides <input type="checkbox"/> 15 | Montréal <input type="checkbox"/> 16 |

3) Êtes-vous membre de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec ?

- Oui 1
- Non 2

ANNEXE B

PRINCIPALES RECHERCHES PORTANT SUR LES CAUSES ET LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Dans la présente section, nous élaborerons sur les études et recherches ayant approché l'interface en terme de conflit. Nous emprunterons une double démarche : chronologique et synthétique. Une démarche chronologique afin de rendre compte de l'évolution des recherches ayant abordé le thème du conflit travail-famille. À cet égard, pour chaque écrit recensé, un aperçu concis sera donné sur : a) la conceptualisation adoptée et les hypothèses formulées, b) la population ciblée, et les modes de collecte de données, c) l'opérationnalisation des variables utilisées, e) les types d'analyse conduits sur les données et c) les résultats enregistrés. Dans une deuxième section, nous procéderons à une analyse synthétique pour mettre en relief tout ce qui a été dit sur chacun des concepts utilisés. Ces concepts s'intégrant implicitement dans le modèle conceptuel qui découle de l'analyse de la littérature relative au conflit, soit le modèle causes-conséquences.

1. L'étude de Keith et Schafer (1980)

Les objectifs de cette recherche sont : 1) examiner les évaluations faites par les individus, appartenant à des familles bi-actives, de leur tiraillement entre les responsabilités professionnelles et familiales, comparativement à ceux vivant dans des familles mono-actives; 2) examiner l'impact de l'évaluation faite des rôles assumés par rapport à ceux remplis par le conjoint sur l'intensité du sentiment de tension (liée à l'accomplissement de rôles incompatibles émanant du conflit travail-famille) et de dépression. Cela dit, le cadre conceptuel de cette recherche comporte deux variables dépendantes : 1) la tension due au conflit entre les rôles professionnels et les rôles familiaux (« *Work-family role strain* »); 2) la dépression. Les variables indépendantes de ce cadre, sont : 1) le nombre d'heures investi par semaine dans la vie professionnelle et dans la vie de famille; 2) le nombre d'enfants à charge; 3) le niveau de performance accusée dans le rôle de pourvoyeur du ménage (« *Provider role* »); 4) l'évaluation générale de l'impact du travail de la femme sur la vie dans une famille bi-active; 5) la division du travail domestique préconisée.

L'échantillon était composé de 135 familles bi-actives dont les conjoints étaient interviewés séparément dans le cadre d'une étude portant sur la nutrition et la vie familiale (« *Nutrition and Family Life* »). Les familles ont été choisies d'une manière aléatoire en partant de communautés dont la dimension variait de 10 000 à 50 000 personnes. L'âge des épouses variait entre 20 ans et 68 ans avec une moyenne d'âge de 42 ans tandis que l'âge des époux variait entre 24 ans et 73 ans avec une moyenne d'âge de 44 ans. Le niveau d'éducation était comme suit : 7 % ont un niveau inférieur à 12 années d'études, 37 % ont un niveau d'étude secondaire, 30 % ont un niveau collégial, et 4 % sont d'un niveau universitaire. Le revenu des ménages était réparti comme suit : revenu inférieur à 12 000 \$ par an (7 %), entre 12 000 \$ et 20 000 \$ par an (31 %), revenu supérieur à 20 000 \$ par an (62 %).

L'opérationnalisation des variables a ainsi été faite :

Les variables dépendantes : 1) la tension ressentie (« *Strain* ») liée au conflit travail-famille a été mesurée suivant la fréquence (sur une échelle de 5 points de variation) du sentiment d'ennui et d'agacement (« *bothered* ») en face de 4 situations - le Sentiment que le travail à l'extérieur interfère avec la vie familiale et *vice versa*; le fait de penser que le volume du travail qu'ils ont est sans commune mesure avec la qualité de travail exigée (« *thinking that amount of work they have to do may interfere with how well it gets done* »); le sentiment que les autres ne s'acquittent pas des tâches domestiques comme il le faut, (les données ont été codées de façon à ce qu'un score élevé soit un indice d'une tension élevée -; 2) la dépression a été mesurée suivant 11 énoncés utilisés dans d'autres études (Pearlin, 1975; Pearlin et Johnson, 1977) - la fréquence (sur une échelle de 5 points allant de « jamais » à « assez souvent ») avec laquelle ils ont vécu des situations comme « le manque d'enthousiasme pour faire les choses », « le manque d'appétit », « le sentiment de désespoir à l'égard de l'avenir », « le fait de penser à la fin de sa vie ».

Les variables indépendantes : 1) le nombre d'heures travaillées dans la vie professionnelle et dans la vie de famille; 2) le nombre d'enfants varie de 0 à 7. 3) le niveau de performance atteint dans le rôle de pourvoyeur du ménage (« *Provider role* ») a été mesuré suivant sur une échelle de 5 points (allant de « très inférieure à la moyenne » à « très supérieure à la moyenne »), les deux conjoints devaient comparer leur situation financière et leur emploi actuels avec ceux d'autres personnes du même âge et du même sexe qu'eux; entre autres

énoncés utilisés ici, on cite: « *Compare you present financial situation with that of other people of the same age and sex. Do you feel you are much worse off (1)...much better off (5).* »; 4) l'évaluation générale de l'impact du travail de la femme sur la vie dans une famille bi-active, mesurée par 2 énoncés avec une échelle de 5 points de variation - 1) (« *much worse off* ») à 5) (« *much better off* ») - : a) les femmes employées devaient comparer leur situation avec celle des femmes au foyer, et b) les hommes devaient comparer leur situation avec celle des hommes dont la femme est au foyer; 5) les enquêté(e)s devaient également répondre à la question de savoir qui s'acquitte souvent de six tâches domestiques données (sur une échelle de 5 points allant de « *Husband always* » (1) à « *Wife always* » (5)). À cet égard, trois tâches domestiques ont été regroupées pour construire un indice des activités masculines et trois autres pour construire celui des activités féminines.

La variable modératrice prise en considération dans cette étude est : le « *Gender* ».

Une régression multiple a été effectuée pour évaluer l'influence relative : au temps de travail, de l'âge, des caractéristiques familiales, de l'évaluation faite à l'endroit du degré de tiraillement entre les responsabilités professionnelles et familiales, de l'impact de l'évaluation faite des rôles assumés par rapport à ceux remplis par les conjoints et du rôle de pourvoyeur du ménage sur le sentiment de tension et la dépression. À l'issue de ses analyses, on a obtenu les résultats suivants :

- Le sentiment de tension liée au conflit travail-famille (« *Work-family role strain* ») : dans les familles bi-actives, les femmes paraissent vivre beaucoup plus que les hommes le sentiment de tension liée au conflit travail-famille ($t = 3.47, p < .001$). Les femmes se soucient beaucoup plus que les hommes de la façon dont sont accomplies les tâches domestiques (16 % des femmes contre 43 % des hommes ne se soucient guère de cette question). Certains facteurs d'ordre familial et personnel qui paraissent influencer sur le sentiment de tension sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes, à savoir : le nombre d'heures de travail par semaine ($r = .33$ pour les hommes contre $r = .17$ pour les femmes) ; les jeunes couples ayant plusieurs enfants à charge ressentir plus de sentiment de tension que les couples âgés ayant quelques-uns ou pas d'enfants ; l'intensité de ce sentiment augmente chez la femme lorsque son mari passe beaucoup de temps au travail

($r = .16$) alors que chez les hommes le temps au travail de l'épouse n'est pas associé à une intensification du sentiment de tension.

- La dépression : Les femmes semblent plus déprimées que les hommes ($t = 4.11$; $p < .001$) ; contrairement à ce qui a été observé, s'agissant du sentiment de tension ; les facteurs associés à la dépression ne sont pas similaires chez les hommes et chez les femmes. Le sentiment de tension lié au conflit travail-famille se révèle être le facteur le plus important lié à la dépression chez les hommes ($b = .12$); de même, les époux qui se sentent dans une situation plus déplorable que ceux dont l'épouse est au foyer, paraissent plus déprimés ($r = -.23$), il en est de même pour les hommes qui ressentent que leur situation de travail est malheureuse par rapport à celle des hommes de leur âge ($r = -.16$), enfin, les hommes qui s'investissent de manière plus importante dans les travaux domestiques, font plus souvent l'expérience de la dépression ($r = -.14$). Ces quatre facteurs expliquent 17 % de la variance de la dépression chez les hommes. S'agissant des femmes, deux facteurs, totalisent à eux seuls 14 % de la variance de la dépression : il s'agit du fait de se sentir dans une situation financière critique par rapport aux femmes de leur âge ($r = -.32$), et de l'évaluation négative du rôle de pourvoyeur du ménage de leurs maris ($r = -.26$).

Tableau B.1 résumé des résultats des analyses de régression de la tension et la dépression liées au conflit entre les rôles de travail et de famille

Variable	r	b	Variable	r	b
Work-Family Strain—Men			Work-Family Strain—Women		
1. Hours per week worked	.33	.33	1. Hours per week worked	.17	.22
2. Age	-.21	-.25	2. Spouses' hours per week worked	.16	.14
3. Number of children in home	.09	.10	3. Number of children in home	.14	.14
			4. Age	-.17	-.19
	R = .397	R ² = .15		R = .310	R ² = .10
Depression—Men			Depression—Women		
1. Work-family role strain	.32	.32	1. Comparison of general financial situation	-.37	-.39
2. Comparison of wife's work status	-.23	-.12	2. Evaluation of spouse as provider	-.26	-.19
3. Comparison of own work situation	-.16	-.11			
4. Performance of "feminine" household tasks	-.14	-.10			
	R = .394	R ² = .17		R = .395	R ² = .16
*Coefficients are significant at the .05 level or above.					

Source : Keith, P.M. et Schafer, R.B. (1980). Role Strain and Depression in Two-job Families. *Family Relations*, 29, 483-488.

2. L'étude de Katz et Piotrkowski (1983)

Cette étude examine les relations pouvant exister entre la tension (« *Strain* ») émanant du rôle familial avec les variables ressortant aux domaines familial et professionnel. La tension liée au rôle familial (« *Family role strain* ») a été définie comme étant le fait de ressentir des difficultés dans l'accomplissement des responsabilités familiales (Chenevier, 1996).

Les hypothèses sous-jacentes à cette étude sont que : 1) le nombre d'heures travaillées par semaine influencera positivement la tension liée au rôle familial parmi les femmes employées, 2) la récompense intrinsèque dans le travail et l'autonomie dans le travail influenceront négativement la tension liée au rôle familial parmi les femmes employées, 3) les exigences du travail influenceront positivement la tension liée au rôle familial parmi les femmes employées, 4) le nombre d'enfants vivant à la charge de la femme employée influencera positivement la tension liée au rôle familial, 5) l'âge des enfants vivant à la charge de la femme employée influencera négativement la tension liée au rôle familial, 6)

les femmes employées non mariées connaîtront beaucoup plus de tension liée au rôle familial que les femmes employées mariées.

L'échantillon étudié portait sur 51 femmes employées, de race noire et travaillant entre 20 et 60 heures par semaine. Environ, la moitié des répondantes gagnait moins de 10 000 \$ par an, la moyenne d'enfants par famille était de 2.5, le nombre des femmes mariées était inférieur à 50 %. Les données ont été collectées par voie de questionnaire auto-administré.

La mesure des variables a été faite comme suit :

- La tension engendrée par le rôle familial (variable dépendante), a été mesurée par 10 énoncés choisis parmi les 21 énoncés du « *Job Family Management Scale* » de Bohlen et Viveros-Long (1981) touchant divers aspects des activités familiales telles que l'entretien des enfants, les travaux domestiques et les rendez-vous pour les soins médicaux. Les réponses possibles pour chaque énoncé, étaient rangées sur une échelle de 5 points de variation allant de « très facile » à « très difficile ».
- Les variables indépendantes : 1) l'autonomie dans le travail, a été mesurée par 8 énoncés relatifs à l'indépendance perçue dans l'exécution de ses tâches, à l'étroitesse de la supervision, au degré de contrôle sur les horaires de travail et sur la politique poursuivie par l'entreprise en matière d'emploi (« *Company Policy* »), 2) la satisfaction dans le travail, a été mesurée par une échelle de 5 énoncés dont à titre d'exemple : « *Within the last week, how often have you felt that work is a satisfying experience?* », 3) les exigences du travail, ont été mesurées à travers une échelle à 5 énoncés ayant trait à la pression du temps, à l'effort investi et la charge de travail assumée - à titre d'illustration sur ces énoncés, « *Does your job require you to work very fast to meet deadlines?* » - , 4) les exigences des responsabilités familiales, ont été mesurées à travers 2 énoncés : le nombre d'enfants à charge de moins de 18 ans et l'âge du benjamin, 5) le soutien fourni, était composé d'un seul indicateur : la présence ou l'absence du mari.

Pour cerner l'effet individuel de chacune des variables indépendantes, les auteurs ont procédé à une analyse de régression multiple à deux étapes (« *two-step hierarchical*

multiple regression »). Dans une première étape on a introduit les variables suivantes : le niveau d'éducation, l'âge, la présence ou l'absence d'un conjoint. Dans une deuxième étape, on a inséré les variables concernant le nombre d'heures travaillées par semaine, l'autonomie dans le travail, la satisfaction au travail, les exigences du travail, le nombre et l'âge des enfants. Les résultats des différentes analyses de corrélation et de régression menées sur les données permettent de faire les constats ci-après :

- Au niveau des analyses de corrélations effectuées pour tester les hypothèses proposées, il y a lieu de remarquer que plus les répondantes jouissent d'autonomie au travail ou plus elles sont satisfaites à l'égard de leur travail, moins elles font l'expérience de tension liée aux rôles familiaux ($r = -.50$ $p < 0.001$; $r = -.36$ $p < 0.01$). De même, les exigences professionnelles paraissent influencer positivement sur la tension liée aux rôles familiaux ($r = .45$, $p < 0.001$). Les résultats concernant les autres hypothèses semblent aller dans le sens prédit mais ne sont pas statistiquement significatifs. Il s'agit des hypothèses : 1 ($r = .20$), 4 ($r = .17$), 5 ($r = -.14$) et 6 ($r = -.17$).

Tableau B.2 Les résultats relatifs aux relations entre les caractéristiques des participantes et la tension ressentie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	-.04	.15	-.08	.34	-.01	-.05	.03	.01	-.21
2.		-.19	.18	.00	.20	.13	.17	.41**	-.11
3.			.11	.31*	-.17	-.03	.05	-.04	-.17
4.				-.02	-.01	.12	.06	-.07	.20
5.					.26	-.06	.04	-.04	-.09***
6.						-.39**	.02	-.09	-.20**
7.							-.09	.13	.40***
8.								-.33*	.17
9.									-.14

Note: 1 = Mother's education; 2 = Mother's age; 3 = Presence/Absence of a husband (1 = Present; 2 = Absent); 4 = Job Hours; 5 = Autonomy; 6 = Job Satisfaction; 7 = Demands; 8 = Number of children at home; 9 = Youngest child's age; 10 = Family Role Strain. A high score for Family Role Strain indicates difficulty.

$N = 51$

* $< .05$; ** $< .01$; *** $< .001$. One-tailed tests of significance are given for the correlations between Family Role Strain (10) and all other variables. Two-tailed tests of significance are given for the other correlations.

Source : Katz, M.H. et Piotrkowski, C.S. (1983). Correlates of Family Role Strain Among Employed Black Women. *Family Relations*, 32, 331-339.

- Le modèle global explique 48 % de la variance de la tension liée aux rôles familiaux ($F = 6.10$, $p \leq .001$). Trois parmi l'ensemble des variables indépendantes paraissent d'un

effet positif et significatif sur la tension liée aux rôles familiaux. Il s'agit de : l'autonomie dans le travail ($t = 3.61, p \leq .001$), les exigences du travail ($t = 3.76, p \leq .001$) et le nombre d'enfants à charge ($t = 2.20, p \leq .05$).

Tableau B 3 Les résultats concernant les effets des différentes caractéristiques sur le conflit travail-famille

	Multiple R	R ²	Adj. R ²	F	Change R ²	Change F	Beta	t
Step 1	.289	.084	.025	1.43	--	--		
Education							-.190	-1.36
Age							-.150	-1.08
Presence/Absence of Husband							-.164	-1.14
Step 2	.757	.572	.479	6.10***	.489	7.81***		
1 Job Hours							.174	1.01
2 Autonomy							-.423	-3.01***
3 Job Satisfaction							-.052	-.31
4 Demands							.439	3.76***
5 Number of Children							.281	2.20*
6 Youngest Child's Age							-.070	-.43

N = 81
 * < .05
 ** < .01
 *** < .001

Source : Katz, M.H. et Piotrkowski, C.S. (1983). Correlates of Family Role Strain Among Employed Black Women. *Family Relations*, 32, 331-339.

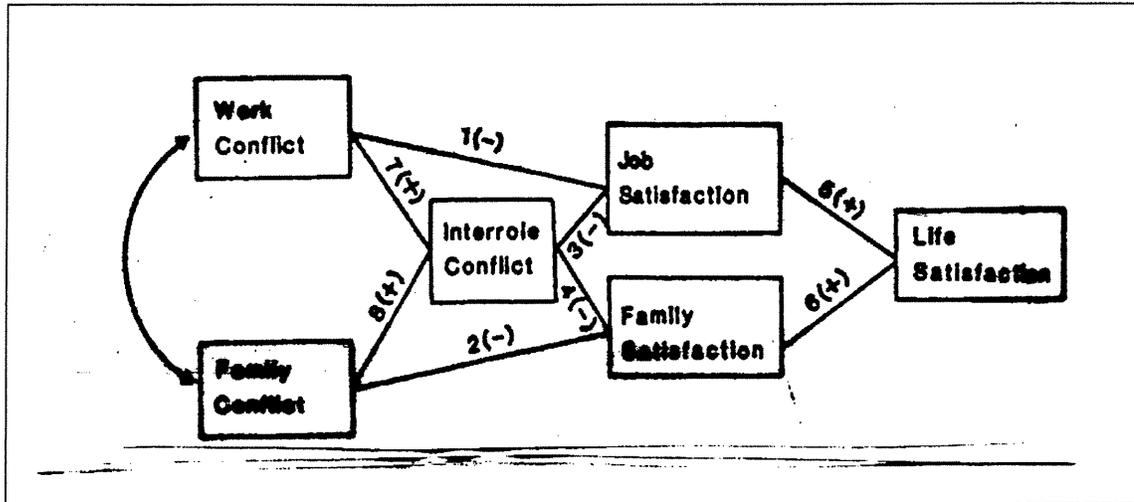
3. L'étude de Kopelman et coll. (1983)

Le modèle testé par Kopelman et coll., (1983), s'articulait sur trois types de conflits (Deschamps, 1996) : un conflit prenant source dans la vie familiale (« *family conflict* »), un conflit inhérent à la vie professionnelle (« *work conflict* ») et enfin, un conflit dérivant de l'incompatibilité des rôles familiaux et de travail (« *interrole conflict* ») mettant en relief le conflit travail-famille. L'objectif visé par cette étude consistait à analyser les effets desdits conflits sur trois domaines de satisfaction : la satisfaction au travail, la satisfaction dans la vie de famille et enfin, la satisfaction dans la vie de manière générale.

Cette étude s'appuie sur deux échantillons : le premier se rapporte à 181 anciens étudiants d'un collège technique renfermant les critères requis aux yeux des chercheurs. Cet échantillon a été approché par des questionnaires postés. Le deuxième échantillon

comprenait 91 étudiants appartenant à trois collèges différents. Deux critères ont été requis pour répondre au questionnaire : être marié et avoir un emploi à plein temps.

Figure B 1 : Un modèle de recherche de Kopelman et coll., (1983)



Source : Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. et Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole conflict : A Construct Validation Study. *Organisation Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

L'opérationnalisation de ces différents types de conflits et de ces divers domaines de satisfaction fut ainsi faite :

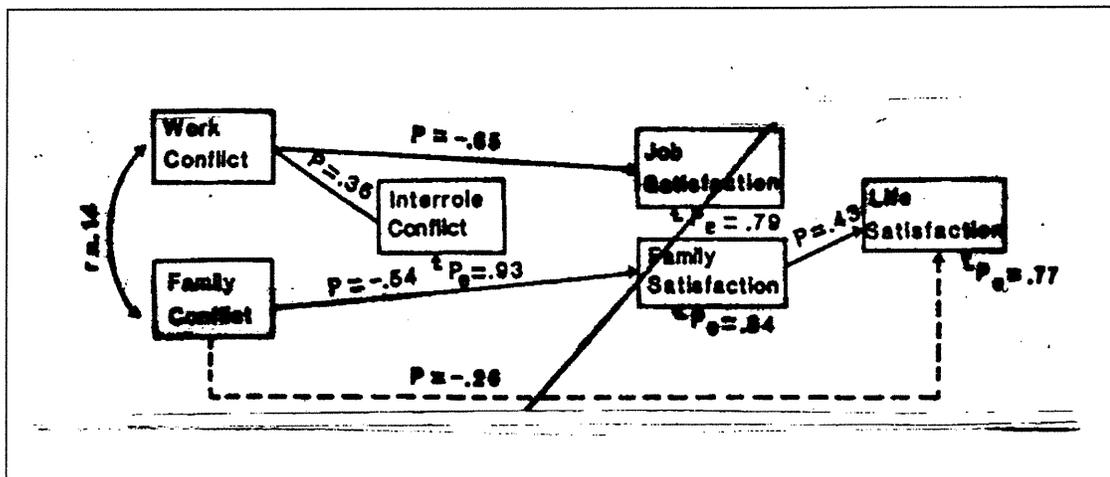
- S'agissant d'abord des conflits, il est à souligner que chaque type de conflit a été mesuré suivant huit énoncés : le conflit ayant trait à la vie professionnelle a été mesuré par le biais d'énoncés reflétant différentes dimensions de cette sphère (le manque de défis, d'autonomie, l'importance du volume de travail, etc.). Le conflit dû à la famille comprenait certaines facettes de la vie de famille entre autres : la qualité des interactions maritales et parentales, le genre de vie préconisé et les intérêts personnels. Enfin, le conflit entre les rôles familiaux et professionnels a été mesuré tant par des énoncés concernant les caractéristiques structurelles du travail (l'incompatibilité des horaires respectifs au travail et à la famille) que par des énoncés se rapportant à l'état de santé de l'individu (fatigue, irritabilité, etc.)
- Quant aux domaines de satisfaction étudiés, il y a lieu de souligner que la satisfaction au travail et à l'égard de la famille a été mesurée suivant trois indicateurs appartenant à la même échelle : la « *General Job Satisfaction Scale* » qui dérive du « *Job Diagnostic*

Survey » de Hackman et Oldham (1975). Pour obtenir la mesure de la satisfaction dans la famille, on a juste remplacé le mot travail par celui de famille tout en gardant les mêmes énoncés. Ainsi, à titre d'exemple, « *I frequently think I would like to change my family situation* ». Quant à la satisfaction dans la vie, elle a été mesurée par quatre énoncés dont deux ont été empruntés à l'importante enquête faite par le « *Survey Research Center* » : « *The 1977 quality of employment survey* » avec, à titre d'exemple, la question suivante : « *In general, I am satisfied with the way I am spending my time these days* ». Les deux autres énoncés ont été élaborés spécifiquement aux fins de cette recherche.

Les résultats enregistrés dans ces deux recherches font apparaître une disparité quant à l'impact des conflits étudiés sur les trois domaines de satisfaction :

- Les conflits liés aux sphères de la famille et du travail ont des effets négatifs significatifs sur, respectivement, la satisfaction dans le travail (Coefficient du Path Analysis : étude 1 : $P = -.45$; étude 2 : $P = -.65$) et la satisfaction à l'égard de la famille (étude 1 : $P = -.56$; étude 2 : $P = -.54$).

Figure B.2 les résultats du « *path analysis* » pour l'étude 1

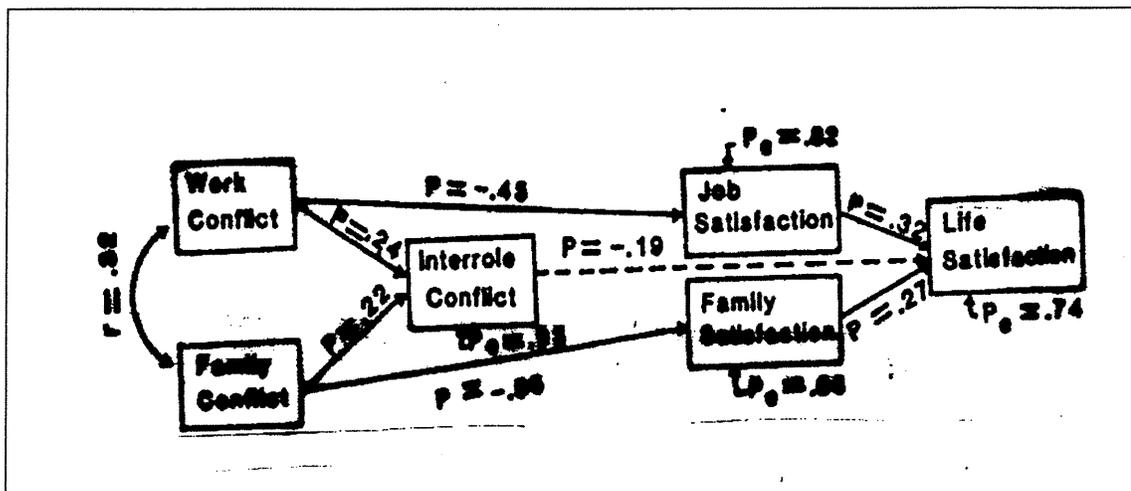


Source : Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. et Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole conflict: A Construct Validation Study. *Organisation Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

- Le conflit mettant en rapport les rôles familiaux et de travail (« *interrole conflict* »), paraît n'avoir pas d'effets significatifs sur la satisfaction dans la famille et au travail.

Par contre, ce type de conflit semble avoir un impact significatif sur la satisfaction dans la vie en général. Toutefois, ce constat n'a été relevé qu'au niveau de l'étude 1 ($P = .19$).

Figure B.3 les résultats du « *path analysis* » pour l'étude 2



Source : Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. et Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole conflit : A Construct Validation Study. *Organisation Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

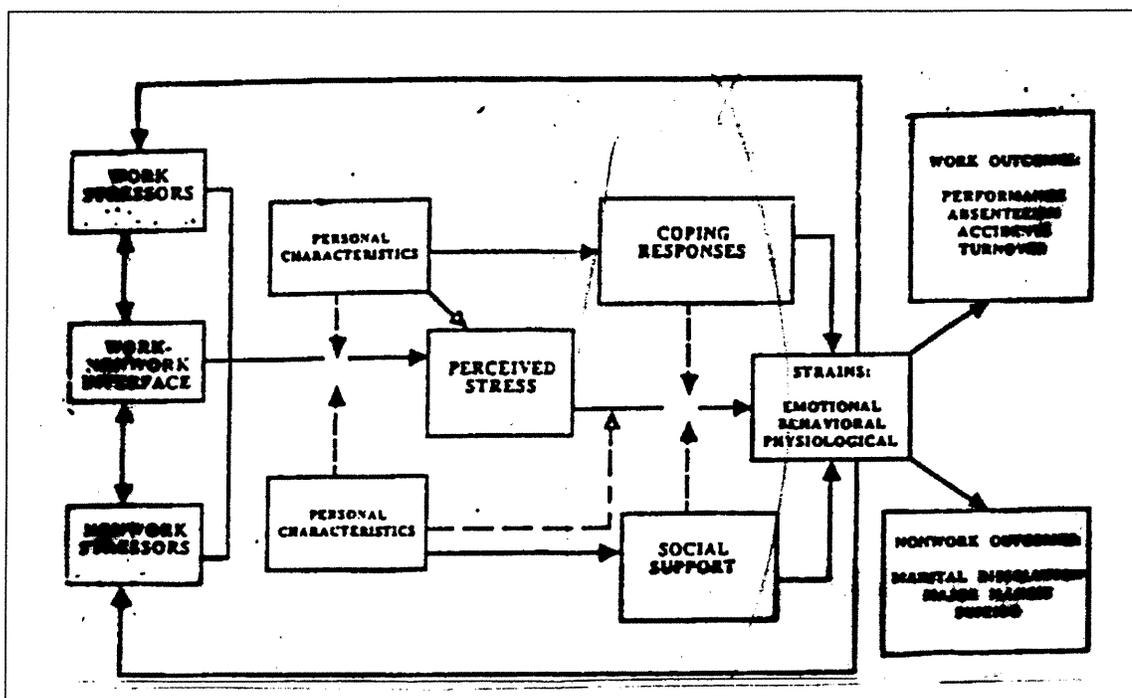
4. L'étude de Greenhaus et Parasuraman (1987)

Partant du constat fait sur la bifurcation de la littérature entre la perspective du conflit travail-famille et celle du conflit famille-travail, Greenhaus et Parasuraman (1987), propose un modèle intégrateur de ces différentes pistes de recherche. L'objectif fixé est de parvenir à examiner l'intersection entre la sphère du travail et celle de la famille en tant que source de stress. Autrement dit, les auteurs visent à étudier - via une revue de littérature - l'interaction qui existe entre les agents stressants contenus dans le travail et dans la famille, de même que les réactions qui puissent se manifester suite à ce type de stress.

Le modèle proposé s'articule sur quatre concepts clés : 1) le stress qui dénote l'état psychologique de l'individu faisant face à des situations de contraintes/opportunités dont il est incertain des conséquences ; 2) les agents stressants concrétisés par les différents environnements (le travail, la famille et le conflit travail-famille) capables de produire du stress ; 3) la tension (« *strain* ») matérialisée par les symptômes de stress ; et enfin, les

conséquences de ces symptômes qui risquent d'avoir des implications négatives pour la vie de travail et pour celle de famille ; 4) les mécanismes de modération (les caractéristiques personnelles, le fait de se débrouiller soi-même pour surmonter sa situation de stress (« *Coping responses* ») et le support social) susceptibles d'atténuer les effets des trois sources de stress précitées sur la perception du stress et sur les trois domaines de tension (« *Strains* ») à savoir : émotionnel, comportemental et psychologique.

Figure B.4 Le modèle de recherche de Greenhaus et Parasuraman (1987)



Source : Greenhaus, J.H., et Parasuraman, S. (1987). A Work-Non-Work Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. dans J.M. Ivancevich and D.C. Ganster (Eds), *Job Stress: from Theory to Suggestion*. New York: Haworth press, 37-60.

Pour mettre en évidence le stress et ses conséquences, découlant de la combinaison entre les agents stresseurs contenus dans le travail et dans la famille, les auteurs ont identifié trois catégories de lien entre le stress et le domaine de tension (« *strain* »):

Les effets additifs du stress (« *additive effects* ») provenant des deux sphères. L'idée d'additivité signifie que: «...*al other things being equal, the greater the number of stressful domains encountred, and the more extensive the stressors within each domain, the greater the degree of stress and strain experienced*». Cela dit, l'accumulation des effets négatifs du

stress dans la vie, en général, est un indicateur plus important sur l'état de satisfaction du travailleur, que les effets de stress dérivant du travail ou de la famille (Bhaghat et coll., 1985).

Le stress dû aux effets d'entraînement entre le travail et le non-travail (« *Work-Nonwork Spillover* »). Ceci signifie que les facteurs de stress confinés dans un domaine donné (le travail ou la famille), peuvent influencer sur un autre domaine. L'effet d'entraînement peut se présenter directement ou indirectement à travers les réactions psychoaffectives des individus face aux effets du stress émanant d'une source particulière (la famille ou le travail). Cela dit, un degré élevé de stress dérivant du travail peut contribuer à réduire le degré de satisfaction dans la famille directement ou indirectement à travers son impact sur la satisfaction dans le travail. Dans la même veine, les facteurs de stress prenant source dans la famille, peuvent interférer sur les rôles assumés dans le travail et partant réduire le degré de satisfaction dans le travail, soit directement soit indirectement à travers son impact sur la satisfaction dans la famille.

Enfin, les effets interactifs du stress (« *interactive effects of work-nonwork conflicts* »). Ces effets traduisent le conflit travail-famille au sens propre du terme. Ils témoignent de la transposition de l'intersection entre le travail et la famille en tant que troisième source de stress. Au cœur de cette perspective, gît la notion de « *Roles pressures* » ressentie dans les rôles assumés par les individus dans leur vie de famille et dans leur vie professionnelle. Cette pression découle d'une certaine incompatibilité entre ces rôles (Greenhaus et Beutell, 1985; Greenhaus et Parasuraman, 1986).

Le Modèle proposé par les auteurs fait état des répercussions du conflit travail-famille sur le bien-être personnel, familial et professionnel de l'individu. Ainsi, les tensions émanant dudit conflit se manifestent chez l'individu par l'insatisfaction au travail, dans la famille ou dans sa vie en général. De même, cette tension peut être matérialisée par des conséquences néfastes sur l'organisation (la détérioration de la performance, les taux élevés de l'absentéisme, des accidents de travail et de roulement de personnel). Enfin, d'autres phénomènes peuvent exprimer l'intensité de cette tension : la pauvreté de la santé mentale et/ou physique de l'individu, de même que la désunion conjugale et le suicide. Toutefois, les effets du conflit travail-famille semblent être modérés par les caractéristiques personnelles de l'individu (*a fortiori*, par le sexe, l'âge et le type de personnalité), le fait de

se débrouiller soi-même pour surmonter sa situation de stress et le support social dont jouit l'individu.

En guise de conclusion, les auteurs ont souligné quelques limites et perspectives pour la recherche future. S'agissant des limites, il est impératif d'approfondir chaque rôle - dans le travail (de superviseur, de subordonné et de collègue) et dans la famille (de parent, de conjoint et membre de communauté, participant religieux) - dans ses différentes composantes. En ce qui concerne l'effet modérateur du support, du fait de se débrouiller « *coping* » et des caractéristiques personnelles des individus, il faut renforcer la recherche à ce sujet et ce, étant donné les résultats significatifs obtenus par les quelques recherches menées. La nécessité de renforcer la validité de ces variables modératrices en prenant en considération aussi bien la validité concurrente que séquentielle, ce qui exige un design longitudinal et qualitatif de recherche. Enfin, il faut déterminer l'impact des interventions organisationnelles sur le stress émanant du conflit travail-famille et ses conséquences.

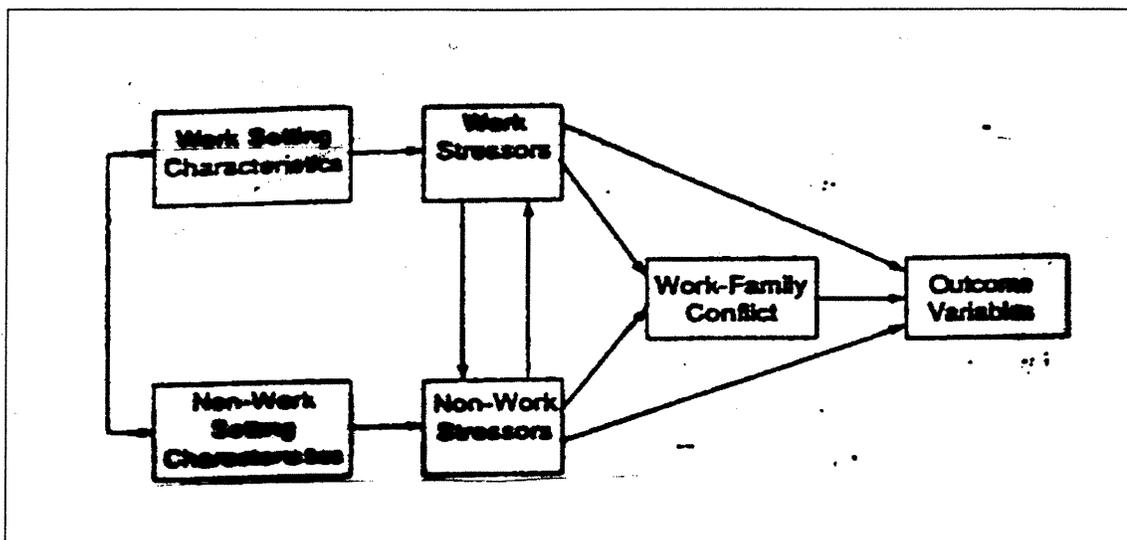
5. L'étude de Burke (1988)

Le modèle testé par Burke (1988) s'inscrit dans la même lignée théorique que les modèles de Van Sell (1984) et de Beutell et Parasuraman (1987). Ce modèle s'articule autour des concepts suivants : le conflit travail-famille, les caractéristiques de la vie professionnelle, les agents stressants contenus dans cette vie, les caractéristiques de la vie du non-travail, les agents stressants contenus dans cette vie et enfin, les effets du conflit travail-famille constitués par plusieurs domaines de bien-être (personnel, professionnel et familial) du travailleur. Enfin, Burke (1988), a testé son modèle sur un ensemble de caractéristiques démographiques (« *Demographic Characteristics* »), telles que : l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, considérées comme des antécédents du conflit travail-famille.

Les hypothèses sont que : les caractéristiques de la vie professionnelle (« *Work setting characteristics* »), comme le manque d'autonomie, la surcharge du travail, le style de supervision, renferment des sources de stress. De même, les caractéristiques de la vie de famille (« *Life Setting Characteristics* »), comme le manque de support, comprennent des agents stressants. Ces différentes sources de stress produisent une influence réciproque,

l'une sur l'autre, comme elles influencent toutes les deux le conflit travail-famille. Finalement, le modèle proposé indique que les sources de stress contenues dans le travail exercent des effets sur le bien-être de l'individu.

Figure B.5 Le modèle de recherche de Burke (1988)



Source : Burke J.R., (1988). Some Antecedents And Consequences of Work and Family Conflict, dans Goldsmith B.E, *Work and Family: Theory, Research And Applications*, Sage publications, 287-302.

L'échantillon de cette étude fut constitué de 828 individus (738 hommes, 62 femmes et 28 qui n'ont pas identifié leur sexe) appartenant au corps policier de l'Ontario. L'échantillon est donc dominé à raison de 92 % d'hommes, 84 % travaillant selon un système rotatif (« *Working Shifts* »), 68 % mariés, 50 % jouissant d'un niveau d'éducation élevé et étant au début de leur carrière. La collecte des données a été faite sous les auspices de l'administration d'un collège de la police en Ontario. Un questionnaire fut volontairement distribué aux candidats dans les classes de cours, rempli et retourné à ladite administration. Le taux de participation fut élevé (90 %).

Le cadre opérationnel de cette recherche est comme suit :

- Le conflit travail-famille a été mesuré suivant 43 énoncés concernant l'impact du travail et de ses exigences sur neuf aspects de la vie personnelle, domestique (« *HomeLife* ») et de la vie familiale (Burke et coll., 1979). Parmi, ces aspects, il y a lieu de citer: les relations maritales (cinq énoncés), le sentiment d'être préoccupé et fatigué (cinq

énoncés), le sentiment de vivre une isolation sociale (six énoncés), la santé et la sécurité (quatre énoncés).

- Les caractéristiques de la vie professionnelle ont été mesurées par huit variables comportant 34 énoncés repris de Cherniss (1980) : l'orientation (3 énoncés), la surcharge de travail (6 énoncés), la stimulation (4 énoncés), la vision des rapports avec les clients (3 énoncés), les objectifs de l'organisation (3 énoncés), l'autonomie (3 énoncés), le leadership/le style de supervision (9 énoncés), et l'isolation sociale (3 énoncés). Les agents stressés dans le travail ont été identifiés conformément à Cherniss (1980) : doute des compétences (3 énoncés), problèmes avec les clients (5 énoncés), interférence de la bureaucratie (5 énoncés), manque de stimulation et d'enrichissement (3 énoncés) et enfin, manque d'esprit d'équipe (4 énoncés). L'ensemble de ces variables a comporté 20 énoncés repris également de Cherniss (1980).
- Les caractéristiques du non-travail ont été mesurées selon une échelle à 10 énoncés similaire à celle utilisée par Holmes et Rahe (1967). De même, le support social obtenu dans la sphère du non-travail a été mesuré par cinq énoncés.
- Les agents stressés contenus dans le non-travail ont été mesurés par dix énoncés développés par Holmes et Rahe (1967). Ces énoncés se rapportaient au sentiment ressenti par les répondants durant l'année précédente face à certaines expériences interactions négatives dans les relations maritales, la perte de parent ou d'ami.
- Sept effets du conflit travail-famille ont été mesurés : 1) l'aliénation au travail décrite selon Cherniss (1980) qui a identifié six aspects concernant les changements négatifs pouvant survenir au niveau des attitudes et des émotions au travail. Seize énoncés touchant ces six aspects ont été élaborés par Cherniss (1980) entre autres : l'altération des objectifs de travail (deux énoncés), l'amenuisement de la responsabilité personnelle dans le résultat de certaines actions (deux énoncés), le détachement personnel (deux énoncés); 2) l'épuisement décrit selon le « *Maslach Burnout inventory* » tel que développé par Maslach et Jackson (1981); 3) la satisfaction au travail mesurée selon

six énoncés repris de Quin et Shepard (1974); 4) l'intention de quitter son travail (deux énoncés); 5) les symptômes psychosomatiques ont été mesurés selon dix-huit indicateurs de conditions physiques à propos desquels, les répondants avaient à indiquer la fréquence d'apparition de certaines conditions physiques, le fait de vivre des états affectifs négatifs dont les mesures ont été empruntées à Cobb et coll., (1966); 6) l'état affectif négatif suivant 5 états dont : l'agressivité (quatre énoncés), l'insomnie (deux énoncés), la dépression (sept énoncés); enfin, 7) la santé physique et le style de vie ont été mesurés conformément à l'information fournie par les répondants à propos de huit aspects dont : l'abus d'alcool, de café de cigarettes, etc., durant les six derniers mois.

Deux types d'analyse ont été conduits : une analyse corrélationnelle et une analyse de cheminements causaux « *Path Analysis* ».

Les résultats obtenus au terme du premier type d'analyse sont comme suit :

- Au niveau des rapports entre **les variables antécédentes et le conflit travail-famille**, il y a lieu de souligner que les caractéristiques démographiques paraissent non reliées au conflit travail-famille (âge, sexe, niveau d'éducation, etc.); les caractéristiques psychologiques sont reliées au conflit travail-famille en ce sens que les répondants de type "A" semblent ressentir davantage l'intensité dudit conflit ($r = .16$, $p = .001$); le support social paraît être négativement relié au conflit travail-famille ($r = -.43$, $p = .001$); les caractéristiques de la vie professionnelle sont aussi reliées au conflit travail-famille ($r = .61$, $p = .001$) enfin, les caractéristiques de la vie en dehors du travail sont également associées au conflit travail-famille ($r = .32$, $p = .001$).

Tableau B.4 Corrélations entre le conflit travail-famille et ses antécédents

Antecedents	Work-Family Conflict
Demographic Characteristics	
Marital Status	.18*
Age	-.02
Sex	.01
Race	-.05
Education	.05
Type A	.16*
Work Setting Characteristics	
Chemical Work Setting	.51*
Shiftwork	-.23*
Lack of Social Support	.43*
Work Stress	.60*
Non-Work Stress	.32*
* p = .001	

Source : Burke J.R., (1988). Some Antecedents And Consequences of Work and Family Conflict, dans Goldsmith B.E, *Work and Family : Theory, Research And Applications*, Sage publications, 287-302.

- À l'issue de l'examen des corrélations entre le conflit travail-famille et les effets, il y a lieu de mentionner certaines relations qui témoignent de l'impact négatif dudit conflit sur la vie personnelle et professionnelle du travailleur : les répondants ressentant, le plus, le conflit travail-famille paraissent être le moins satisfaits au travail ($r = -.40$, $p = .001$), les plus enclins à quitter leur travail ($r = .30$, $p = .001$), les plus souffrants d'épuisement professionnel ($r = .60$, $p = .001$) et d'aliénation ($r = .54$, $p = .001$). De même, ils paraissent être les plus marqués par les symptômes psychosomatiques ($r = .46$, $p = .001$), les états affectifs négatifs ($r = .47$, $p = .001$), une santé physique pauvre et des changements néfastes dans le style de vie ($r = .25$, $p = .001$) (Deschamps, 1996).

Tableau B.5 Corrélations entre le conflit travail-famille et ses effets

Engagement	Work-Family Conflict
Work Outcomes	
Job Satisfaction	-.40*
Intention to Turnover	.30*
Work Alienation and Burnout	
Maslach Burnout Inventory	.60*
Cherniss Negative Attitude Change	.54
Emotional and Psychological Well-Being	
Psychosomatic Symptoms	.46*
Negative Feeling States	.47*
Physical Health and Life Style	
	.29*

* p < .05

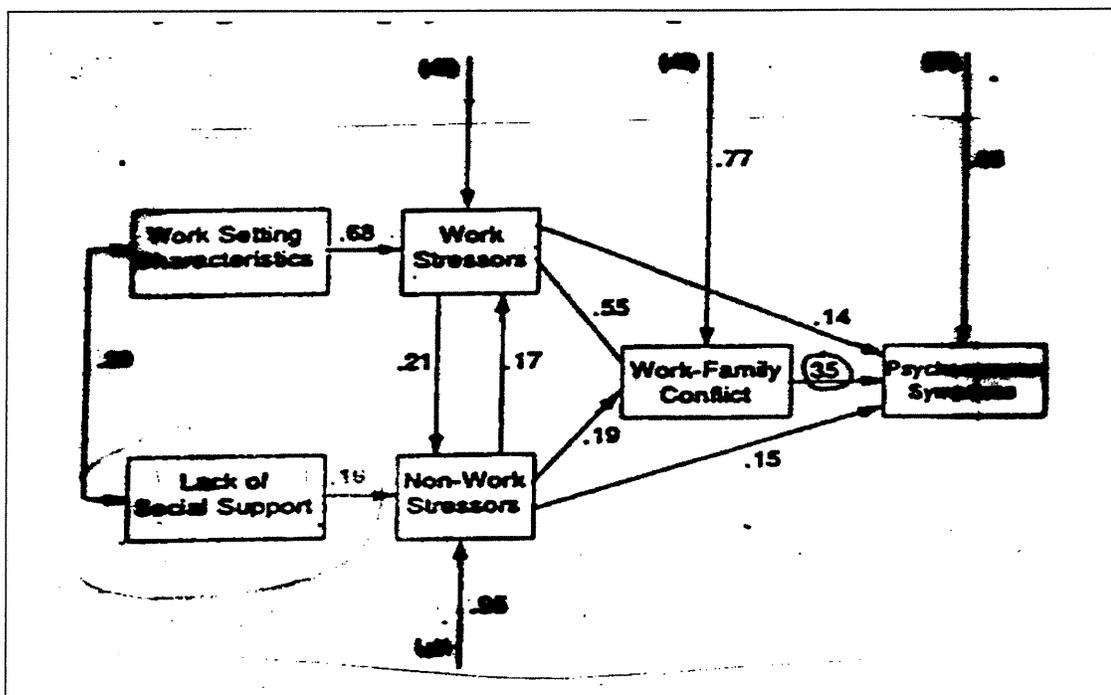
Source : Burke J.R., (1988). Some Antecedents And Consequences of Work and Family Conflict, dans Goldsmith B.E, *Work and Family : Theory, Research And Applications*, Sage publications, 287-302.

Au terme des résultats enregistrés lors du « *Path analysis* », il est à noter que :

- Les agents stressés du travail et ceux du non-travail, ont été tous reliés au conflit travail-famille, respectivement : $\beta = .55$ et $\beta = .19$.
- Les agents de stress contenus dans le travail et dans le non-travail ont été réciproquement reliés entre eux : $\beta = .21$ (le travail vers la famille) et $\beta = .17$ (la famille vers le travail).
- Les caractéristiques de la vie de travail ont été significativement reliées aux expériences de stress vécues sur les lieux de travail ($\beta = .68$).
- Au niveau des caractéristiques de la vie de non-travail, il est à souligner que le manque de support a été négativement et significativement relié aux expériences de stress ressenties à l'extérieur du travail ($\beta = .16$).

- Le conflit travail-famille est lié de façon significative à tous les effets étudiés à l'exception de l'intention d'abandonner son emploi.
- Le conflit travail-famille a une relation plus importante avec les symptômes psychosomatiques ($\beta = .35$) que les agents stresseurs contenus dans le travail ($\beta = .14$) et ceux confinés en dehors du travail ($\beta = .15$).
- S'agissant des résultats des *path analysis* des six autres effets, l'auteur mentionne, sans présenter les figures les illustrant, que des scénarios fort semblables ont été produits pour les autres variables dépendantes (l'aliénation, la satisfaction au travail, l'épuisement etc.).

Figure B.6 Résultats du « Path analysis » concernant l'effet du conflit travail-famille sur les symptômes psychosomatiques.



Source : Burke J.R., (1988). Some Antecedents And Consequences of Work and Family Conflict, dans Goldsmith B.E, *Work and Family: Theory, Research And Applications*, Sage publications, 287-302.

6. L'étude de Voydanoff (1988)

Cette étude examine les relations entre les exigences de travail (« *Work Role Characteristics* »), les exigences familiales (« *Family structure demands* ») et le conflit travail-famille. Enfin, l'auteure se propose également, d'explorer les effets modérateurs du contrôle dont peut jouir l'individu sur son travail et des modalités du travail sur l'intensité du conflit travail-famille.

Ceci étant, les hypothèses suivantes ont été formulées : 1) les exigences du travail et les exigences de la vie de famille seront positivement associées au conflit travail-famille. Seul l'enrichissement des tâches de travail sera négativement associé à l'intensité dudit conflit. 2) Les exigences professionnelles seront fortement associées au conflit travail-famille parmi les hommes, alors que pour les femmes ce seront plutôt les caractéristiques des exigences familiales qui seront le plus associées à ce conflit. 3) La relation entre les caractéristiques des exigences professionnelles et le conflit travail-famille sera faible pour les individus ayant un grand contrôle sur leur travail ; elle sera par contre forte parmi ceux qui ont un contrôle faible sur leur travail. 4) Les exigences familiales exacerberont les effets des exigences professionnelles sur l'intensité du conflit travail-famille aussi bien parmi les hommes que parmi les femmes. Autrement dit, la caractéristique de cette recherche c'est que dans leurs effets sur la variable dépendante, les relations entre les variables indépendantes auront non seulement des rapports additifs mais également interactifs.

Cette recherche est basée sur des données collectées lors de l'enquête par entrevue effectuée sur la qualité de l'emploi, menée en 1977 par l'Université du Michigan, sur un échantillon aléatoire (« *national probability sample* ») composé de 1515 individus âgés de 16 ans au moins et effectuant au moins 20 heures de travail par semaine. Pour les besoins de l'étude l'échantillon a été limité aux personnes mariées soit 1027, parmi lesquels 757 hommes et 270 femmes. La moyenne d'âge des répondants est de 38.5 ans pour les femmes et de 40.6 ans pour les hommes; le niveau d'éducation moyen est de 12.5 années d'étude; le revenu moyen par semaine est de 154 \$ pour les femmes et de 364 \$ pour les hommes.

Le cadre conceptuel de cette recherche a été opérationnalisé comme suit :

- Le conflit travail-famille (V.D) : cette variable a été mesurée selon un seul énoncé « *How much do your job and your family life interfere with each other ?* » avec une échelle de 4 points de variation.
- Les variables indépendantes :
 - ◇ Les exigences professionnelles comprenaient : le nombre d'heures travaillées par semaine, l'horaire de travail préconisé et les exigences du poste de travail occupé (« *job demands* ») : 1) la surcharge de travail a été mesurée suivant 6 énoncés se rapportant à l'effort exigé dans le travail, à la cadence du travail et au manque de temps pour réaliser différentes choses à la fois; 2) le conflit de travail mesuré selon 3 énoncés demandant au répondant dans quelle mesure, il lui arrive qu'il ne puisse satisfaire tout le monde à la fois, qu'il doive satisfaire certaines personnes au détriment d'autres; 3) l'ambiguïté des rôles mesurée suivant 6 énoncés portant sur le degré de connaissance que l'individu a de ses tâches et des objectifs de travail à atteindre; 4) l'enrichissement des tâches mesuré suivant 6 énoncés ayant trait au degré d'apprentissage que l'individu ressent dans son travail.
 - ◇ Les exigences familiales sont au nombre de trois : 1) le nombre d'heures consacrées par semaine aux activités domestiques et à l'entretien des enfants; 2) le nombre d'heures que le conjoint consacre au travail à l'extérieur; 3) l'âge du benjamin.
- Les variables modératrices : 1) le contrôle qu'a l'individu sur son horaire de travail (2 énoncés), 2) l'autonomie dont il jouit en réalisant ses tâches de travail (6 énoncés) et 3) le sexe

Les analyses faites sur les données collectées sont comme suit : les hypothèses 1 et 2 ont été testées à travers une régression multiple hiérarchique, tandis que les hypothèses 3 et 4 ont été examinées à travers une analyse de régression modérée (« *moderated regression analysis* »). Les résultats obtenus font constater ce qui suit :

- L'hypothèse 1 concernant les relations entre les exigences professionnelles, les exigences familiales et le conflit travail-famille, a été fortement vérifiée pour ce qui concerne seulement les exigences professionnelles :
 - ◇ Pour les hommes, les variables du modèle expliquent 24 % de la variance du conflit travail-famille ($P \leq .01$). Cinq des six exigences professionnelles paraissent être reliées d'une manière significative au conflit travail famille : le nombre d'heures travaillées par semaine ($b = .01, P \leq .01$), l'horaire de travail ($b = .31, P \leq .01$), la pression de la surcharge de travail ($b = .30, P \leq .01$), le conflit de rôles ($b = .13, P \leq .01$), l'ambiguïté des rôles ($b = .13, P \leq .05$). Au niveau des exigences familiales, quatre variables paraissent avoir un effet significatif sur le conflit travail-famille : le nombre d'heures consacrées par semaine au soin des enfants ($b = -.01, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 3 et 5 ans ($b = .43, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 6 et 12 ans ($b = .41, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 13 et 17 ans ($b = .35, P \leq .01$).
 - ◇ S'agissant des femmes, le modèle explique 27 % de la variance du conflit travail-famille ($P \leq .01$). Seulement deux parmi les exigences de travail paraissent d'un effet significatif : le nombre d'heures travaillées par semaine ($b = .02, P \leq .01$) et la surcharge de travail ($b = .43, P \leq .01$). S'agissant des caractéristiques des exigences familiales, notons que seules celles relatives à l'âge des enfants ont un effet significatif : avoir un ou des enfants âgés de moins de 3 ans ($b = .71, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 3 et 5 ans ($b = .93, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 6 et 12 ans ($b = .56, P \leq .01$), avoir un ou des enfants âgés entre 13 et 17 ans ($b = .55, P \leq .01$).

Tableau B.6 Les résultats des analyses de régression du conflit travail-famille sur les caractéristiques des rôles de travail et sur les exigences structurelles de la vie de famille

Variable	Hommes		Femmes	
	<i>b</i>	Beta	<i>b</i>	Beta
Age	-.08*	-.09	-.06	-.07
Education	.07*	.07	.08	.08
Weekly work hours	.01**	.17	.02**	.28
Evening shift ^a	.31**	.15	.27	.10
Weekend work ^a	.13	.07	.04	.02
Workload pressure	.30**	.19	.43**	.26
Work role conflict	.13**	.12	-.03	-.03
Work role ambiguity	.13*	.07	.18	.09
Surveilling job demands	-.08	-.06	-.14	-.13
Weekly home chores hours	.00	.00	-.00	-.14
Weekly child care hours	-.01**	-.15	-.01	-.14
Spouse's weekly work hours	-.00	-.02	-.00	-.08
Youngest child < 3 ^a	.42	.18	.71*	.26
Youngest child 3-5 ^a	.43**	.15	.93**	.36
Youngest child 6-12 ^a	.41**	.18	.56**	.26
Youngest child 13-17 ^a	.35**	.12	.53**	.18
Constant	.164		.830	
<i>F</i>	.342**		.342**	
<i>n</i>	688		304	

^a dummy variable, coded 1 if yes, 0 otherwise.
* *p* < .05. ** *p* < .01.

Source : Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work-Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-61.

- L'hypothèse 2, prédisant que les caractéristiques des exigences professionnelles seront plus fortement liées au conflit travail-famille parmi les hommes plutôt que chez les femmes et que les caractéristiques des exigences familiales seront plus fortement liées au conflit travail-famille chez les femmes que parmi les hommes n'a été que partiellement appuyée.
- L'hypothèse 3, postulant que la perception du degré de contrôle sur son travail modérera les effets des exigences de travail sur le conflit travail-famille, a faiblement été appuyée par les données de cette étude : seuls quatre effets interactifs parmi les douze possibles se sont avérées significatifs au niveau de l'autonomie dans la réalisation du travail et le contrôle sur son horaire de travail pour les hommes et pour les femmes.
- L'hypothèse 4, prévoyant que les exigences de travail et celles de la vie familiale auront non seulement des effets additifs sur l'intensité du conflit travail-famille, mais aussi des effets interactifs, a également reçu un faible appui dans la mesure où les relations entre

les deux groupes de variables indépendantes semblent avoir des effets additifs plutôt qu'interactifs : seules 6 interactions ont paru significatifs sur les 48 ayant été analysés.

7. L'étude de Greenhaus et coll. (1989)

Cette étude examine l'expérience de conflit travail-famille vécue par les personnes appartenant à des familles à double carrière. Plus particulièrement, les objectifs de cette étude consistent à examiner la relation qui existe entre quatre stressseurs de la vie professionnelle (les stressseurs de rôles, les caractéristiques des tâches, les caractéristiques des horaires de travail et enfin, l'importance qu'on prête à son travail) et deux formes du conflit travail-famille : le conflit basé sur le temps (« *Time-based Conflict* ») et le conflit basé sur la tension « *Strain-based Conflict* ».

Les hypothèses formulées sont : 1) trois facteurs de stress dans le travail (le conflit de rôles, l'ambiguïté de rôles, et la surcharge des rôles) seront positivement reliés au conflit travail-famille, 2) la variété, l'autonomie et la complexité seront négativement associées au conflit travail-famille, 3) le manque de flexibilité dans l'horaire de travail et les déplacements dans le cadre du travail seront positivement reliés au conflit travail-famille. 4) il y aurait une relation positive entre l'importance prêtée à son travail (« *work salience* ») et le conflit travail-famille, 5) à titre exploratoire : l'interaction entre le caractère saillant que l'individu prête à son travail et celui que son conjoint prête au sien sera positivement liée à l'intensité du conflit travail-famille.

L'échantillon de cette étude était constitué de 119 hommes et 119 femmes qui appartenaient à des familles à double carrière. 34 % des couples avaient des enfants ; 99 % des hommes et 91 % des femmes travaillent plus de 30 heures par semaine et presque 90 % des hommes et 80 % des femmes travaillent plus de 40 heures par semaine ; 90 % des répondants avaient un niveau collégial et 65 % poursuivent ou ont déjà des diplômes professionnels ou supérieurs ; le salaire annuel modal variait entre 25 000 \$ et 34 900 \$ par an et l'âge des répondants variait entre 23 ans et 61 ans avec une moyenne de 32 ans à 64 ans et un écart type de 7.65 ; l'ancienneté dans le travail (« *job tenure* ») variait entre 1 an et 30 ans avec une moyenne de 3.84 ans et un écart type de 4.02. En général, l'échantillon

se caractérise par un niveau d'instruction élevé et les conjoints étaient employés à plein temps.

L'opérationnalisation des variables :

Les variables indépendantes :

- Le conflit de rôles : l'échelle de mesure du conflit de rôles était composée de 8 énoncés dont à titre d'exemple : « *I work under incompatible policies and guidelines* », l'échelle de mesure de l'ambiguïté de rôles était composée de 6 énoncés dont par exemple : « *I know what my responsibilities are* », l'échelle de mesure de la surcharge de travail était composée de 4 énoncés dont à titre d'illustration : « *There is a great deal to be done on my job* ». L'ensemble de ces échelles était apprécié avec une échelle de 5 points de variation.
- Les caractéristiques des tâches : l'autonomie des tâches a été mesurée suivant 4 énoncés dont « *How often do you find that you have freedom to adopt your own approach to the job ?* », la complexité a été mesurée selon 3 énoncés (ex : « *How complicated is the work that you do* »), la variété fut opérationnalisée suivant 2 énoncés dont : « *to what extent does your job consist of routines or repetitive activities ?* ». L'ensemble de ces échelles était apprécié en fonction d'une échelle de 5 points de fréquence.
- L'importance du travail : l'implication dans le travail (« *Job Involvement* ») a été mesurée selon 4 énoncés (ex : « *The most important things that happen to me involve my job* ») adoptés de l'échelle de Lodahl et Kejner (1965). La primauté de la carrière a été mesurée par un seul énoncé. Ces deux variables ont été appréciées selon une échelle de 5 points de variation.
- Les caractéristiques de l'horaire de travail : l'inflexibilité dans l'horaire de travail a été mesurée selon 2 énoncés dont : « *How flexible is your work schedule* » avec sur une échelle de 4 points de fréquence. les déplacements dans le cadre du travail ont été

mesurés suivant 1 seul énoncé (« *To what extent does your job involve out-of-town travel ?* ») avec une échelle de 5 points de variation.

Les variables dépendantes : Le conflit lié au temps (« *time-based conflict* ») a été mesuré par 4 énoncés (dont : « *My work takes up that I would like to spend with my family* ») parmi les 6 développés par Kopelman et coll., (1983), et le conflit lié à la tension (« *strain-based conflict* ») a été mesuré par 6 énoncés (« *The demands of my work make it difficult to be relaxed all the time at home* » empruntés également à Kopelman et coll., (1983). Ces deux variables ont été appréciées selon une échelle de 5 points de fréquence.

Les variables démographiques utilisées sont : l'âge, la fonction occupée, l'ancienneté au travail et l'ancienneté dans le poste de travail, le niveau d'instruction et le revenu.

Les analyses peuvent ainsi être présentées : dans un premier temps l'analyse de la variance (« *Anova* ») a été effectuée pour chaque variable pour déterminer les différences entre les hommes et les femmes. Ensuite les auteurs ont effectué des analyses de régression hiérarchique multiple afin de tester les 4 premières hypothèses relatives aux relations entre les facteurs de pression liés au travail et le conflit travail -famille. Enfin, une analyse de régression multiple avec variables modératrice (« *Moderated multiple regression* ») a été effectuée pour tester l'hypothèse 5. De l'ensemble de ces analyses, il se dégage les résultats ci-après :

Au niveau du conflit lié au temps :

Tableau B.7 Les résultats des analyses de régressions multiples concernant le conflit lié au temps (« Time-based conflict »)

Independent variable	Men (N = 100)			Women (N = 100)		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Controls						
Age	.13			-.06		
Education	-.13			.12		
Job tenure	-.27*	.06		-.05	.02	
Work salience						
Job involvement	.02			.40****		
Career priority	.08	.06	.00	.19	.18**	.16***
Task characteristics						
Autonomy	-.19			-.35***		
Complexity	.19			.23*		
Variety	.06	.11	.05	-.09	.33***	.15***
Work schedule						
Inflexibility	.07			.12		
Travel	.12	.13	.02	.08	.34***	.01
Role stressors						
Role ambiguity	.33***			-.02		
Role conflict	-.12			.17		
Role overload	.39***	.27**	.14***	.38***	.47***	.13***

* β weights for men and women are significantly different at .05 level.
 * β weights for men and women are significantly different at .05 level.
 * $p < .05$.
 ** $p < .01$.
 *** $p < .001$.

Source : Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. et Beutell, N. J., (1989). Sources of Work-Family Conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.

- Pour les hommes : l'ancienneté au poste de travail a été la seule variable démographique significativement reliée au conflit de temps ($\beta = -.27, p < .05$). Parmi les sources de stress contenues dans la vie de travail, seuls les stressors de rôles se sont révélés significativement associés au conflit de temps ($\Delta R^2 = .14, p < .001$). Parmi cette catégorie, ce sont l'ambiguïté des rôles ($\Delta R^2 = .33, p < .01$) et la surcharge des rôles ($\Delta R^2 = .39, p < .001$) qui paraissent être les plus stressants.
- Pour les femmes, les stressors de rôles ($\Delta R^2 = .13, p < .001$), les caractéristiques des tâches ($\Delta R^2 = .15, p < .001$) et l'importance de son travail ($\Delta R^2 = .16, p < .001$) paraissent contribuer de façon similaire à l'explication du conflit de temps. Parmi ces déterminants du conflit, ce sont le degré élevé d'implication dans le travail ($\beta = .40, p < .001$), le degré bas d'autonomie ($\beta = -.35, p < .001$), le degré élevé de complexité dans les tâches de travail ($\beta = .23, p < .05$) et le degré élevé de surcharge de travail ($\beta = .38, p < .001$) qui prédominent. De manière générale, l'implication dans le travail s'est révélée comme étant le prédicteur principal du conflit de temps pour les femmes, alors que chez

les hommes, c'est l'ambiguïté des rôles qui est le principal prédicteur du conflit de temps.

Au niveau du conflit lié à la tension :

Tableau B.8 Les résultats des analyses de régressions multiples concernant le conflit lié à la tension (« Strain-based conflict »)

Independent variable	Men (N = 100)			Women (N = 100)		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Controls						
Age	.29**			-.07		
Education	-.13			.20**		
Job tenure	-.37***	.09*		-.05	.04	
Work salience						
Job involvement	-.09			.41***		
Career priority	.05	.10	.01	.17	.20***	.16***
Task characteristics						
Autonomy	-.26*			-.13		
Complexity	.13			.26**		
Variety	.03	.16*	.06	-.01	.27***	.07*
Work schedule						
Inflexibility	.21*			.18		
Travel	.19	.21**	.05*	.07	.29**	.02
Role stressors						
Role ambiguity	.30**			.16		
Role conflict	.12			.22*		
Role overload	.28**	.35***	.14***	.34***	.43***	.14***

* β weights for men and women are significantly different at .05 level. * $p < .05$.
 ** β weights for men and women are significantly different at .01 level. ** $p < .01$.
 *** β weights for men and women are significantly different at .001 level. *** $p < .001$.

Source : Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. et Beutell, N. J., (1989). Sources of Work-Family Conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.

- Pour les hommes : deux caractéristiques démographiques ont été significativement reliées au conflit lié à la tension : l'âge ($\beta = .29$, $p < .05$) et l'ancienneté dans le poste de travail ($\beta = -.37$, $p < .01$). Encore une fois, les stressors de rôles se révèlent être les principaux déterminants du conflit lié à la tension ($\Delta R^2 = .14$, $p < .001$). Ici, ce sont l'ambiguïté des rôles ($\beta = -.30$, $p < .01$) et la surcharge des rôles ($\beta = -.28$, $p < .01$) qui prédominent. Les caractéristiques de l'horaire de travail ont été également associées au conflit lié à la tension ($\Delta R^2 = .05$, $p < .05$). Parmi ces caractéristiques, c'est l'inflexibilité dans les horaires ($\beta = .21$, $p < .05$) qui prédomine. S'agissant des caractéristiques des tâches c'est l'autonomie qui paraît dominante ($\beta = -.26$, $p < .05$).

- Au niveau des femmes : parmi les variables démographiques, c'est le niveau d'éducation qui paraît significativement relié au conflit de temps ($\beta = .20, p < .05$). Le caractère saillant de son travail, les caractéristiques des tâches et les stressors de rôles sont significativement reliés au conflit de tension ; respectivement : $\Delta R^2 = .16, p < .001$; $\Delta R^2 = .07, p < .05$; $\Delta R^2 = .14, p < .001$. Parmi ces trois sources de conflit ce sont : l'implication dans son travail ($\beta = .41, p < .001$), la surcharge de travail ($\beta = .34, p < .001$), le conflit de rôles ($\beta = .22, p < .05$) la complexité dans les tâches de travail ($\beta = .26, p < .01$) qui prédominent. Grosso modo, ce sont l'âge et l'ancienneté dans le poste de travail qui sont les principaux prédicteurs du conflit lié à la tension chez les hommes, alors que chez les femmes, ce sont l'implication dans son travail et le niveau d'éducation qui le sont

Au niveau de l'effet interactif de l'implication des deux conjoints envers leurs carrières respectives sur le conflit lié au temps, les résultats ont été à l'encontre des prédictions de l'hypothèse 5 : l'intensité dudit conflit paraît être plus basse lorsque les deux partenaires manifestent un haut degré d'implication envers son travail.

S'agissant de l'effet interactif de la priorité de sa carrière ou de celle son partenaire, sur le conflit lié à la tension, il est à souligner que le degré dudit conflit est élevé lorsque chacun des deux partenaires priorise sa propre carrière plutôt que celle de son conjoint. Ceci est conforme aux prédictions de l'hypothèse 5.

À la lumière des résultats enregistrés, il y a lieu de mentionner que : l'hypothèse 1 a été complètement confirmée, l'hypothèse 2 a aussi été confirmée et davantage pour les femmes, l'hypothèse 3 n'a reçu qu'un faible support, l'hypothèse 4 n'a été confirmée qu'au niveau des femmes et enfin, l'hypothèse 5 a été partiellement confirmée.

8. L'étude de Gutek et coll. (1991)

Dans cette étude, Gutek et coll., (1991), ont testé les hypothèses émises, à l'endroit du conflit travail-famille, par deux approches théoriques différentes selon le sexe : l'approche rationnelle et l'approche de la socialisation sexuelle des rôles (« *Gender* »). La prémisse de base de la première approche consiste à dire que l'intensité du conflit travail-famille augmente en fonction du nombre d'heures de travail consacrées aussi bien à la vie professionnelle qu'à celle de famille; la prémisse de base de la deuxième approche est que la socialisation sexuelle des rôles influera sur la perception de cette intensité. Le conflit travail-famille est entendu dans sa dimension bidirectionnelle : l'interférence de la vie professionnelle dans celle de famille (le conflit travail-famille) et l'interférence de la vie de famille dans celle du travail (le conflit famille-travail).

Les hypothèses formulées au niveau des deux études sont similaires : 1) le conflit travail-famille sera plus important que le conflit famille-travail et ce, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. L'hypothèse 1-corollaire : les femmes vont ressentir davantage les effets du conflit famille-travail que les hommes tandis que ces derniers ressentiront davantage les effets du conflit travail-famille que les femmes. Les hypothèses alternatives 1 : lorsque les hommes et les femmes consacrent le même nombre d'heures au travail, les femmes vont ressentir plus l'effet du conflit travail-famille que les hommes. Et lorsque les hommes et les femmes consacrent le même nombre d'heures aux activités familiales, les hommes vont ressentir davantage les effets du conflit famille-travail que les femmes. 2) En général plus une personne consacre de temps aux activités liées au travail plus elle ressent le conflit travail-famille, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes. L'hypothèse alternative 2 : le nombre d'heures consacrées au travail chez les hommes ne sera pas relié au conflit travail-famille ; mais le nombre d'heures consacré aux activités familiales sera relié au conflit famille-travail. 3) De façon générale, plus une personne consacre du temps aux activités familiales plus elle ressent le conflit famille-travail, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes. L'hypothèse alternative 3 : le nombre d'heures consacrées aux activités familiales par les femmes ne sera pas relié au conflit famille-travail ; mais le nombre d'heures consacrées au travail sera relié au conflit travail-famille.

Ces deux modèles explicatifs ont été testés à travers deux études faites sur deux échantillons différents : des psychologues dans la première étude et des gestionnaires dans la seconde. Notons, qu'au niveau des deux échantillons, on a utilisé les mêmes variables. La première étude a porté sur un échantillon composé de 423 personnes sélectionnées à partir d'un échantillon qui était composé au départ de 534 psychologues dont 369 femmes (69.6%) et 161 hommes (30.4 %), la moyenne d'âge des hommes était de 50 ans et celle des femmes était de 47 ans, les répondants avaient au moins 1 enfant à charge. La deuxième étude a porté sur un échantillon de départ composé de 209 gestionnaires, 156 hommes (75 %) et 53 femmes (25 %), la moyenne d'âge était de 46 ans pour les hommes et de 39 ans pour les femmes, la majorité des répondants avaient au moins le niveau du bac, le revenu moyen était de 64 000 \$ par an pour les hommes et de 58 000 \$ par an pour les femmes. Pour les besoins de l'étude n'ont été retenues que 178 personnes ne vivant pas seules (135 hommes et 43 femmes), les hommes avaient en moyenne 2.2 enfants et les femmes 1.7 enfant. La deuxième étude a donc porté sur un échantillon composé davantage d'hommes que de femmes, de personnes plus jeunes, moins instruites et ayant plus d'enfants.

L'opérationnalisation des variables :

- La variable dépendante : le conflit travail-famille a été mesuré par une échelle de 4 énoncés développée par Kopelman, Grenhaus et Connolly (1983). Le conflit famille-travail a été mesuré par une échelle de 4 énoncés développée par Burley (1989).
- Les variables indépendantes : 1) le nombre d'heures consacrées au travail a été mesuré par un seul énoncé : « *How many hours per week do you spend on paid work activities ?* », 2) le temps consacré aux responsabilités domestiques a été mesuré en additionnant le nombre d'heures consacrées par semaine aux tâches suivantes : les tâches quotidiennes à la maison, l'entretien de la maison, le soin des enfants et les courses.

Afin de vérifier le bien fondé des hypothèses émises au départ, les auteurs ont effectué des analyses de t-test, de régression, de covariance et de corrélation. Les tableaux suivants résument les résultats des régressions faites au titre de l'étude 1 et de l'étude 2.

Tableau B.9 les résultats des analyses de régression concernant l'étude 1

Variable	F	ΔF	ΔR^2
FIW^a			
Hours spent in paid work	3.04	3.04	.01
Hours spent in family work	14.32**	14.31**	.05
Gender	1.44	3.37	.01
Hours Spent in Family Work × Gender	10.70**	1.41	.00
WIF^b			
Hours spent in family work	0.14	0.14	.00
Hours spent in paid work	43.56**	43.56**	.12
Gender	19.08**	20.58**	.05
Hours Spent in Paid Work × Gender	72.24**	5.30*	.01
<p>Note. FIW = family interference with work; WIF = work interference with family. ^a N = 309. R² = .07, SE = .67. ^b N = 329. R² = .18, SE = .85. * p < .05. ** p < .01.</p>			

Source : Gutek, B.A., Searle, S. et Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-68.

Tableau B.10 les résultats des analyses de régression concernant l'étude 2

Variable	F	ΔF	ΔR^2
FIW^a			
Hours spent in paid work	1.10	1.10	.01
Hours spent in family work	15.31**	15.31**	.05
Gender	0.10	0.08	.00
Hours Spent in Family Work × Gender	13.12**	1.46	.01
WIF^b			
Hours spent in family work	0.17	0.17	.00
Hours spent in paid work	32.77**	32.77**	.17
Gender	1.16	1.36	.01
Hours Spent in Paid Work × Gender	14.53**	6.15*	.03
<p>Note. FIW = family interference with work; WIF = work interference with family. ^a N = 167. R² = .10, SE = .59. ^b N = 167. R² = .21, SE = .79. * p < .05. ** p < .01.</p>			

Source : Gutek, B.A., Searle, S. et Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-68.

Enfin, le tableau B 11, présente une synthèse des résultats enregistrés :

Tableau B.11 Synthèse des résultats enregistrés

Model	Supported	Partially supported	Not supported
Rational			
Hypothesis 1	X		
Hypothesis 1—corollary			X
Hypothesis 2	X		
Hypothesis 3	X		
Gender role			
Hypothesis 1—alternate		X	
Hypothesis 2—alternate			X
Hypothesis 3—alternate		X	

Source: Gutek, B.A., Searle, S. et Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-68.

Les deux études ont révélé que les deux aspects du conflit travail-famille opèrent d'une manière indépendante. Les résultats démontrent aussi, que les deux approches ont reçu une certaine confirmation quoique l'approche par la socialisation sexuelle des rôles (« *Gender* ») ait reçu moins d'appui que l'approche rationnelle.

9. L'étude de Duxbury et Higgins (1991)

L'objet de cette recherche est d'étudier l'effet du « *Gender* » sur les déterminants et les conséquences du conflit travail-famille. Les fondements théoriques sous-jacents au modèle des auteurs puisent leurs sources dans le travail de Kopelman, Greenhaus et Connoly (1983) concernant le conflit travail-famille. Le modèle des auteurs s'organise sur les points suivants : 1) l'implication dans la vie professionnelle et les attentes développées vis-à-vis de cette vie sont considérées comme des déterminants du conflit lié au travail et du conflit travail-famille ; 2) l'implication dans la vie de famille et les attentes développées vis-à-vis de cette vie sont considérées comme des déterminants du conflit lié à la famille et du conflit famille-travail; 3) le conflit du travail est un déterminant du conflit familial; 4) le conflit du

travail et le conflit familial sont des déterminants du conflit travail-famille; 5) le conflit du travail et le conflit familial affectent la qualité de la vie professionnelle des individus (VD); 6) le conflit du travail et le conflit familial affectent la qualité de la vie familiale des individus (VD) ; 7) la qualité de la vie professionnelle et la qualité de la vie familiale affectent la satisfaction dans la vie en général (VD). Les auteurs de l'étude ont mis l'accent sur les différences qui puissent exister entre les répondants au niveau du « *Gender* ».

Les hypothèses concernant le conflit travail-famille ayant été émis sont : 1) les relations entre l'implication dans la vie professionnelle et le conflit travail-famille seront plus fortes parmi les femmes que parmi les hommes, 2) les relations entre l'implication familiale et le conflit famille-travail seront plus fortes parmi les hommes que parmi les femmes, 3) les relations entre les attentes professionnelles et le conflit travail-famille seront plus fortes parmi les hommes que parmi les femmes, 4) les relations entre les attentes familiales et le conflit famille-travail seront plus fortes parmi les femmes que parmi les hommes, 5) les relations entre le conflit du travail et le conflit travail-famille seront plus fortes parmi les hommes que parmi les femmes, 6) les relations entre le conflit familial et le conflit famille-travail seront plus fortes parmi les femmes que parmi les hommes.

L'échantillon était composé de 240 personnes dont 131 hommes et 109 femmes, la moyenne d'âge chez les hommes était de 36 ans et celle des femmes était de 33 ans, la durée du mariage chez les hommes était de 13.9 ans et chez les femmes elle était de 12.1 ans, le nombre moyen d'enfants était de 2.1 chez les hommes et de 1.8 chez les femmes, l'âge moyen des enfants était de 10.9 ans chez les hommes et de 12.4 ans chez les femmes, la majorité des répondants avaient un niveau d'instruction universitaire.

Le cadre opérationnel de cette étude est comme suit :

- Les variables dépendantes : 1) le premier niveau des variables dépendantes est constitué par le conflit travail-famille qui a été évalué par deux échelles : la « *Job-Family Role-Strain Scale* » développée par Bohlen et Viveros-Long (1981) et par 5 questions de l'échelle sur la mesure de l'interférence entre la famille et le travail, développée par Pleck (1979); 2) le deuxième niveau est constitué par les variables de satisfaction : les échelles pour mesurer la satisfaction dans la vie professionnelle, dans la vie familiale et

dans la vie ont été empruntés à l'« *Institute for Social Research* » de l'Université de Michigan (1975).

- Les variables indépendantes : L'implication au travail et dans la famille a été mesurée par des instruments de mesure développés par Quinn et Staines (1979). Les attentes nourries à l'égard de la vie professionnelle ont été mesurées suivant l'échelle de Cooke et Rousseau (1984). Le conflit de travail a été mesuré par « *Job related Tension Index* » développé par Kahn et coll., (1964). Le conflit de famille a été mesuré selon 5 questions provenant de l'échelle Nye et Mac Dougall (1959) évaluant dans quelle mesure, les membres d'un couple s'argumentent au sujet de questions d'argent, d'éducation, d'activités, de travail et en général.

L'analyse des données a été faite suivant l'analyse structurelle multivariée testant l'effet de la socialisation sexuelle des rôles (« *partial least squares* »). Les résultats affichés par le Tableau B 12 montrent que toutes les hypothèses, sauf une, ont été confirmées et ce, dans le sens prédit : il s'agit de l'hypothèse 5 prévoyant une différence entre les hommes et les femmes s'agissant des effets du conflit lié au travail et du conflit travail-famille. Le modèle a expliqué une bonne partie de la variance du conflit travail-famille et ce, à un niveau de signification de $p \leq .001$ (Deschamps, 1996).

Tableau B.12 Les résultats de l'analyse structurelle multivariée

Path	Standardized path coefficient		t	Explanation
	Men	Women		
Hypotheses				
H1: Work involvement → work conflict	.207	.237	-2.02	Selective exiting; socialized gender differences in coping abilities
H2: Family involvement → family conflict	.128	.117	0.85	Socialized gender differences in coping abilities; outside assistance
H3: Work involvement → work-family conflict	.260	.322	-2.58**	Role involvement contradicts traditional role expectations
H4: Family involvement → work-family conflict	.054	-.042	8.26**	Role involvement contradicts traditional role expectations
H5: Work expectations → work conflict	.253	.296	-1.06	No gender differences if high work involvement
H6: Family expectations → family conflict	.089	.436	12.39**	Work & family roles not mutually supportive for women; women have less control given same demands
H7: Work expectations → work-family conflict	.209	.058	7.49**	Negative social sanctions for noncompliance
H8: Family expectations → work-family conflict	.230	.247	0.70 †	Independent of gender when expectations high
H9: Work conflict → family conflict	.353	-.017	10.03**	Asymmetrical boundary permeability; sequential vs. concurrent demands
H10: Work conflict → work-family conflict	.337	.363	-2.12	Selective exiting
H11: Family conflict → work-family conflict	.078	.167	-6.90**	Current social norms; asymmetrical boundary permeability; simultaneous role demands
Research questions				
Q1: Work conflict → QWL	-.446	-.310	-5.92**	Socialized role expectations
Q2: Work-family conflict → QWL	-.123	-.280	5.45**	Asymmetrical boundary permeability
Q3: Family conflict → QFL	-.293	-.299	-0.46	Not related to gender
Q4: Work-family conflict → QFL	-.461	-.328	-7.08**	Selective exiting; outside assistance
Q5: QWL → life satisfaction	.383	.424	-3.90**	Selective exiting
Q6: QFL → life satisfaction	.437	.349	4.29**	Traditional role implies women have responsibility for less satisfying family tasks
<i>Note.</i> QWL = quality of work life; QFL = quality of family life. ** p < .001.				

Source : Duxbury, L.E. Higgins, C., et Lee, C. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict., *Journal of Applied Psychology*, 76, 1, 60-74.

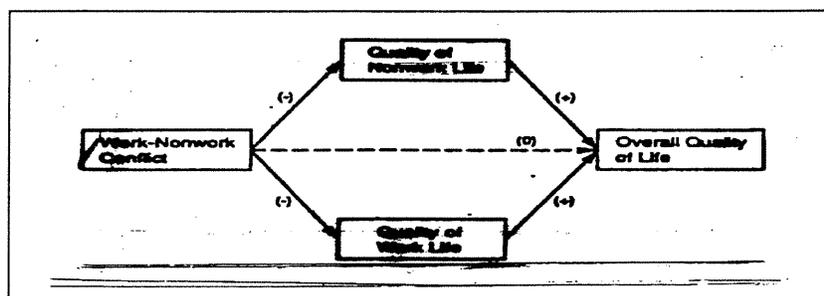
10. L'étude de Rice et coll., (1992)

Le modèle testé par Rice et coll., (1992), vise à examiner la relation entre le conflit travail-non-travail et la qualité de vie globale. La qualité de vie globale est vue ici comme la somme de la qualité de vie dans différents domaines spécifiques de satisfaction (le travail, la famille, les loisirs, etc.). Le modèle de cette recherche est composé de deux types de conflits (le conflit travail-famille et le conflit travail-loisirs). Par conséquent, les relations entre le conflit travail-famille et le conflit travail-loisir avec la qualité de vie en général sont complètement médiatisées par les mesures des domaines spécifiques de satisfaction. Enfin, des variables socio-démographiques sont insérées dans ce modèle à titre de variables modératrices.

Les hypothèses sous-jacentes à cette recherche sont : H1) la relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction dans la vie globale et la relation entre le conflit travail-loisirs et la

satisfaction dans la vie globale seront médiatisées par les domaines spécifiques de satisfaction (la satisfaction dans la vie professionnelle, la satisfaction dans la vie de famille et la satisfaction dans les loisirs) ; H1a) le conflit travail-famille et le conflit travail-loisirs seront négativement reliés à la satisfaction au travail et dans le non-travail; H1b) la satisfaction au travail, dans la famille et dans les loisirs sera positivement reliée à la satisfaction dans la vie globale ; H1c) le conflit travail-famille et le conflit travail-loisirs ne seront pas reliés à la satisfaction dans la vie globale une fois qu'on a contrôlé pour les trois mesures des domaines spécifiques de satisfaction.

Figure B.7 Le Modèle de recherche de Rice et coll., (1992)



Source : 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.

L'échantillon provient d'une large enquête nationale, « *the 1977 Quality of Employment Survey* ». Huit cent vingt-trois participants ont été utilisés parmi les 1515 Américains travaillant 20 heures par semaine compris dans cette enquête nationale. Quatre conditions devaient être remplies pour répondre à la recherche de Rice et coll., (1992) : a) être âgé d'au moins 18 ans, b) travailler au moins 35 heures par semaine, c) être marié ou avoir un enfant à charge de moins de 18 ans, d) pouvoir fournir des données sur les 166 variables des différentes analyses.

Le cadre opérationnel de cette recherche est comme suit :

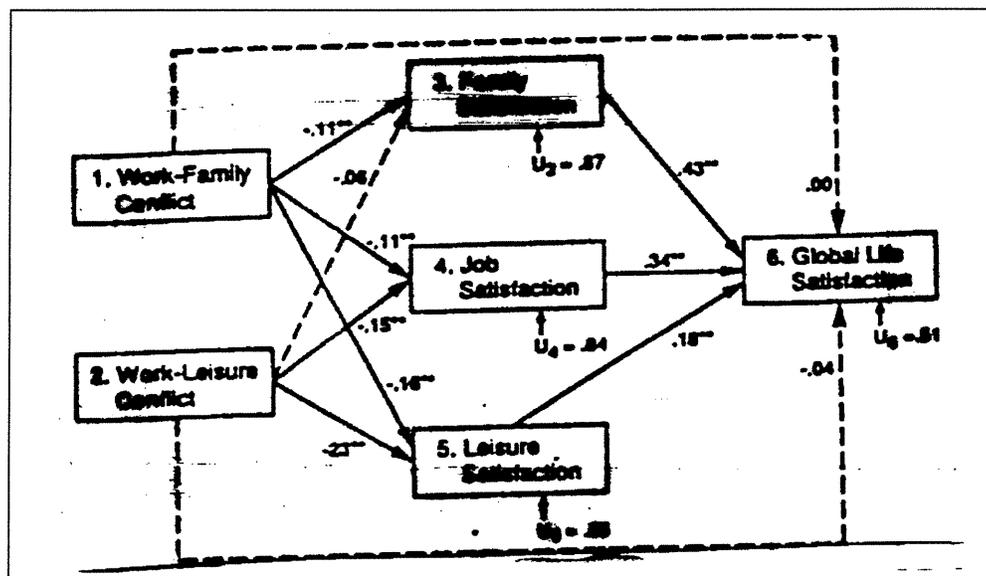
- Les variables indépendantes : le conflit travail-famille a été mesuré par un seul énoncé portant sur le degré d'interférence de la vie de travail dans la vie de famille et *vice versa* ; le conflit travail-loisir fut également mesuré par un seul énoncé portant sur le degré d'interférence entre les deux sphères de vie.

- Les variables intermédiaires : la qualité de vie au travail fut mesurée par l'échelle de satisfaction au travail développée par le centre de recherche de l'université du Michigan (Quinn et Staines, 1979); la qualité de vie familiale a été mesurée à partir de trois énoncés se rapportant à la satisfaction dans les relations maritales et parentales (Staines et Pleck, 1983, 1984) ; enfin, la qualité de la vie de loisir a été mesurée selon un seul énoncé ayant trait à la satisfaction quant aux activités de loisir (Quinn et Staines, 1979).
- La variable dépendante : la qualité de vie en général a été mesurée par une échelle composée de trois dimensions : l'évaluation de la vie (« *life rating* ») avec un énoncé composite tel que développé par Cambell et coll., (1976) ; la satisfaction avec un seul énoncé : « *How satisfying do you find the ways you're spending your life these days*»; la joie ou le bonheur ressenti dans la vie de tous les jours avec un seul énoncé élaboré par Gurin et coll., (1992).
- Les variables modératrices comprises dans cette étude sont : l'âge, le sexe, la race, le niveau d'éducation, le nombre d'heures travaillées par semaine, le type d'emploi occupé, l'ancienneté dans le poste de travail, le revenu familial, le type de famille et le prestige dérivant du statut occupationnel (« *occupational prestige* »).

Les résultats du *path analysis* mené sur les données permettent de constater tout d'abord, qu'il n'y a pas de relation directe et significative entre les deux types de conflit et la qualité globale de la vie et ce, conformément à l'hypothèse générale (H1) émise par les auteurs. La relation entre les deux types de conflit et la qualité globale de vie est significativement médiatisée par les domaines spécifiques de la qualité de vie. Le conflit travail-loisir détermine la satisfaction au travail ($\beta = -.15, p \leq .01$) et la satisfaction à l'égard de la vie des loisirs ($\beta = -.23, p \leq .01$) et le conflit travail-famille détermine la satisfaction au travail ($\beta = -.11, p \leq .01$) et dans la vie de famille ($\beta = -.11, p \leq .01$). Les domaines spécifiques de la qualité de vie déterminent positivement et significativement la satisfaction au travail ($\beta = .34, p \leq .01$), la satisfaction à l'égard de la vie des loisirs ($\beta = .18, p \leq .01$) et la satisfaction dans la famille ($\beta = .43, p \leq .01$). Finalement, parmi les 110 effets modérateurs testés dans cette recherche ($p < .0004$), deux seulement ont été significatifs : l'effet positif de la satisfaction au travail sur la perception de la qualité globale de vie a paru plus élevé

pour les femmes plutôt que pour les hommes ($\beta = .53$ versus $\beta = .30$). L'effet négatif du conflit travail-famille sur la satisfaction dans la vie de famille a paru plus important parmi les répondants ayant un niveau d'éducation élevé plutôt que pour ceux ayant un niveau d'éducation bas ($b = .12$ versus $b = .00$).

Figure B.8 Les résultats du « Path analysis » de l'étude de Rice et coll., (1992)



Source : 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.

Grosso modo, les résultats visualisés dans cette recherche appuient la validité du modèle des effets additifs et illustrent la nécessité d'élargir la vision du comportement organisationnel pour qu'elle englobe les différentes interactions entre le travail et non-travail.

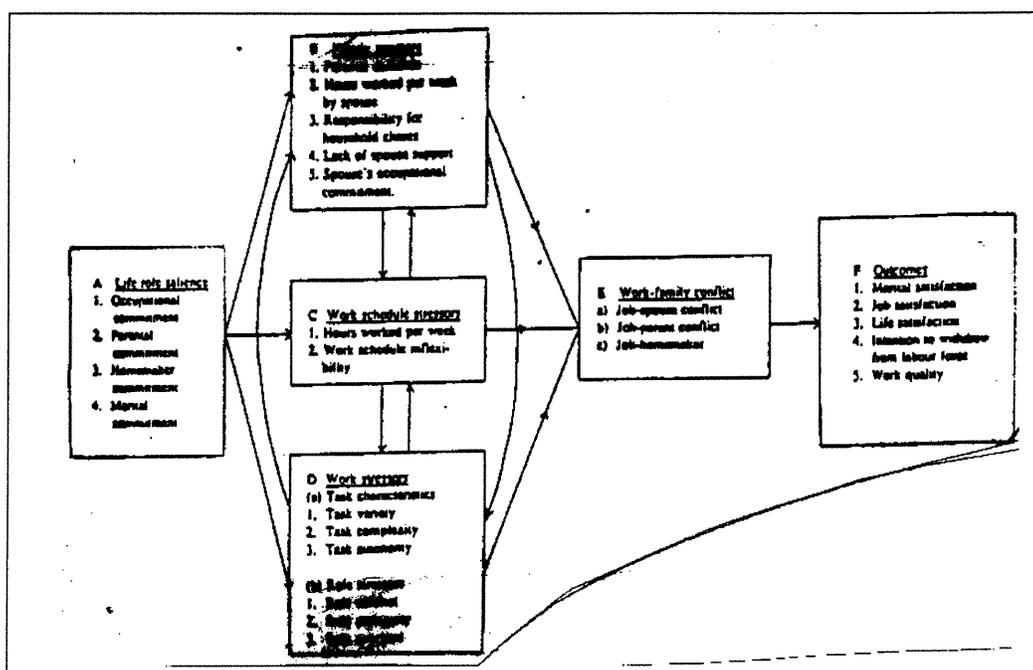
11. L'étude d'Aryee (1992)

L'étude d'Aryee a examiné, d'une part, l'impact de cinq variables antécédentes, contenues dans le travail et dans la famille, sur trois types de conflit travail-famille le conflit travail-conjoint, le conflit travail-parent et le conflit travail-entretien du domicile et d'autre part, l'impact de ces trois types de conflit sur certains domaines de bien-être du travailleur et de bon fonctionnement de l'organisation.

L'objectif de cette recherche consiste à vérifier six grandes hypothèses. Cinq parmi les six hypothèses émises par Aryee, concernaient les impacts des différentes variables antécédentes sur l'intensité du conflit travail-famille. La sixième hypothèse se rapportait aux effets des trois types de conflits travail-famille sur les domaines de bien-être du travailleur et sur le bon fonctionnement de l'organisation.

Le modèle de cette recherche a été organisé autour des concepts et variables suivants :

Figure B.9 Le modèle de recherche d'Aryee (1992)



Source : Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45, No. 8, 813-837.

Les données de cette étude ont été collectées par questionnaire. Elles ont concerné un échantillon de 354 femmes, mariées professionnelles et employées dans les secteurs publics et privées à Singapour. L'administration du questionnaire a été faite par les soins d'une unité de liaison créée au sein des directions des ressources humaines des 15 parmi les 20 organisations ayant été sollicitées à participer à l'étude.

Le cadre opérationnel de cette recherche :

- Pour mesurer le conflit travail-famille : le conflit travail-conjoint (le conflit entre les rôles professionnels et les rôles maritaux), le conflit travail-parent (le conflit entre les rôles professionnels et les rôles parentaux) et enfin, le conflit travail-entretien du domicile (le conflit entre les rôles professionnels et les rôles d'entretien des tâches et des travaux domestiques) on a eu recours aux mesures de Small et Riley (1990). Ainsi, 15 énoncés parmi les 20 originellement développés par ces auteurs ont été utilisés dans cette recherche. Parmi ces énoncés on cite : « *My job makes it hard for me to have a good relationship with my children* ».
- L'importance accordée aux différents rôles assumés dans la vie (« *Life Role Salience* ») a été mesurée par « *The life role salience scales (LRSS)* » développées par Amatea et coll., (1986) qui ont utilisé cette échelle pour mesurer le degré d'engagement (« *Commitment* ») du travailleur à l'endroit de quatre rôles : professionnel, marital, parental et concernant les travaux et les tâches domestiques. Une échelle de fréquence de 5 points a servi pour apprécier ces mesures. Parmi les énoncés utilisés on note : « *I want to work but I do not want to have a demanding career* », « *I expect to be very much involved in caring for a home and making it attractive* ».
- Les caractéristiques de la vie familiale ont été comme suit : l'absence du support du conjoint mesurée selon l'échelle à cinq énoncés adaptés des travaux de Suchet et Barling (1988) et de Holahan et Gilbert (1979). L'implication et l'engagement du conjoint envers ses rôles professionnels mesurés suivant l'échelle d'Amatea et coll., (1986). Les exigences des rôles parentaux ont été mesurées en plaçant les répondants dans une des cinq catégories suivant le nombre et l'âge des enfants, par exemple : « *One or more children older than 22 but none under 22* ». Enfin, on a demandé qui s'occupe de la majorité des responsabilités relatives au travail ménager et aux enfants.
- Les caractéristiques des tâches de travail ont été mesurées suivant le « *Job Diagnostic Survey Instrument* » de Hackman et Oldham (1975). Les deux autres variables ont été mesurées selon les échelles de Parasuraman et Alutto, 1981 : quatre indicateurs pour l'autonomie et trois indicateurs pour la complexité.

- L'aménagement des horaires de travail : l'inflexibilité et le nombre d'heures travaillées par semaine. Deux énoncés tirés du travail de Staines et Pleck (1986) ont été utilisés pour mesurer l'inflexibilité avec une échelle de variation de 4 points.
- Les pressions sur les rôles de travail ont été mesurées comme suit : l'ambiguïté des rôles mesurée conformément à une échelle comprenant 6 énoncés tirés du travail de Rizzo et coll., (1970). Parmi ces énoncés : «*I feel certain about how much authority I have*». Le conflit de rôles a été mesuré suivant une échelle à 8 énoncés prise du travail de Rizzo et coll., (1970). Parmi ces énoncés on cite : «*I have to do things that should be done differently*». La surcharge de rôle a été mesurée selon les 9 énoncés développés par Caplan (1971). Parmi ces énoncés on mentionne : «*The number of projects or assignments you have* ».
- Au niveau des conséquences du conflit travail-famille, les cinq variables ont été mesurées comme suit : la satisfaction dans les relations maritales a été mesurée suivant 9 des 10 énoncés renfermés par le «*Dyadic satisfaction subscale* » de Spanier (1976) ; la satisfaction au travail fut mesurée suivant cinq énoncés tirés du «*Job Diagnostic Survey Instrument* » de Hackman et Oldham (1975) ; la satisfaction dans la vie fut mesurée par deux énoncés adaptés du travail de Burke et coll., (1980). La qualité de travail a été mesurée selon quatre des cinq énoncés développés par Randall et coll., (1990). L'intention de quitter le marché du travail a été mesurée selon trois énoncés développés spécifiquement pour cette recherche.

Les types d'analyse utilisés : l'analyse factorielle l'analyse des régressions multiples.

Les résultats obtenus sont :

- L'ensemble des déterminants étudiés explique 36 % de la variance du conflit travail-conjoint ($F= 11.08$, $p \leq .001$). Parmi les cinq grands types de déterminants, ceux relatifs aux stresseurs de rôles y contribuent le plus ($R^2= 13 \%$, $p \leq .001$) et ceux relatifs aux caractéristiques de l'horaire de travail le moins ($R^2= 3 \%$, $p \leq .05$). Les déterminants qui ont un effet significatif sont en ordre croissant : l'autonomie du travail ($\beta = -.23$,

$p \leq .001$), le support du conjoint ($\beta = -.22$, $p \leq .001$), la surcharge de rôles ($\beta = .19$, $p \leq .05$), le nombre d'heures travaillées par semaine ($\beta = .16$, $p \leq .05$) et l'engagement à l'égard du conjoint ($\beta = .14$, $p \leq .05$).

Tableau B.13 Les résultats des effets de diverses variables sur le conflit travail-conjoint

Independent variable	β	R^2	ΔR^2	F
1. Life role salience				
Marital commitment	.14 ^a			
Occupational commitment	-.10	.05	.05	6.30 ^a
2. Family domain				
Parental demands	.07			
Number of work hrs/week by spouse	.06			
Responsibility for household chores	.02			
Spouse support	-.22 ^a			
Spouse occupational commitment	-.13	.11	.06	7.41 ^a
3. Work schedule characteristics				
Number of work hrs/week	.16 ^a			
Work schedule inflexibility	.07	.14	.03	3.10
4. Task characteristics				
Task variety	.10			
Task complexity	.07			
Task autonomy	-.21 ^a	.23	.09	9.50 ^a
5. Role stressors				
Role conflict	.09			
Role ambiguity	.15			
Role overload	.10 ^a	.26	.13	11.00 ^a

^a $p = .001$
^b $p = .05$

Source : Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women : Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45, No. 8, 813-837.

- L'ensemble des déterminants explique 31 % ($F = 7.96$, $p \leq .001$) de la variance du conflit travail-parent. Ce sont les déterminants ayant trait aux caractéristiques du travail qui y contribuent le plus ($R^2 = 11\%$, $p \leq .01$) et ce sont les déterminants relatifs aux horaires de travail qui y contribuent le moins ($R^2 = 2\%$, $p \leq .05$). Parmi les 15 déterminants étudiés, 10 ont un effet significatif sur le conflit travail-parent : la surcharge de rôles ($\beta = .29$, $p \leq .001$), l'autonomie du travail ($\beta = -.21$, $p \leq .001$), la variété du travail ($\beta = .17$, $p \leq .05$), le nombre d'heures travaillées par le conjoint par semaine ($\beta = .16$, $p \leq .05$), le nombre d'heures travaillées par semaine ($\beta = .16$, $p \leq .05$), les exigences du rôle de parent ($\beta = .15$, $p \leq .05$), l'engagement occupationnel ($\beta = .13$, $p \leq .05$) et l'ambiguïté de rôles ($\beta = -.12$, $p \leq .05$)

Tableau B 14 : Les résultats des effets de diverses variables sur le conflit travail-parent

	Independent variable	β	R^2	F	p
1	Life role salience				
	Parental commitment	.17 ^c			
	Occupational commitment	.13 ^c	.06	.06	7.04 ^a
2	Family domain				
	Parental demands	.15 ^c			
	Number of work hr/week by spouse	.16 ^c			
	Responsibility for household chores	.04			
	Spouse support	-.18 ^b			
	Spouse occupational commitment	.10	.10	.04	5.88 ^b
3	Work schedule characteristics				
	Number of work hr/week	.16 ^c			
	Work schedule inflexibility	.06	.12	.02	2.88 ^c
4	Task characteristics				
	Task variety	.11 ^b			
	Task complexity	.09			
	Task autonomy	-.21 ^a	.21	.11	9.18 ^a
5	Role stressors				
	Role conflict	.08			
	Role ambiguity	-.12 ^c			
	Role overload	.29 ^a	.11	.06	7.86 ^a

^a $p < 0.001$.
^b $p < 0.01$.
^c $p < 0.05$.

Source : Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45, No. 8, 813-837.

- L'ensemble des déterminants étudiés explique 25 % de la variance dans le cas du conflit travail-entretien du domicile ($F= 14.50$, $p \leq .001$). Les stressors de rôles contribuent le plus à expliquer cette variance ($R^2= 10$, $p \leq .001$) et les déterminants familiaux y contribuent le moins ($R^2= 1\%$, $p \leq .05$). Les déterminants qui ont un effet significatif sur le conflit travail-entretien du domicile sont, toujours par ordre croissant : la surcharge de rôles ($\beta = .29$, $p \leq .001$), l'autonomie dans le travail ($\beta = -.19$, $p \leq .01$), le conflit de rôles ($\beta = .16$, $p \leq .01$), le nombre d'heures travaillées par semaine ($\beta = .14$, $p \leq .05$), l'engagement dans l'entretien du domicile ($\beta = .14$, $p \leq .05$), la variété du travail ($\beta = .12$, $p \leq .05$) et l'ambiguïté de rôles ($\beta = .11$, $p \leq .05$).

Tableau B15 Les résultats des effets de diverses variables sur le conflit travail-entretien du domicile

Independent variables	β	R^2	ΔR^2	F
1. Life role salience				
Homemaker commitment	.14 ^a			
Occupational commitment	.08	.03	.03	4.27 ^a
2. Family domain				
Parental demands	.03			
Number of work hr/week by spouse	.01			
Responsibility for household chores	.04			
Spouse support	-.06			
Spouse commitment	-.06	.04	.01	1.05
3. Work schedule characteristics				
Number of work hr/week	.14 ^a			
Work schedule inflexibility	.07	.07	-.04	4.76
4. Task characteristics				
Task variety	.12 ^a			
Task complexity	.03			
Task autonomy	-.19 ^b	.14	-.07	9.61 ^a
5. Role stressors				
Role conflict	.16 ^a			
Role ambiguity	.11 ^a			
Role overload	.21 ^a	.25	.19	14.50 ^a

^a p < .001.
^b p < .05.

Source : Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45, No. 8, 813-837.

- Quatrièmement, les trois types de conflit travail-famille, ont paru modestement influencer sur les domaines de bien-être du travailleur et sur le fonctionnement de l'organisation : la satisfaction maritale ($r^2= 11\%$, $F=7.59$, $p = .001$), la satisfaction au travail ($r^2= 15\%$, $F=20.56$, $p = .001$), la satisfaction dans la vie ($r^2= 13\%$, $F=17.13$, $p = .001$), l'intention de quitter le marché du travail ($r^2= 10\%$, $F=10.17$, $p = .001$) et la qualité de travail ($r^2= 8\%$, $F=3.06$, $p = .05$). Le conflit travail-conjoint paraît le plus relié aux domaines de satisfaction et ce, dans la direction prévue : la satisfaction maritale ($\beta= -.24$, $p= .001$), la satisfaction au travail ($\beta= -.25$, $p= .001$) et la satisfaction à l'égard de la vie en général ($\beta= -.22$, $p= .001$). Le conflit travail-parent paraît être le plus significativement et négativement relié à l'intention de quitter le marché du travail ($\beta= -.28$, $p= .001$) et à la qualité du travail ($\beta= -.18$, $p= .001$). Le conflit travail-entretien du domicile paraît être le plus faiblement relié aux variables dépendantes à l'exception de la satisfaction au travail ($\beta= -.14$, $p= .05$).

Tableau B.16 Les résultats de la régression multiple des trois dimensions du conflit travail-famille sur les domaines de satisfaction, l'intention de quitter l'emploi et la qualité du travail

Independent variable	B	R ²	F
Marital satisfaction			
Job-spouse conflict	-.24*		
Job-homemaker conflict	.08		
Job-parent conflict	-.17	.11	7.34*
Job satisfaction			
Job-spouse conflict	-.25*		
Job-homemaker conflict	.09		
Job-parent conflict	-.18*	.15	20.56*
Life satisfaction			
Job-spouse conflict	-.22*		
Job-homemaker conflict	.06		
Job-parent conflict	-.12	.11	17.14*
Intention to withdraw from labor force			
Job-spouse conflict	.14*		
Job-homemaker conflict	.04		
Job-parent conflict	.28*	.10	10.17*
Work quality			
Job-spouse conflict	-.12		
Job-homemaker conflict	.02		
Job-parent conflict	-.16*	.08	3.08*

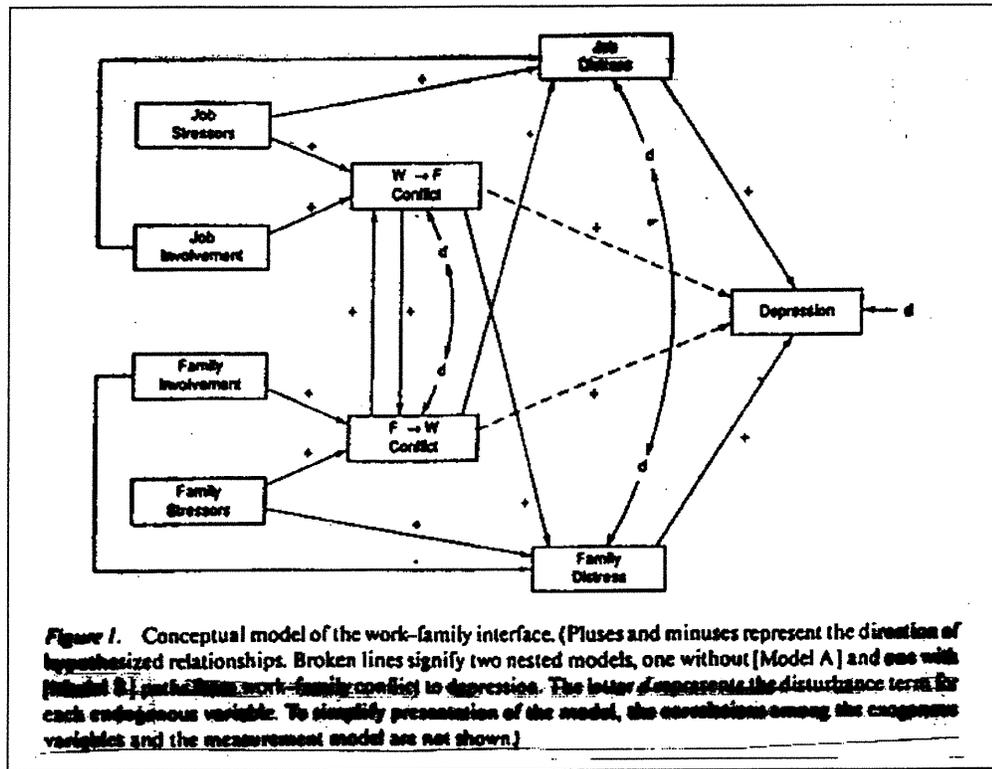
* = 0.05
 ** = 0.01
 *** = 0.001

Source : Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence From Singapore. *Human Relations*, 45, No. 8, 813-837.

12. L'étude de Frone et coll. (1992)

Le modèle proposé par Frone et coll., (1992), s'inscrit dans la continuité des modèles déjà testés par d'autres auteurs entre autres : Bacharach et coll., (1991), Greenhaus et Beutell, (1985), Kopelman et coll., (1983). Ce modèle s'articule sur les points d'ancrage suivant : la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille, les déterminants dudit conflit confinés dans la sphère du travail et dans celle de la famille, les conséquences reliées à la détresse dans la vie de famille et dans celle du travail (« *Family distress* » et « *Job distress* ») et la dépression. Enfin, ces auteurs testent l'impact de certaines variables socio-démographiques sur la généralisation dudit modèle.

Figure B.10 Le modèle de recherche de Frone et coll., (1992)



Source : Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of applied Psychology*, 77, 1, 65-78.

Les hypothèses sous-jacentes à cette étude sont : 1) une relation réciproque positive s'établira entre les deux aspects du conflit travail-famille; 2) les stressseurs dans la vie de travail, l'implication dans cette vie, seront directement et positivement reliés au conflit travail-famille, tandis que les stressseurs dans la vie de famille et l'implication dans celle-ci seront directement et positivement reliés au conflit famille-travail; 3) le conflit travail-famille sera directement et positivement relié au domaine de détresse spécifique à la vie de famille, alors que le conflit famille-travail sera directement et positivement relié au domaine de détresse spécifique à la vie professionnelle ; 4) les stressseurs contenus dans la vie de travail seront directement et positivement reliés au domaine de détresse spécifique à la vie professionnelle, alors que les stressseurs dans la vie de famille seront directement et positivement reliés au domaine de détresse spécifique à la vie de famille ; 5) l'implication dans la vie de travail sera directement et positivement reliée au domaine de détresse spécifique à la vie professionnelle, tandis que l'implication dans la vie de famille sera directement et positivement reliée au domaine de détresse spécifique à cette vie ; 6) la

dépression dans la vie globale sera déterminée directement et positivement par les domaines de détresse spécifiques à la vie de travail et à la vie de famille.

La collecte des données a été faite par le biais d'entrevues ayant été menées par 20 interviewers professionnels. Sur les 1616 répondants de la deuxième vague d'entrevues, 631 participants répondaient aux critères choisis aux fins de l'étude : travailler au moins 20 heures par semaine, avoir une relation conjugale (ou vivre en union de fait) enfin, avoir des enfants à charge et pouvoir fournir des données valides sur toutes les mesures spécifiques à l'étude. 56 % de cet échantillon sont des femmes, 49 % appartiennent aux cols bleus et 51 % aux cols blancs.

Le cadre opérationnel de cette recherche :

- La nature bidirectionnelle du conflit travail-famille a été mesurée suivant 4 énoncés dont deux mesuraient le degré d'interférence de la vie de travail dans celle de la famille (conflit travail→famille) et deux autres mesuraient l'inverse (conflit famille→travail).

S'agissant des déterminants du conflit travail-famille il est à noter que : les agents stressés dans le travail (« *Job Stressors* »), ont été mesurés suivant 20 énoncés empruntés à des recherches précédentes en ce domaine, entre autres : Beehr (1976), House et coll. (1979). Ces énoncés se ramifiaient sur trois dimensions : la pression des exigences du travail (8 énoncés), le manque d'autonomie (6 énoncés) et l'ambiguïté de rôle (8 énoncés). Les agents stressés dans la famille sont mesurés suivant 8 énoncés dont deux relatifs aux relations maritales et les deux autres ont trait aux relations parentales. Les 4 premiers ont été élaborés par Kessler (1985). De même, parmi les 4 derniers deux ont été développés par Kessler (1985). Les énoncés reliés aux relations maritales comprenaient les dimensions suivantes : le manque de support social obtenu de la part du conjoint et le degré de tension et de conflit caractérisant cette relation. Les énoncés relatifs aux interactions parentales renfermaient deux dimensions : la charge des responsabilités parentales et l'importance des conduites se présentant dans le comportement des enfants. L'implication dans le travail (« *Job Involvement* ») fut mesurée suivant une adaptation de 5 énoncés empruntés à Kanungo (1982).

L'implication dans la famille (« *Family Involvement* ») a été mesurée tout simplement en modifiant les mesures adoptées au niveau de l'implication dans le travail.

Pour mesurer les effets psychologiques du modèle testé, les auteurs ont utilisé une échelle développée par Kandel et coll., (1985) : les détresses (les réactions psycho-émotionnelles) liées au travail (« *Work Distress* ») (6 énoncés), les détresses ressenties dans la vie de famille (« *Family Distress* ») (12 énoncés dont 6 réservés à l'aspect marital et 6 à l'aspect parental de ces malaises). Enfin, la dépression dont fait preuve l'individu dans sa vie de manière générale, a été mesurée selon 20 énoncés conformément à une échelle développée par Radloff (1977) : la « *center for Epidemiologic Studies Depression Scale* » (CES-D).

Le modèle a été testé en utilisant le programme d'équations structurelles de Bentler (1989).

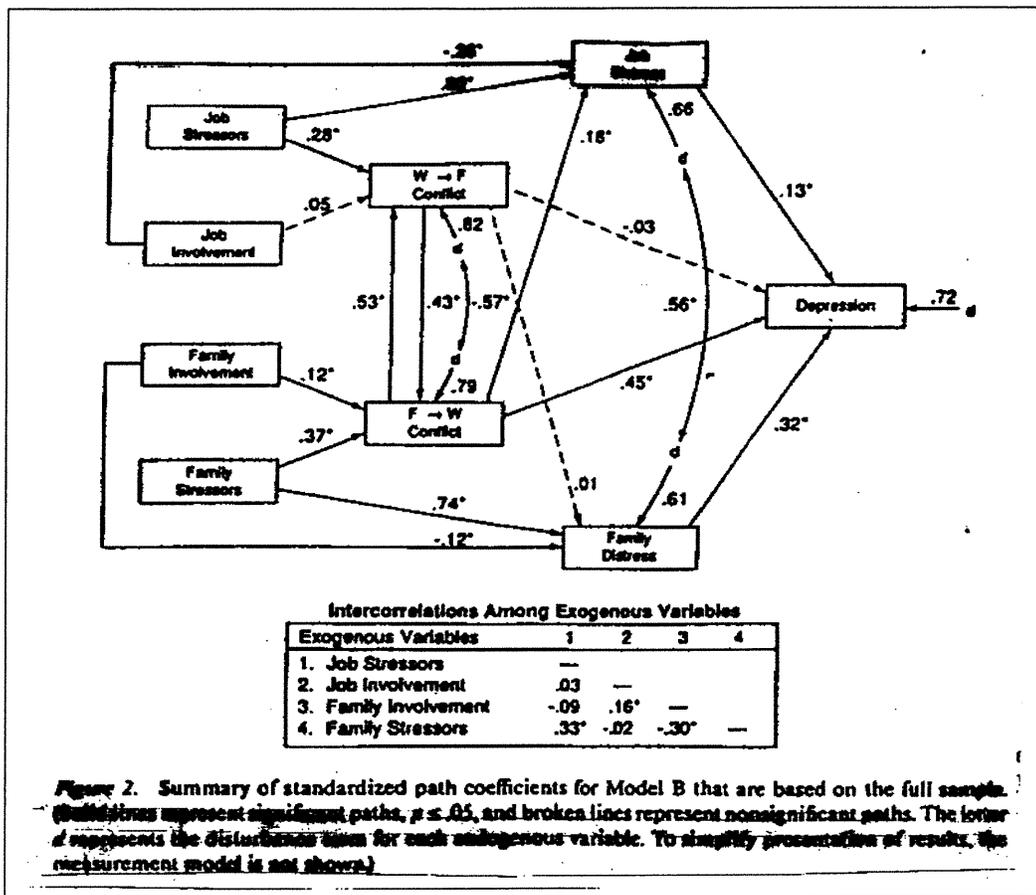
Les résultats enregistrés peuvent ainsi être énumérés :

- Il existe une relation positive, réciproque et significative et ce, conformément à l'hypothèse 1 émise par les auteurs, entre le conflit travail→famille et le conflit famille→travail. Ce qui met en exergue les postulats de base de la théorie de la segmentation au profit de la théorie des effets d'entraînement (« *Spillover* »). Autrement dit, l'interférence de la vie professionnelle dans la vie de famille entrave la bonne marche des affaires familiales, mais en retour, cette entrave se répercutera de manière négative sur le fonctionnement de la vie de travail.
- Chaque type de conflit paraît être déterminé par un seul type de déterminants : le conflit travail-famille par les stressés dans le travail et le conflit famille-travail par les stressés dans la vie de famille et l'implication dans cette vie.
- Au niveau des relations entre les déterminants et le conflit travail-famille, les résultats obtenus, affichent une relation positive et significative entre, d'une part, les agents stressés dans le travail et le conflit travail-famille et, d'autres parts, entre les agents stressés dans la famille, l'implication dans celle-ci et le conflit famille travail.

Toutefois, l'implication dans le travail ne semble pas être positivement et significativement reliée au conflit travail-famille.

- Une relation positive et significative a été observée entre le conflit famille-travail et les détresses reliées à la vie de travail (« *Job Distress* ») ($\beta = .18$, $p = .05$). Par contre, le conflit travail-famille ne paraît pas être positivement et significativement relié aux domaines de malaise associés à la vie de famille (à l'exception du cas des cols bleus).
- Aucune relation directe et significative ne paraît lier les agents stressés dans le travail et dans la famille à la dépression et ce contrairement au conflit travail-famille qui semble être directement et indirectement (via les domaines spécifiques de détresse) relié à la dépression.
- Les domaines spécifiques de détresse respectifs au travail et à la famille sont positivement et directement reliés à la dépression générale (« *Overall psychological distress* »).
- Seul le conflit famille-travail a été directement et positivement associé à la dépression.
- Enfin, la généralisation du modèle testé, ne paraît pas poser de problèmes étant donné qu'au niveau des variables socio-démographiques, seul le type d'emploi semble générer une disparité significative dans les résultats observés : l'implication au travail est liée positivement au conflit travail-famille pour les cols blancs (coefficient standard = .11, $p = .056$) alors qu'il n'est pas du tout relié s'agissant des cols bleus (coefficient standard = -.02, $p = .688$).

Figure B.11 Les résultats du « Path analysis » de l'étude de Frone et coll., (1992)



Source : Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of applied Psychology*, 77, 1, 65-78.

13. L'étude de Frone et coll. (1993)

L'hypothèse générale émise par Conger (1956), que sous la pression des effets du stress, les gens s'adonnent à la consommation abusive d'alcool a été à la base de plusieurs recherches. Le modèle testé par Frone et coll., (1993), s'inscrit dans cette ligne de pensée et se veut plus particulièrement comme une extension du modèle de Bromet et coll., (1990) qui ont trouvé une relation positive entre le conflit travail-famille et la consommation abusive d'alcool. Ce modèle comprend deux variables modératrices : le « *Gender* » et les attentes quant à l'effet de l'alcool.

L'hypothèse sous-tendant cette recherche est que le conflit travail-famille sera positivement relié à la consommation abusive d'alcool.

Cette recherche a été réalisée auprès d'un échantillon de 473 employés adultes. La collecte des données a été faite par des entrevues menées par des professionnels et ce, durant les périodes d'hiver/été 1986 et 1989. Le déroulement des entrevues s'est passé au domicile du répondant moyennant une grille d'entrevue structurée. Enfin, notons que 53 % de l'échantillon fut constitué de femmes, 72 % de gens mariés et 78 % avaient au moins un enfant à charge.

Le cadre opérationnel de cette recherche :

- Le conflit travail-famille a été mesuré suivant 4 énoncés dont deux mesuraient le degré d'interférence de la vie professionnelle dans la vie de famille (le conflit travail-famille) et *vice versa* (le conflit famille-travail).
- Les attentes quant à l'effet réducteur de la tension, par l'alcool, ressentie ont été mesurées selon 5 énoncés pris de « *Alcohol Effects Questionnaire* » (Roshenow, 1983). Des énoncés représentatifs de cette échelle sont à titre d'exemple : « *l'alcool me permet de relaxer* », « *l'alcool me facilite le sommeil* ». Cette échelle fut complétée par celle de Brown et coll., (1980) : « *Alcohol Expectancy Questionnaire* ». À cet égard, trois caractéristiques reliées à la consommation de l'alcool ont été mesurées:
- La consommation d'alcool à des fins défensives face aux événements stressant de la vie quotidienne (« *drinking to cope* ») où les répondants avaient à préciser à quelle fréquence ils s'adonnaient à une telle consommation en fonction de chacune des 6 raisons élaborées dans le questionnaire (surmonter les soucis, relaxer, etc.).
- La fréquence de l'intoxication basée sur un seul énoncé qui consistait à savoir combien de fois les répondants avaient consommé l'alcool jusqu'à l'ivresse au cours des 12 derniers mois, afin de réduire la tension ressentie.
- Enfin, les effets de l'alcoolisme (« *drinking problems* ») ont été mesurés suivant 17 énoncés dont l'objectif est d'établir un diagnostic d'abus et de dépendance vis-à-vis de

l'alcool (le DSM-II) empruntés au « *National Institut on Mental Health Diagnostic Interview Schedule* » (Robins et coll., 1981). À titre illustratif, les effets de l'alcool sont : les trous de mémoire, le besoin de consommer l'alcool avant les repas, ne pas pouvoir se passer, pour une journée de travail, de l'alcool.

Les analyses ayant été faites sur les données collectées sont de type corrélationnel et non de causalité.

Les résultats enregistrés à l'issue de ces analyses montrent que :

- L'interaction entre les attentes de réduction de la tension procurée par l'alcool et le conflit travail-famille paraît avoir une relation significative avec le fait de consommer l'alcool pour faire face aux événements stressant de la vie quotidienne ($\beta = .12$, $p < .01$) ainsi qu'avec les retombées de l'alcool ($\beta = .09$, $p < .05$). Par contre, l'interaction entre le « *Gender* » et le conflit travail-famille ne paraît pas avoir une relation significative avec les trois facettes de l'alcoolisme.
- Le conflit travail-famille semble être positivement et significativement en relation avec la consommation pour surmonter les problèmes du quotidien ($\beta = .14$, $p \leq .05$), la fréquence de l'intoxication ($\beta = .11$, $p \leq .05$).

Tableau B.17 Les résultats des analyses de régression multiple de l'étude de Frone et coll., (1993)

Predictor variables	Drinking to cope		Frequency of intoxication		Alcohol problems	
	ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta	ΔR^2	Beta
Step 1	0.301*		0.188*		0.148*	
Race		0.12†		0.04		0.10*
Age		0.03		-0.09		-0.02
Education		-0.09‡		-0.06		-0.07
Job type		0.02		0.01		0.04
Number of work hours/week		-0.05		0.00		0.05
Job tenure		-0.02		-0.01		-0.04
Marital status		-0.05		-0.03		0.03
Number of children		-0.08		0.05		-0.02
Age of youngest child		0.00		0.04		0.00
Negative affect		0.12†		0.09‡		0.12†
Gender		-0.14‡		-0.31*		-0.18*
Tension-reduction expectancies (TRE)		0.45*		0.24*		0.24*
Work-family conflict (WFC)		0.14†		0.11‡		0.06 †
Step 2	0.015†		0.001		0.014‡	
Gender x WFC		0.02		-0.01		-0.08
TRE x WFC		-0.12†		-0.04		-0.09‡

*p < 0.001.
†p < 0.01.
‡p < 0.05.

Source : Frone, M.R., Russel, M. et Cooper, M.L. (1993). Relationship of Work-Family Conflict, Gender, and Alcohol Expectancies to Alcohol Use/Abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 545-558.

14. L'étude d'Israéli (1993)

Le modèle testé par cet auteur repose sur deux prémisses, relevées dans la littérature, concernant la différence qui peut exister entre les hommes et les femmes, au niveau des sources du conflit travail-famille : la flexibilité (« *domain flexibility* ») et l'importance accordée à son domaine d'occupation (« *Domain Saliency* »). Selon Evans et Bartolomé (1984), l'inflexibilité paraissant caractériser la sphère du travail comparativement à celle de vie familiale, explique les résultats auxquels ils ont abouti : les expériences de travail paraissent affecter la vie de famille des travailleurs. Cela s'appliquera aussi bien aux hommes qu'aux femmes. De leur côté, Cook et Rousseau (1984) arguaient qu'en cas de pressions de rôles incompatibles, l'individu ressentira beaucoup plus le conflit lié à la sphère d'occupation (la famille ou le travail) à la quelle il s'identifie le plus. Tenant compte de ces deux prémisses, la présente étude est proposée afin de vérifier leur bien fondé. Elle a examiné l'effet modérateur du « *Gender* » sur la relation entre un ensemble de stressors

contenus dans la sphère de la famille et dans celle du travail et le conflit travail-famille parmi les familles bi-actives en Israël.

Les hypothèses à la base de cette recherche sont : 1) étant caractérisé par moins de flexibilité, le monde du travail sera une source du conflit travail-famille plus importante et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes employées, 2) le monde du travail étant plus important pour les hommes, il constituera la source principale du conflit travail-famille pour ces derniers, alors que la vie de famille, qui importe plus pour les femmes, sera la source principale aux yeux de celles-ci. Ceci dit, la première hypothèse est basée sur les caractéristiques du domaine d'occupation, tandis que la deuxième hypothèse repose sur l'interaction entre le domaine d'occupation et le « *Gender* ».

Cette recherche fut basée sur un échantillon de volontaires de 237 femmes et 211 hommes occupant des statuts professionnels élevés dans l'organisation. Ils sont tous mariés à des conjoints occupant le même statut professionnel (gestionnaires) et ayant au moins un enfant à charge. Un questionnaire anonyme a été distribué par voie de courrier interne parmi les différentes organisations ayant participé à cette recherche et retourné directement au chercheur.

L'opérationnalisation des variables fut ainsi faite :

- Le conflit travail-famille a été mesuré suivant une échelle composée de quatre énoncés empruntée au travail de Kopelman et coll., (1983).
- Les sources de conflit inhérentes à la vie de famille : l'âge du benjamin, le nombre d'enfants à charge, le nombre d'heures investi dans le travail ménager, l'entretien des enfants et les commissions à l'extérieur, le support prodigué par le conjoint pour favoriser la carrière de soi, mesuré par une échelle à cinq énoncés. Le degré d'équité perçu dans la division du travail domestique mesuré suivant un seul énoncé : « *How Fair do you consider the division of labor between you and your spouse to be ?* » Enfin, les stéréotypes découlant de la socialisation sexuelle des rôles ont été mesurés suivant une échelle de six énoncés tirés du travail de Singleton et Christiansen (1977).

- Les sources de conflit inhérentes à la vie professionnelle : le nombre d'heures de travail investi par semaine dans la vie professionnelle, le degré d'implication dans la vie de travail mesuré selon trois énoncés repris de Warr, Cook et Wall (1979). La flexibilité dans les horaires de travail a été mesurée par une question directe : « *How flexible are you working hours ?* ». Le fait d'être préoccupé au sujet de la performance au travail a été mesuré par la « *Job-related tension scale* » qui comporte deux énoncés. Cette échelle est reprise de Kahn, Wolf, Quin, Snoek et Rosenthal (1964). La satisfaction vis-à-vis des aspects intrinsèques du travail a été appréciée suivant deux énoncés. L'influence au travail fut mesurée par une échelle composée de six énoncés développés par l'auteur. L'ancienneté a été mesurée en fonction du nombre d'années passées au service de l'organisation.
- En plus des variables indépendantes et dépendantes, l'auteur a inséré deux variables de contrôle dans son modèle d'analyse : l'âge et le niveau d'éducation.

L'analyse des données a été faite selon des modèles de régression multiple.

Les résultats obtenus sont comme suit :

- Les stressors inhérents à la vie de famille paraissent expliquer 13 % de la variance du conflit travail-famille pour les femmes et 9 % pour les hommes. Les stressors inhérents à la vie de travail paraissent expliquer 19 % de la variance du conflit travail-famille pour les hommes et 9 % pour les femmes. Les résultats enregistrés font constater que ni l'hypothèse de la flexibilité rencontrée dans la réalisation de ses tâches (domestiques ou professionnelles) ni celle de l'importance accordée par le travailleur à ses tâches (professionnelles ou familiales), n'ont pu être appuyées par les données de cette étude. La sphère de travail ne paraît pas constituer une source de conflit significativement plus importante pour les hommes et les femmes, que la sphère de la vie de famille. En outre, la sphère de la vie de famille ne semble pas concrétiser une source de conflit significativement plus importante pour les femmes que la sphère du travail ; ni d'ailleurs, la sphère de travail ne l'a été pour les hommes plus que la sphère de la vie de famille.

- L'analyse des effets des pressions de rôles, ressenties dans le domaine de la famille et dans celui du travail, sur le conflit travail-famille : Pour les femmes, on a constaté que plus l'âge du benjamin est bas, plus leurs attitudes sont imbibées de stéréotypes, moins leur perception de la division du travail est équitable et plus elles ressentent le conflit travail-famille. S'agissant des hommes, plus le temps investi dans les travaux ménagers pendant les fins de semaine est important, moins le temps investi par leurs conjoints dans la sphère du travail est important, moins leurs attitudes sont imbibées de stéréotypes et plus ils font l'expérience du conflit travail-famille. Ce dernier résultat réfute les résultats obtenus par Holahan et Gilbert (1979a) à l'effet que les hommes aux attitudes pro-féministes ressentent moins l'intensité du conflit travail-famille. Une disparité significative entre les hommes et les femmes a été relevée s'agissant des rôles et attitudes imbibés de stéréotypes ($t = 3.16, p < .01$) et le temps investi dans les travaux ménagers pendant les fins de semaine ($t = 1.96, p < .05$).
- Aucune différence significative n'existe entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le fait d'être préoccupé au sujet de sa performance au travail ni en ce qui a trait au degré d'implication dans son travail. Cela dit, on a remarqué une relation positive entre ces deux variables, prises séparément, et l'intensité du conflit travail-famille aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En outre, la satisfaction à l'égard des facteurs intrinsèques du travail paraît réduire l'intensité du conflit travail-famille pour les femmes alors que le fait de travailler de longues heures paraît l'augmenter dans le cas des hommes.

Tableau B.18 Les résultats de l'analyse de régression du conflit travail-famille sur les stressors de rôles contenus dans la vie de travail et dans la famille suivant le « Gender »

Variables	Women			Men		
	b	Beta	RSQCH	b	Beta	RSQCH
Regression 1						
Controls (age & education)			.08			.08
Controls (work domain pressures)			.09			.24
Family domain pressures			.13 ^a			.08 ^a
Age of youngest child	-.05**	-.32		-.02	-.11	
Time in family work	.06	.13		-.01	-.02	
Time in family work(wknds)	.04	.06		.14**	.24	
Gender-role stereotypes	.20*	.14		-.19*	-.15	
Spouse family support	.02	.04		-.04	-.12	
Spouse-career support	.00	.00		-.03	-.03	
Spouse time in prof. work	-.04	-.10		-.06*	-.15	
Fairness division of labor	-.19**	-.18		-.13	-.12	
No. children at home	-.09	-.08		-.05	-.05	
Constant	2.78			2.69		
^a Total R ²		.30			.41	
Regression 2						
Controls (age & education)			.08			.08
Controls (family domain pressures)			.14			.14
Work domain pressures			.09 ^b			.19 ^b
Troubled about performance	.14*	.15		.29**	.31	
Time in professional work	.09	.16		.11**	.22	
Work involvement	.21*	.14		.30**	.23	
Intrinsic job satisfaction	.18*	.15		.04	.04	
Work flexibility	.07	.09		.02	.03	
Influence at work	.04	.02		.14	.09	
Organizational tenure	.01	.10		.01	.07	
Constant	2.60			2.73		
^c Total R ²		.31			.34	
^a RSQCH family domain pressures: Refers to the additional variance in family-work conflict explained by the family domain variables after controlling for age and education and the work domain variables.						
^b RSQCH work domain pressures: Refers to the additional variance in family-work conflict explained by the work domain variables after controlling for age and education and the family domain variables.						
^c R ² : Refers to variance explained by total model. See Appendix A.						
*p < .01; **p < .005						

Source : 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, 3, 371-388.

15. L'étude de Duxbury et coll. (1994)

Souscrivant aux hypothèses générales du modèle rationnel du conflit travail-famille (Greenhaus, Bedeian, et Mossholder, 1987 ; Keith et Schafer, 1980 ; Staines, Pleck, Shepard, et O'connor, 1978) et du modèle de la tension vécue au travail « *Job Strain Model* » de Karasek (1979), les auteurs se proposent de tester un modèle sur les effets du « *Gender* », du type de famille et de la perception du contrôle qu'on a de son travail, sur l'intensité du conflit travail-famille.

La prémisse de base sous-tendant la conception rationnelle du conflit travail-famille est que l'intensité perçue du conflit sera fonction du nombre d'heures investi à la fois dans le domaine du travail et dans celui de la famille (Greenhaus, Bedeian, et Mossholder, 1987 ; Keith et Schafer, 1980 ; Staines, Pleck, Shepard, et O'connor, 1978). Autrement dit, plus la quantité de temps investie dans les activités professionnelles est importante plus on sera enclin à ressentir un conflit travail-famille. De même, plus la quantité de temps investie dans les activités familiales est importante plus on sera enclin à ressentir un conflit famille-travail. Le modèle rationnel prévoit aussi, que l'importance de cette quantité sera positivement reliée à la surcharge des rôles (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Gutek et coll., 1991).

Le modèle bidimensionnel élaboré par Karasek (1979), est basé sur l'articulation entre deux concepts : la perception du contrôle dans la réalisation des tâches et le stress. La prémisse de base sous-jacente à ce modèle est que devant des exigences de travail (« *Job demands* ») similaires c'est la perception du contrôle sur le travail qui fait varier l'intensité du stress sur les lieux de travail.

Les hypothèses de cette recherche sont :

- Au niveau de l'effet du « *Gender* », les auteurs ont formulé trois hypothèses : a) les femmes feront plus que les hommes l'expérience de la surcharge de rôles, b) les hommes ressentiront plus que les femmes les effets du conflit travail-famille, c) les

femmes seront beaucoup plus concernées que les hommes par les effets du conflit famille-travail.

- S'agissant de l'impact prévu du type de famille, deux hypothèses ont été élaborées : a) les familles monoparentales feront, beaucoup plus que les familles bi-actives, l'expérience de la surcharge des rôles, b) les familles monoparentales seront plus concernées que les familles bi-actives par les effets du conflit famille-travail.
- Enfin, pour ce qui concerne l'impact prévu de la perception du contrôle exercé sur la réalisation de ses tâches, trois hypothèses ont été formulées : a) les individus percevant qu'ils ont plus de contrôle sur leur travail feront moins l'expérience de la surcharge de rôles, b) Les individus percevant qu'ils ont moins de contrôle sur leur travail, seront plus concernés par le conflit travail-famille, c) Les individus percevant qu'ils ont moins de contrôle sur leur travail, seront plus concernés par le conflit famille-travail.

Les données de cette étude ont été basées sur l'échantillon aléatoire d'une enquête nationale relative à la thématique de l'équilibre travail-famille. Sur les 20 836 cas étudiés, 6287 relèvent du secteur public et 14 549 émanent du secteur privé. Les données ont été collectées par questionnaire. Ce sont les différentes organisations publiques et privées qui se sont occupées de l'administration et du retour dudit questionnaire aux destinataires. Pour limiter l'effet confondant de plusieurs variables individuelles et organisationnelles et renforcer l'homogénéité des cas étudiés, les auteurs ont restreint l'échantillon de leur étude aux hommes et aux femmes qui renferment les critères suivants : a) avoir un travail à plein temps (plus de 37 heures/semaine, b) avoir des enfants âgés de 6 ans à 12 ans. À cette issue, seuls 1989 cas répondaient à ces critères. Cet échantillon fut stratifié en fonction de trois variables : le statut matrimonial, le sexe et le degré de contrôle perçu sur son travail.

L'opérationnalisation des variables a été faite comme suit :

- Le conflit travail-famille a été mesuré selon le « *Work-family Strain Instrument* » développé par Bohlen et Viveros-Long (1981). Cet instrument de mesure utilisait une échelle de type Likert avec cinq points de fréquence. Le conflit travail-famille

comprenait trois variables : a) la surcharge de rôles mesurée suivant cinq énoncés (dont : « *I feel I have more to do than I can comfortably handle* »), b) le degré d'interférence perçue, du travail dans la vie de famille mesuré selon quatre énoncés (dont : « *I wish I have more time to do things for the family* »), c) Le degré d'interférence de la vie de famille dans la vie professionnelle mesuré suivant cinq énoncés (dont : « *I worry about my children when I am working* »).

- Le degré perçue de contrôle sur son travail a été mesuré suivant quatre énoncés empruntés à la « *Perceived Stress Scale* » de Cohen, Kamarck et Mermelstein (1983). Les répondants ont été invités à répondre à des énoncés comme celui-ci : « *Felt that you are unable to control important things in your life* ».

L'analyse des données fut faite moyennant une analyse de variance multivariée (« *MANOVA* ») avec trois variables indépendantes (la socialisation sexuelle des rôles, le type de famille, le degré de contrôle perçue dans le travail) et trois variables dépendantes (la surcharge des rôles, l'interférence de la famille dans le travail et l'interférence du travail dans la vie de famille)

Les résultats obtenus permettent de faire les constats ci-après :

- Les effets interactifs du « *Gender* », du type de famille et du degré de contrôle sur son travail sur les trois variables dépendantes, n'ont pas été significatifs.
- Une relation directe et significative paraît lier le « *Gender* » [Hotelling's = .035, $F(3, 1979) = 22.9$, $p < .001$], le type de famille [Hotelling's = .006, $F(3, 1979) = 4.1$, $p < .01$] et le degré de contrôle perçue sur son travail [Hotelling's = .077, $F(3, 1979) = 50.6$, $p < .001$] aux variables dépendantes (la surcharge des rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans la vie professionnelle).
- La vérification des hypothèses concernant le « *Gender* »: l'hypothèse 1 a été affirmée en ce sens que les femmes paraissent ressentir davantage que les hommes la surcharge des rôles [$F(1, 1981) = 66.8$, $p < .001$]. L'hypothèse 2 n'a pas été vérifiée en ce sens que

les interférences du travail dans la vie de famille ont paru concerner beaucoup plus les femmes que les hommes [$F(1, 1981) = 7.1, p < .01$]. L'hypothèse 3 n'a pas été affirmée en ce sens que les femmes ne ressentent pas plus que les hommes les interférences de la vie de famille dans la vie de travail et ce, même si le résultat observé frôle le seuil de signification ($p = .053$).

- Les hypothèses 4 et 5 concernant le fait que les travailleurs vivant dans des familles monoparentales feront, beaucoup plus que ceux vivant dans des familles bi-actives, l'expérience de la surcharge des rôles et des interférences de la vie de famille dans celle du travail, n'a pas été appuyée par les résultats de cette étude.
- Les hypothèses 6, 7 et 8 ont été toutes confirmées en ce sens que les travailleurs percevant avoir peu de contrôle sur la réalisation de leurs tâches, semblent faire significativement l'expérience de la surcharge des rôles, des interférences des responsabilités familiales dans la sphère du travail et des ingérences des obligations professionnelles dans la vie de famille. Respectivement : [$F(1, 1981) = 113.0, p < .001$], [$F(1, 1981) = 87.3, p < .001$] et [$F(1, 1981) = 79.4, p < .001$].

En conclusion, les résultats globaux semblent appuyer le modèle de Karasek, mais ne paraissent pas légitimer la prémisse de base du modèle rationnel.

16. L'étude Frone et coll. (1996)

L'objectif de la recherche entreprise par Frone et coll., (1996) a été de tester un modèle sur les effets du conflit travail-famille à l'endroit de certaines facettes du bien-être physique, mental et de style de vie du travailleur. L'hypothèse de base de ce modèle est la suivante : le conflit travail-famille et le conflit famille-travail seront indépendamment et positivement reliés à la dépression, à la mauvaise santé physique et à la consommation abusive de l'alcool. Ce modèle a testé également l'effet modérateur du « *Gender* » sur la relation entre le conflit travail-famille et la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool, en ce sens que cette relation sera plus importante pour les femmes que pour les hommes. Cette variable aura un effet modérateur sur la relation entre le conflit famille-travail et la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool, en ce sens que cette relation sera plus importante parmi les hommes plutôt que parmi les femmes.

Les hypothèses sous-jacentes à cette recherche ont été testées à travers deux études utilisant chacune un échantillon probabiliste, stratifié en fonction de la race et du niveau d'éducation. Ces hypothèses sont : H1) le conflit travail-famille et le conflit famille-travail seront indépendamment et positivement reliés à la dépression, à la mauvaise santé physique et à la consommation abusive de l'alcool ; H2a) la variable du « *Gender* » modérera les effets du conflit travail-famille sur la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool, autrement dit, ces effets seront plus forts pour les femmes que pour les hommes; H2b) la variable du « *Gender* » modérera les effets du conflit famille-travail sur la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool, autrement dit, ces effets seront plus forts pour les hommes que pour les femmes.

L'échantillon de l'étude 1 fut composé de 496 répondants qui renfermaient les critères requis par cette recherche : a) être employé au moins 20 heures par semaine ; b) avoir au moins un enfant à sa charge, abstraction faite de son âge. Les données ont été collectées par une équipe d'interviewers professionnels.

Le cadre opérationnel de l'étude 1

- Les variables dépendantes : 1) la dépression a été mesurée selon les 20 énoncés du « *Center For Epidemiologic Studies Depression Scale* » (« *CES-D* ») de Radloff (1977) avec une échelle de 4 points de fréquence. La mauvaise santé physique a été mesurée avec un seul énoncé demandant aux répondants de rendre compte de leur état de santé relativement à d'autres personnes de leur âge et ce, suivant une échelle à 5 points de fréquence. 2) La consommation abusive de l'alcool a été mesurée selon trois énoncés : le premier énoncé se rapportait au nombre de fois que le répondant se rappelle avoir bu 5 boissons alcoolisées ou plus durant l'année précédente. Le second énoncé portait sur le nombre de fois que le répondant se rappelle avoir bu jusqu'à l'ivresse pendant l'année précédente. Ces deux énoncés furent appréciés suivant une échelle à 9 points de variation de 0 (jamais) à 8 (au moins une fois par semaine). Le troisième énoncé consistait à compter le nombre de symptômes de dépendance envers l'alcool, manifestés par le répondant. Les dix symptômes utilisés furent pris du « *National Institut on Mental Diagnostic Interview Schedule* » (Robins et coll., 1981).
- Le conflit travail-famille a été mesuré comme suit : quatre mesures ont été développées pour cette étude dont deux servait à mesurer le conflit travail-famille (le degré d'interférence du travail dans la vie de famille) et deux autres pour mesurer le conflit famille-travail (le degré d'interférence de la famille dans la vie de travail) (Frone et coll., 1991, 1992, 1993). Ces quatre énoncés furent appréciés suivant une échelle à 5 points de variation.
- La variable du « *Gender* », a été utilisée comme mécanisme de modération.
- Huit variables socio-démographiques ont été utilisées comme variables de contrôle dont l'âge, le niveau d'éducation, le revenu familial.
- Une analyse hiérarchique modérée (« *hierarchical moderator regression analysis* »), a été utilisée pour tester les effets principaux (« *main effect* ») et les effets modérateurs

(« *buffer effect* ») de la variable du « *Gender* », aussi bien que de l'interaction entre celle-ci et le conflit travail-famille à l'endroit des trois variables dépendantes précitées.

Les résultats de l'étude 1 montrent que :

- Le bloc des variables socio-démographiques : le « *Gender* », a une relation significative avec la qualité de vie physique, mentale et le style de vie de l'individu.
- Le bloc de variables contenant les deux types de conflit augmente la variance expliquée des trois variables dépendantes : 1) le conflit travail-famille paraît positivement et significativement lié à : la dépression ($\beta = .09, p \leq .05$), la mauvaise santé physique ($\beta = .12, p \leq .01$) et à la consommation abusive de l'alcool ($\beta = .10, p \leq .05$); 2) le conflit famille-travail paraît positivement et significativement lié à : la dépression ($\beta = .36, p \leq .001$), la mauvaise santé physique ($\beta = .16, p \leq .001$) et à la consommation abusive de l'alcool ($\beta = .09, p \leq .05$).
- Le bloc des variables contenant l'interaction entre le « *Gender* » et les deux types de conflit permet de constater que : l'interaction entre le « *Gender* » et le conflit travail-famille paraît n'avoir aucune relation significative avec la qualité de vie de l'individu; l'interaction entre le « *Gender* » et le conflit famille-travail a une relation négative significative seulement avec la consommation abusive de l'alcool ($\beta = -.10, p \leq .05$). Ceci infirme l'hypothèse 2a et confirme partiellement l'hypothèse 2b.

Tableau B.19 Les résultats de l'analyse de régression, des variables démographiques et du conflit travail-famille sur la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool (étude 1)

Variable	Depression			Poor physical health			Heavy alcohol use		
	ΔR^2	F	Beta	ΔR^2	F	Beta	ΔR^2	F	Beta
Step 1	.14	8.20***		.11	5.83***		.12	6.39***	
Gender (G) ^a			.14**			.13**			-.27***
Race ^b			.02			.14**			-.10*
Age			-.13*			.01			-.13*
Education			-.21***			-.10*			-.12**
Not married ^c			.14*			-.07			.05
Dual-carner marriage ^c			.07			-.03			.04
Number of children			.00			.03			-.04
Age of youngest child			-.03			.06			-.03
Family income			-.11*			-.17***			-.08
Number of work hours			.08			.01			.05
Step 2	.15	15.13***		.05	14.46***		.02	5.85**	
W → F conflict (WFC)			.09*			.12**			.10*
F → W conflict (FWC)			.36***			.16***			.09*
Step 3	.00	.22		.00	.08		.01	2.23	
G × WFC			.01			-.01			.00
G × FWC			.02			.02			-.10*

Notes. The degrees of freedom for the F statistics were 18, 485 for Step 1; 2, 483 for Step 2; and 2, 481 for Step 3.
^a0 = men; 1 = women. ^b0 = White; 1 = minority. ^cReference category was single-carner marriage.
 *p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001.

Source : Frone, M.R., Russel, M. et Barnes, G.M., (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 1, 57-69.

L'étude 2 :

Le conflit travail-famille a été mesuré comme dans l'étude 1. La dépression fut mesurée par quatre énoncés développés par Kandel (1985) avec une échelle de fréquence de quatre points. La mauvaise santé physique a été mesurée comme dans l'étude 1. La consommation abusive de l'alcool a été également mesurée comme à l'instar de l'étude 1. Enfin, 8 parmi les 9 variables sociodémographiques utilisées dans l'étude 1, ont été mesurées similairement aux mesures adoptées dans celle-ci. Seule la variable du revenu familial a subi une catégorisation en 8 au lieu de 14 comme ce fut le cas dans l'étude 1.

Les répondants pour cette étude ont été tirés de 455 familles (« *Householders* »), choisies aléatoirement dans la ville de Buffalo, de ses régions et des villes limitrophes (dans l'état de New York) dont 605 parents ont été interviewés. Le critère de sélection des 455 familles a été : avoir un enfant dont l'âge varie de 13 ans à 16 ans (un adolescent) et compter au moins un parent ayant participé dans la phase 1 de cette étude. Les 605 répondants travaillaient au moins 20 heures par semaine et avaient au moins un enfant à charge. Les

données ont été collectées par une équipe d'interviewers professionnels moyennant un protocole d'entrevue hautement structuré.

Le même type d'analyse a été mené sur les données collectées.

Les résultats enregistrés au titre de l'étude 2 ne semblent guère différer de ceux de l'étude 1 avec la seule différence notée au niveau des interactions entre la variable du « *Gender* » et les deux types de conflit travail-famille avec les trois domaines de qualité de vie : seule la relation entre l'interaction du « *Gender* » et le conflit travail-famille avec la dépression a été significative en ce sens que les hommes paraissent plus touchés par la symptomatologie dépressive que les femmes et ce contrairement au sens prédit par l'hypothèse 2a = .05, $p = .078$). Ces résultats confirment partiellement cette hypothèse, mais infirment complètement l'hypothèse 2b puisqu'une interaction entre le « *Gender* » et le conflit famille-travail n'a paru significative.

Tableau B.20 Les résultats de l'analyse de régression, des variables démographiques et du conflit travail-famille sur la dépression, la mauvaise santé physique et la consommation abusive de l'alcool (étude 2)

Variable	Depression			Poor physical health			Heavy alcohol use		
	ΔR^2	F	Beta	ΔR^2	F	Beta	ΔR^2	F	Beta
Step 1 ^a	.24	.95		.27	1.10		.24	.97	
Family-level dummy variables									
Step 2	.08	5.18***		.06	3.76***		.08	5.37***	
Gender (G) ^b			.13*			.07			-.21***
Race ^c			-.05			.07			-.13**
Age			-.09			.05			-.25***
Education			-.09			-.13*			-.16**
Not married ^d			-.01			-.05			.08
Dual-earner marriage ^d			-.05			-.08			-.08
Number of children			-.05			-.09			-.01
Age of youngest child			-.07			-.05			.07
Family income			-.21**			-.22***			.01
Number of work hours			.00			.10*			.04
Step 3	.05	17.31***		.01	4.15*		.01	3.87*	
W ↔ F conflict (WFC)			.17***			.05			.13**
F ↔ W conflict (FWC)			.15***			.10*			-.01
Step 4	.01	2.21		.00	.59		.00	.32	
G × WFC			-.10*			-.06			-.01
G × FWC			.02			.05			.04

Note. The degrees of freedom for the *F* statistics were 150, 454 for Step 1; 10, 444 for Step 2; and 2, 442 for Step 3; and 2, 440 for Step 4.

^aOn Step 1, the 150 family-level dummy variables were forced into the equation. Results for individual dummy variables are not reported. ^b0 = man; 1 = woman. ^c0 = White; 1 = minority. ^dReference category was single-earner marriage.

* $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Source : Frone, M.R., Russel, M. et Barnes, G.M., (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 1, 57-69.

Grosso modo, les résultats des deux études montrent : 1) les deux types de conflit ont paru positivement et significativement reliés aux trois domaines de bien-être ; 2) 10 sur les 12 effets indépendants ayant été testés ont paru statistiquement significatifs, confirmant par là l'hypothèse de départ; 3) les hypothèses 2a et 2b, qui prédisaient une disparité suivant le « *Gender* » dans les relations entre les deux types de conflit et les trois domaines de bien-être, n'ont pas été confirmées : sur les 12 interactions testées, deux seulement ont paru statistiquement significatives, mais une seule l'a été le sens prédit.

Parmi les perspectives annoncées par Frone et coll., (1996) pour la recherche future sur le conflit travail-famille on cite :

- Tout d'abord, il est fort recommandable d'examiner plus attentivement l'effet modérateur des caractéristiques intra-personnelles (ex. Le type de personnalité, le style et le comportement adopté face aux effets de l'interface travail-famille), interpersonnelles (ex. Le support social) et environnementales (ex. La mise en disponibilité pour les travailleurs d'horaire flexible de travail ou de garderie sur les lieux de travail pour leurs enfants).
- Ensuite, et étant donné l'impact des deux types de conflit travail-famille ressenti par les hommes et les femmes et du fait que ces deux types de conflit paraissent affecter les différents domaines de qualité de vie, il est recommandé de se pencher sur l'étude des stratégies alternatives entreprises pour contrecarrer cet impact : les stratégies prises individuellement par les travailleurs (« *Active Coping* ») et/ou les programmes d'aide établis par les organisations en l'occurrence, peuvent modérer les effets d'un seul type de conflit. Peu d'études ont été faites pour examiner de quelle façon se fait la gestion du conflit travail-famille.