

**Direction des bibliothèques**

**AVIS**

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

**NOTICE**

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Concilier le travail et la famille dans un monde en changement : L'importance du temps, du  
sexe et de l'efficacité personnelle

Par  
Lucie Houle

Département de psychologie  
Faculté des Arts et Sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du philosophiae  
doctor (Ph.D) en psychologie industrielle et organisationnelle

Octobre 2008

© Lucie Houle, 2008



Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Concilier le travail et la famille dans un monde en changement : L'importance du temps, du  
sexe et de l'efficacité personnelle

Présentée par :

Lucie Houle

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

.....  
Président-rapporteur : Marie Achille

.....  
Directeur de recherche : François Chiochio.

.....  
Membre du jury : Jean Morval

.....  
Examineur externe : Denis Morin

.....  
Représentant du doyen de la FES : Marianne Kempeneers

## Sommaire

Depuis l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, la question de la conciliation du travail et de la famille ne cesse de susciter l'intérêt des chercheurs et des praticiens. Toutefois, peu d'études ont examiné les différences qui existent entre les préoccupations des pères et des mères qui travaillent. Dans un premier temps, cette étude vient documenter empiriquement cette question, en comparant deux groupes indépendants de pères et de mères qui travaillaient pour la même entreprise en 1997 et en 2006. Les résultats des analyses ont démontré que, dans l'ensemble, l'expérience des pères et des mères se ressemble davantage qu'elle ne diffère. Aussi, ils indiquent que, malgré les changements et une pression grandissante sur la performance à l'intérieur de l'entreprise, leur fonctionnement ne s'est pas nécessairement détérioré.

Par la suite, un second article nous informe quant aux liens qu'entretiennent l'efficacité personnelle, le support social, le sexe et les phénomènes d'interférence entre le travail et la famille. Les analyses indiquent que, comparativement aux femmes, les hommes semblent bénéficier davantage du support offert par le superviseur. Aussi, chez les femmes qui ont un faible sentiment d'efficacité personnelle, le fait d'augmenter le support instrumental peut être néfaste plutôt que bénéfique, en ce sens qu'il est associé à une augmentation du niveau d'interférence perçue entre le travail et la famille. En contrepartie, l'efficacité personnelle représente une variable clé dans la perception des conflits de rôles entre le travail et la famille et ce peu importe le sexe de l'individu.

Afin d'approfondir l'importance du sentiment d'efficacité dans l'expérience de la conciliation du travail et de la famille, le troisième article examine l'effet indirect de cette ressource sur la relation entre les conflits de rôles et le bien-être des femmes. Les résultats

indiquent que plus les femmes se perçoivent comme étant capables de concilier ces deux sphères de vie, moins elles perçoivent de conflits. En retour, leur santé émotionnelle est meilleure, leur niveau d'engagement organisationnel augmente et elles se disent moins sujettes à considérer quitter leur emploi à cause de leurs obligations familiales. Les résultats confirment le rôle médiateur du sentiment d'efficacité personnelle qui se veut complet ou partiel selon la dimension de bien-être considérée.

Cette étude se veut originale à plusieurs égards. Notamment, en s'intéressant à l'évolution des préoccupations des pères et des mères à travers le temps, elle tient compte de l'incidence potentielle du contexte organisationnel et vient nuancer certains propos véhiculés dans la presse populaire et la littérature. Aussi, étant l'une des seules à considérer simultanément plusieurs modérateurs, elle permet d'apprécier l'interdépendance entre les conflits de rôles, le sexe, l'efficacité personnelle et le support social. De plus, en considérant l'effet direct et indirect du sentiment d'efficacité personnelle, il devient possible de comprendre la portée de cette ressource dans la perspective globale de l'adaptation. Les retombées de ces contributions au plan de la recherche et de l'intervention sont présentées en conclusion.

Mots clés : Conciliation travail et famille – Efficacité personnelle – Différences inter-sexes – Bien-être – Contexte organisationnel

## Abstract

Since the entrance of women in the workforce, researchers and practitioners have become increasingly interested in the issue of combining work and family. Up until recently, this topic was viewed, and treated, mainly as a feminine concern. Accordingly, few studies have examined the differences that exist between the experience of employed mothers and fathers. To empirically document this question, this study compares two independent groups of mothers and fathers who worked for the same company between 1997 and 2006. Overall, results show that there were more similarities than differences between the experience of mothers and fathers. Also, they indicate that, despite the organizational changes that took place and an increasing pressure on performance within the company, employed parents' level of functioning did not necessarily worsen.

Afterwards, a second article examines the relations among self-efficacy, social support, gender and work and family role conflict. The results show that, compared to women, men seem to benefit more strongly from the presence of a supportive supervisor. As well, in women with a low sense of efficacy, raising the amount of instrumental support may be detrimental rather than beneficial, in the sense that it is associated with increased levels of conflict between work and family roles. However, results indicate that self-efficacy is a key variable in perceived levels of role conflict between work and family regardless of gender.

To further explore the contribution of self-efficacy in the experience of combining work and family, the third article examines the indirect effect of this resource on the relations between work and family role conflict and women's well-being. Results indicate that the more women perceive they can manage the demands of work and family, the less

conflict they perceive between these two spheres. In return, their emotional health is better, their level of organizational commitment increases and they report being less likely to consider leaving their job because of their family responsibilities. The mediatory role of efficacy beliefs, even if partial in most instances, was consistent.

This study distinguishes itself from previous works in a number of ways. First, by examining changes in the preoccupations of mothers and fathers over time, it shows that there is definitely merit in looking for trends. This allows to take into consideration the potential effects of organizational contexts and to nuance some of the concerns raised in the popular press and in the literature. Second, this study is one of the few to consider simultaneously several moderators. By doing so, it allows us to appreciate the interdependence between work and family role conflict, gender, self-efficacy and social support. Moreover, by examining the direct and indirect effects of efficacy beliefs, it becomes possible to gain a better understanding of the extent to which this resource plays a key role in the adaptation of employed parents. The research and practical implications of these contributions are discussed.

Key words: Work and family interface – Self-efficacy – Gender differences – Well-being – Organisational context.

## Table des matières

|                                                                                                                                                      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Identification du jury                                                                                                                               | ii   |
| Sommaire en français                                                                                                                                 | iii  |
| Sommaire en anglais                                                                                                                                  | v    |
| Liste des tableaux                                                                                                                                   | ix   |
| Liste des figures                                                                                                                                    | x    |
| Liste des abréviations                                                                                                                               | xi   |
| Avant-propos                                                                                                                                         | xii  |
| Remerciements                                                                                                                                        | xiii |
| Introduction                                                                                                                                         | 1    |
| Objectifs de recherche                                                                                                                               | 2    |
| Contexte théorique                                                                                                                                   | 4    |
| L'interface du travail et de la famille                                                                                                              | 7    |
| État actuel des connaissances                                                                                                                        | 9    |
| Propositions de recherche                                                                                                                            | 15   |
| Article 1                                                                                                                                            | 19   |
| Lucie Houle, François Chiochio, Olga E. Favreau, & Martine Villeneuve. Combining work and family: A time and gender comparison.                      | 19   |
| Résumé                                                                                                                                               | 20   |
| Abstract                                                                                                                                             | 21   |
| Introduction                                                                                                                                         | 22   |
| Méthodologie                                                                                                                                         | 29   |
| Résultats                                                                                                                                            | 36   |
| Discussion                                                                                                                                           | 39   |
| Références                                                                                                                                           | 44   |
| Note de l'auteur                                                                                                                                     | 56   |
| Article 2                                                                                                                                            | 57   |
| Lucie Houle, François Chiochio, Olga E. Favreau, & Martine Villeneuve. Role conflict and self-efficacy among employed parents: An interactive focus. | 57   |
| Résumé                                                                                                                                               | 58   |
| Abstract                                                                                                                                             | 59   |
| Introduction                                                                                                                                         | 60   |
| Méthodologie                                                                                                                                         | 65   |
| Résultats                                                                                                                                            | 69   |



|                                                                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Discussion                                                                                                                                                          | 75  |
| Références                                                                                                                                                          | 80  |
| Note de l'auteur                                                                                                                                                    | 91  |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Article 3                                                                                                                                                           | 92  |
| Lucie Houle, François Chiochio, Olga E. Favreau, & Martine Villeneuve. Role conflict and well-being among employed mothers: The mediating effects of self-efficacy. | 92  |
| Note autobiographique                                                                                                                                               | 93  |
| Résumé                                                                                                                                                              | 95  |
| Abstract                                                                                                                                                            | 97  |
| Introduction                                                                                                                                                        | 98  |
| Méthodologie                                                                                                                                                        | 103 |
| Résultats                                                                                                                                                           | 107 |
| Discussion                                                                                                                                                          | 111 |
| Références                                                                                                                                                          | 115 |
| Note de l'auteur                                                                                                                                                    | 125 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Discussion générale                                                                                                                                                 | 126 |
| Résumé des articles                                                                                                                                                 | 126 |
| L'efficacité personnelle : une variable cognitive clé                                                                                                               | 131 |
| Implications pratiques                                                                                                                                              | 136 |
| Limites et prolongements                                                                                                                                            | 142 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Bibliographie                                                                                                                                                       | 148 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Annexe A. Accord des co-auteurs                                                                                                                                     | 180 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Annexe B. Questionnaire utilisé dans le cadre de la recherche décrite dans les articles 1, 2 et 3.                                                                  | 184 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Annexe C. Formulaire de consentement des participants pour l'étude des articles 1, 2 et 3.                                                                          | 197 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Annexe D. Questionnaire utilisé dans le cadre de la recherche décrite dans l'article 1 pour les participants de 2006.                                               | 199 |
| <br>                                                                                                                                                                |     |
| Annexe E. Formulaire de consentement utilisé pour les participants de 2006 pour l'article 1.                                                                        | 215 |

## Liste des tableaux

## Introduction

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1                                                                                                          |    |
| Principales Caractéristiques Étudiées à Titre de Déterminants des Conflits de Rôles entre le Travail et la Famille | 11 |

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 2                                                                                   |    |
| Principaux Effets Étudiés en lien avec les Conflits de Rôles entre le Travail et la Famille | 12 |

## Article 1. Combining work and family: A time and gender comparison.

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 1                                                                                               |    |
| Means Scores and Standard Deviations for the Five Dependent Measures as a Function of Gender and Time | 34 |

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Table 2                                        |    |
| Correlation Coefficients among Study Variables | 35 |

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 3                                                                                                             |    |
| Multivariate and Univariate Analyses of Variance F Ratios for Gender X Time Effects for the Five Dependent Measures | 38 |

## Article 2. Role conflict and self-efficacy among employed parents: An interactive focus.

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Table 1                                                          |    |
| Means, Standard Deviations, and Correlations for Study Variables | 70 |

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 2                                                                                                     |    |
| Summary of Hierarchical Regression Analysis for Variables Predicting Family Interfering with Work (N = 410) | 72 |

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 3                                                                                                     |    |
| Summary of Hierarchical Regression Analysis for Variables Predicting Work Interfering with Family (N = 410) | 74 |

## Article 3. Role conflict and well-being among employed mothers: The mediating effects of self-efficacy.

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Table 1                                                            |     |
| Means, Standard Deviations, and Correlations among Study variables | 108 |

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Table 2                                                                                          |     |
| Summary of Hierarchical Regression Analysis for the Mediation Effects of Self-efficacy (N = 300) | 110 |

## Liste des figures

### Introduction

#### Figure 1

Structure de la famille canadienne \_\_\_\_\_ 1

#### Figure 2

Représentation générique de l'étude de l'interface du travail et de la famille \_\_\_\_\_ 10

### Article 2. Role conflict and self-efficacy among employed parents: An interactive focus

#### Figure 1

Sample plot of three-way interaction between gender, self-efficacy and instrumental support at home predicting family interfering with work \_\_\_\_\_ 71

#### Figure 2

Sample plot of interaction between gender and supervisor's emotional support predicting work interfering with family \_\_\_\_\_ 73

### Discussion générale

#### Figure 1

Représentation des relations observées \_\_\_\_\_ 133

#### Figure 2

Exemple de l'application des modèles utilisés dans l'étude du stress à l'interface du travail et de la famille \_\_\_\_\_ 146

### Liste des abréviations

**ITF** : Interférence du travail sur la famille

**IFT** : Interférence de la famille sur le travail

**WIF** : Work interfering with family

**FIW** : Family interfering with work

## Avant-propos

"If you think you are beaten, you are.

If you think you dare not, you don't.

If you'd like to win but think you can't, it's almost a cinch you won't.

If you think you'll lose, you're lost.

For in the world we find, success begins with a fellow's will.

It's all in the state of mind.

Life's battles don't always go to the stronger or faster man.

But soon or late, the man who wins is the one who thinks he can."

Auteur inconnu

À la mémoire de Micheal Strobel (1927-1998) et pour tous ceux et celles qui persévèrent dans l'adversité.

## Remerciements

Tout au long de cette thèse, j'ai eu le privilège de côtoyer des gens exceptionnels. Mon tout premier remerciement va à Monsieur Micheal Strobel (1927-1998) pour son soutien, sa générosité et la qualité de son accompagnement à titre de superviseur, de chercheur et d'enseignant. Bien que je n'ai pu compléter ma thèse avec lui, ses conseils et ses recommandations dans le choix des variables étudiées et des questions abordées prennent vie aujourd'hui et contribuent à la qualité du travail réalisé. Nos échanges, sur la conciliation du travail et de la famille et sur la vie en générale, continuent également de me guider dans la manière d'aborder les problèmes et de réaliser mon métier de psychologue du travail et des organisations.

Je tiens à remercier Madame Olga Favreau de m'avoir accueillie suite au décès de Monsieur Strobel. Son ouverture, ses encouragements, son expertise et ses commentaires m'ont permis de concrétiser le travail amorcé. Également, un très grand merci à Monsieur François Chiocchio. À travers nos échanges, la qualité de sa rétroaction et sa disponibilité, j'ai acquis la conviction nécessaire pour aller au bout de ce projet et le courage de faire les choix qui s'imposaient pour y parvenir. Le lien qui nous uni à Monsieur Strobel donne un sens bien particulier à cette aventure qu'est la thèse de doctorat.

Un grand merci à Martine Villeneuve d'avoir pris le temps de m'écouter, de commenter le travail réalisé et de m'avoir aidé dans les moments d'incertitude. Je suis à tout jamais reconnaissante envers François Girard. Affectueusement, merci de m'avoir permis de me consacrer à ce projet, de m'avoir appuyé dans mes décisions et de m'avoir aidé à traverser les moments de doute et de découragement. Un merci tout particulier à mon père et à ma mère pour leur amour et leur soutien inconditionnels. À mes trois frères, merci

de m'avoir mise au défi de finir cette thèse. En toute amitié, je veux aussi remercier ceux et celles qui, à leur manière et souvent à leur insu, ont eu un impact positif sur l'accomplissement de cette thèse. Je songe tout particulièrement à: Marie-Claude, Linda, Hélène, Nicole, Jean-Pier, Line, Mariel, Julie, Robert, France, Catherine, Debbie, Sylvie, Jean-Yves, Simon, Antoine, Sylvain, Susan, Monique et Pierre. Je tiens aussi à témoigner ma gratitude envers Suzanne Girard pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser ce projet.

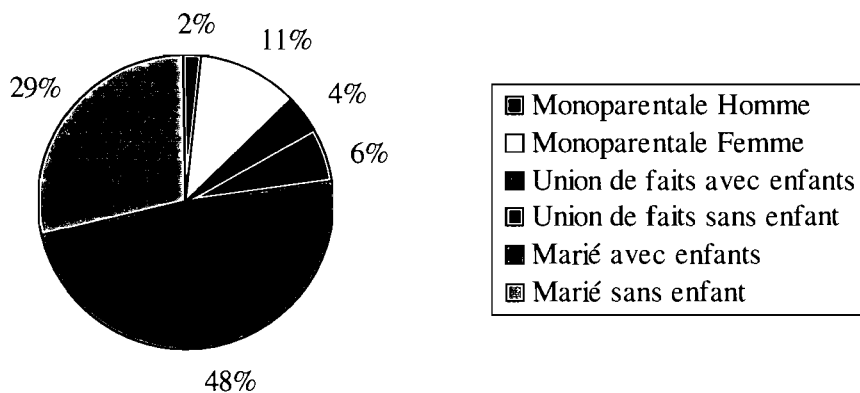
Je suis reconnaissante pour l'appui financier du fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) et envers tous les participants et participantes sans qui ce projet n'aurait pas été possible.

En début d'aventure, la conciliation du travail et de la famille n'était qu'un concept théorique. Avec le temps, j'ai fait l'expérience même de ce concept et de ce qu'il pouvait impliquer au quotidien. Ici, je tiens donc à remercier mes enfants, Olivier et Marc-Antoine, pour la manière avec laquelle ils me gardent enracinée dans la réalité et dans ce qui est important. Grâce à vous, il m'a été plus facile d'apprécier la complexité, la subtilité et la profondeur qui entourent des questions comme celle de la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle. Non seulement vous faites de moi une meilleure personne mais aussi un meilleur chercheur.

## Introduction

Au cours du vingtième siècle, d'importantes transformations ont eu lieu dans la structure et la situation économique des familles canadiennes. En effet, la famille traditionnelle, avec l'homme comme unique pourvoyeur et la femme qui s'occupe du foyer et des enfants, ne fait désormais plus office de modèle prédominant. Dans la majorité des cas, les familles d'aujourd'hui sont formées de deux conjoints qui travaillent à l'extérieur, comparativement à moins de 10% en 1940 (The Vanier Institute of the Family, 2000). Aussi, et tel qu'illustré à la figure 1, la famille tend à être de plus en plus diversifiée, se composant notamment de couples mariés ou vivant en union de faits, avec ou sans enfant, et de familles monoparentales ayant un homme ou une femme à leur tête (The Vanier Institute of the Family, 1994). De plus, 75% des travailleurs canadiens rapportent avoir des responsabilités familiales à l'égard de leurs enfants, de leurs parents âgés, ou de ces deux groupes.

Figure 1. Structure de la famille canadienne.



Selon MacBride-King et Bachmann (1999), concilier les responsabilités personnelles et professionnelles représente une source de stress moyen ou important pour près de la



moitié des Canadiens, et plus du quart mentionnent avoir de la difficulté à équilibrer ces deux domaines de vie. Lorsque l'équilibre est brisé, divers problèmes peuvent survenir. Par exemple, les employeurs estiment que les difficultés associées à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ont une incidence sur leurs activités de recrutement, la promotion des talents à l'interne et la fidélité de la main d'œuvre (Bachmann, 2000; Corporate Leadership Council, 2000; MacBride-King et Bachmann, 1999). Certaines études indiquent également qu'il existe un rapport étroit entre les obligations personnelles et professionnelles des travailleurs d'une part, et leurs niveaux de productivité, de mobilisation, d'absence, de stress et de fatigue émotionnelle et physique d'autre part (Duxbury et Higgins, 2003; Higgins, Duxbury, et Johnson, 2004). Dans la presse, ces questions ne cessent de gagner en popularité. Elles retiennent aussi l'intérêt de chercheurs dans plusieurs disciplines telles que la psychologie, la sociologie, les sciences administratives et la gestion des ressources humaines (Kofodimos, 1997; Lewis, Gambles, et Rapoport, 2007). Force est donc d'admettre que la conciliation du travail et de la vie personnelle représente un enjeu important pour notre société.

### *Objectifs de recherche*

Dans le cadre de cette thèse, la question de la conciliation du travail et de la famille est abordée sous l'angle plus spécifique de l'interface du travail et de la famille. Cette thèse poursuit deux grands objectifs. Le premier consiste à comparer l'expérience de pères et de mères qui travaillent à plein temps dans le secteur bancaire, à titre de gestionnaires ou de professionnels. Pour ces travailleurs, concilier le travail et la famille peut s'avérer particulièrement difficile puisque que leur emploi requiert un niveau élevé d'investissement en termes de temps et d'énergie. En retour, ceci les rend plus susceptibles de vivre des

niveaux élevés d'interférence entre ces deux rôles (Bouchard et Laberge, 1997; Johnson, Lero, et Rooney, 2001; Parasuraman, Purohit, Godshalk, et Beutell, 1996). Le deuxième objectif est d'examiner dans quelle mesure le sentiment d'efficacité personnelle et le support social influent sur la qualité de l'expérience des parents qui travaillent.

Le contexte théorique de l'introduction donne l'impulsion générale de la thématique et présente les connaissances qui sous-tendent les objectifs et les questions de recherche adressées dans cette thèse. Par la suite, ces objectifs et questions sont repris à l'intérieur de trois articles. Chaque article vient préciser les variables à l'étude, leur pertinence, la façon dont elles sont mesurées ainsi que la manière dont elles sont traitées en regard des lacunes et des opportunités identifiées dans la littérature. Spécifiquement, cette recherche aura un apport scientifique en examinant empiriquement certaines propositions véhiculées à l'égard des tendances qui émergent dans les préoccupations des parents qui travaillent. Elle viendra aussi enrichir les modèles théoriques actuels en: (1) élargissant notre connaissance des ressources qui sont susceptibles de faciliter la gestion de l'interface du travail et de la famille, et (2) précisant celles qui sont les plus critiques au niveau des conflits de rôles, de la rétention et du bien-être des employés. D'un point de vue pratique, en documentant les problématiques qui sont communes aux parents qui travaillent et celles qui sont plus spécifiques à certains groupes, comme les pères et les mères par exemple, cette recherche viendra soutenir les entreprises dans la gestion de la diversité de leur main d'œuvre et le développement de programmes adaptés aux besoins des employés. Également, elle offrira des perspectives d'intervention en identifiant les ressources sur lesquelles les entreprises et les individus doivent miser pour assurer leur bon fonctionnement en matière de conciliation du travail et de la famille.

## Contexte théorique

Pendant longtemps, les chercheurs et les praticiens ont entretenu le mythe des mondes séparés (Kanter, 1977), à savoir que le travail et la famille étaient des sphères distinctes n'ayant que très peu d'impact l'une sur l'autre. Ainsi, bien que les recherches sur le milieu du travail et de la famille débutent vers les années 20, l'étude de l'interface entre ces deux domaines s'est surtout développée au cours des trois dernières décennies, suite à divers changements sociaux, économiques et politiques. (Burke et Greenglass, 1987; Fallon, 1997; Gutek, Larwood, et Stromberg, 1986; Higgins, Duxbury, et Irving, 1992; St-Onge, Guerin, Chenevier, Denault, et Deschamps, 1997). L'un des plus importants changements a été l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Depuis les années soixante, les femmes ont fait une percée majeure dans plusieurs sphères de la vie publique, si bien qu'elles constituent aujourd'hui 45% des travailleurs rémunérés (Lero et Johnson, 1994). Leur présence se fait aussi de plus en plus marquée dans des postes traditionnellement réservés aux hommes. Par exemple, les femmes dirigent maintenant 30% des entreprises, occupent 43% des postes en gestion et en administration et représentent tout près de la moitié des dentistes et des médecins qui pratiquent dans les cliniques et les hôpitaux canadiens (Noël; 2007 ; Philp, 2000). Formant 55% des étudiants inscrits dans les universités, les femmes sont particulièrement nombreuses en sciences humaines, de l'éducation, en droit et en sciences administratives et de la santé. De plus, elles gagnent continuellement du terrain dans des secteurs plutôt typiquement masculins tels que le génie et l'architecture (Aubry, 1996; Johnson, Lero, et Rooney, 2001).

Autre fait intéressant, cet investissement dans la vie professionnelle se fait de moins en moins aux dépens de la vie familiale. Par exemple, le taux d'activités professionnelles

des mères ayant des enfants âgés de moins de 16 ans a doublé en vingt ans, passant de 35% en 1976 à 70% en 1997 (Conseil de la Famille et de l'Enfance, 1999; Statistique Canada, 2000). En 1999, 61% des mères ayant des enfants âgés de moins de trois ans occupaient un poste à temps plein (Philp, 2000). Chez les jeunes femmes qui débudent ou s'apprêtent à s'engager au plan professionnel, ce désir d'intégrer le travail et la famille demeure tout aussi présent (Kerpelman et Schvaneveldt, 1999; Peake et Harris, 2002). En retour, cet élargissement du rôle des femmes au-delà de la sphère familiale a forcé certains ajustements du côté des hommes. En effet, bien que la recherche indique que les femmes demeurent souvent les principales responsables de la vie familiale (Greenstein, 2000; Silver, 2000; Strazdins, Scannell, et Galligan 1997), de plus en plus de symétrie entre les sexes semble exister sur ce plan. Par exemple, les études indiquent que les hommes disent accorder autant d'importance à la famille que les femmes (Burke, 1994; Covin et Brush, 1991; Hartung et Rogers, 2000; Thoits, 1992). La contribution des hommes aux tâches domestiques et familiales se veut aussi de plus en plus importante (Bianchi, 2000; Pleck et Masciadrelli, 2003; Yueng, Sandberg, Davis-Kean, et Hofferth, 2001). Qui plus est, une proportion croissante de couples vont même jusqu'à renverser les rôles traditionnels, à savoir que c'est l'homme qui reste à la maison pour s'occuper des enfants tandis que la femme supporte financièrement la famille (Grégoire, 2001).

Parallèlement aux changements dans les rôles sociaux des hommes et des femmes, le marché du travail s'est lui aussi transformé. Durant les années 80 et 90, les conditions du marché de l'emploi sont devenues plus précaires. Par exemple, en Amérique du Nord, cette période coïncide avec une récession, une forte hausse des taux de chômage ainsi que l'expansion de l'économie du savoir et des technologies de l'information. Pour demeurer

concurrentielles, maintes entreprises procèdent alors à des mises à pied massives et n'offrent que des emplois contractuels ou à temps partiel (Fallon, 1997; Kaye et Jordans-Evans, 2000; Logan, 2000; Ruch, 2000; Zebeck et Mossier, 1990). La situation ne s'est réellement améliorée que vers la fin des années 90 (Statistiques Canada, 1999a, 1999b). Depuis, l'attraction et la rétention des ressources sont devenues des enjeux critiques dans plusieurs secteurs comme l'industrie des services financiers, le milieu hospitalier et le secteur de l'éducation (Corporate Leadership Council, 2000). Aussi, la vitesse à laquelle les entreprises se transforment tend à augmenter plutôt qu'à diminuer. Par exemple, la mondialisation et le décloisonnement des marchés financiers exposent l'entreprise à de nouvelles opportunités d'affaires ainsi qu'à une concurrence accrue. Ce faisant, les compagnies doivent se soumettre à de nouvelles lois et à une réglementation plus exigeante afin de protéger les intérêts des investisseurs et la confiance des clients. L'aplanissement des structures organisationnelles et le fait que les entreprises accordent de plus en plus d'importance à la compétence des individus plutôt qu'à leur ancienneté exigent davantage de collaboration entre différentes générations de travailleurs (Livernois, 2001; Zemke, Raines, et Filipczak, 2000). Au plan technologique, l'usage de l'ordinateur se banalise, les outils deviennent de plus en plus accessibles et les pratiques commerciales se standardisent. Ce contexte apporte de nouveaux défis de gestion et renforce l'importance de documenter les besoins des travailleurs par rapport à des problématiques comme celle de la conciliation du travail et de la famille. En effet, certains notent que les travailleurs vivent de plus en plus de pressions et de stress, disent avoir de moins en moins de temps et sont de plus en plus préoccupés par rapport à leur capacité à concilier le travail et la famille (Gambles, Lewis, et Rapoport, 2006; Guest, 2002; Hochschild, 1989; Lewis, 2003). Dans le même

ordre d'idées, l'étude de Bednar, Marshall et Bahout (1995) indique que les jeunes travailleurs du secteur bancaire mentionnent vivre un niveau plus élevé de stress face à leurs obligations familiales et professionnelles que leurs collègues plus âgés.

### *L'interface travail du travail et de la famille*

Dans l'ensemble, la littérature sur le travail et la famille propose cinq théories à partir desquelles les chercheurs peuvent examiner la façon dont le travail et la famille interagissent ensemble : la théorie de l'entraînement, de la compensation, de la segmentation, de l'instrumentalité et des conflits de rôles (Burke et Greenglass, 1987; Evans et Bartolomé, 1984; Payton-Miyazaki et Brayfield, 1976; St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, et Simard, 1993; Zedeck et Mossier, 1990). Chacune de ces théories offre un cadre spécifique sans pour autant exprimer à elle seule, ni de manière exhaustive, l'ensemble des relations qui existent entre le travail et la famille. Néanmoins, dans le cadre de cette thèse, la théorie des conflits de rôles est celle qui a été retenue pour examiner l'interface entre le travail et la famille. Les conflits de rôles entre le travail et la famille sont un phénomène fort répandu, qui peut affecter une part importante de l'effectif d'une entreprise. Par exemple, la recherche estime que ce phénomène touche entre 25% des travailleurs au Canada en général et jusqu'à 68% des employés qui ont de jeunes enfants à charge (Lero et Johnson, 1994). Plus récemment, un sondage effectué auprès d'entreprises canadiennes rapporte que 58% des employés mentionnent un niveau élevé de surcharge entre leurs rôles professionnel et familial et 44% d'entre eux trouvent que le travail nuit à la qualité de leurs relations personnelles (Dubury et Higgins, 2003). De plus, au plan de la recherche, cette théorie a été, et demeure, le cadre conceptuel dominant dans l'étude de l'interface du travail et de la famille.

Selon cette théorie, un conflit de rôles survient lorsque les attentes et les demandes provenant de deux (ou plusieurs) milieux sont incompatibles (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, et Rosenthal (1964). Tenter d'assumer les demandes d'un milieu devient difficile compte tenu du fait qu'elles rivalisent avec celles d'un autre. Cette notion de conflit inter-rôle a été reprise par Greenhaus et Beutell (1985) et appliquée à l'interface du travail et de la famille. Selon les auteurs, trois formes de conflits de rôles peuvent survenir entre le travail et la famille. Premièrement, le nombre d'heures passées au travail peut faire en sorte que la personne ne dispose pas d'assez de temps pour assumer son rôle de parent. De la même manière, l'horaire des activités familiales ou les besoins de certains membres de la famille (p.ex. : les enfants d'âge préscolaire) peut faire en sorte qu'il est difficile de rencontrer certaines exigences du travail. Dans ces deux cas, les individus vivent des conflits en termes de temps. Deuxièmement, il se peut que d'autres situations mènent plutôt à des sentiments de surcharge ou de conflits en termes d'efforts. Par exemple, il est possible qu'être parent requiert énormément d'efforts et qu'une personne ne trouve pas l'énergie nécessaire pour rencontrer les exigences de son travail et le réaliser adéquatement. À l'inverse, le travail peut solliciter une part importante de l'énergie dont dispose une personne et faire en sorte qu'il en reste peu, ou pas suffisamment, pour répondre aux besoins de la famille. Troisièmement, au plan comportemental, les façons de faire et d'être qui assurent le succès au travail telles l'agressivité, la compétitivité, et l'objectivité par exemple peuvent différer et interférer avec celles qui doivent être adoptées à la maison (p.ex. : faire preuve de compassion et de chaleur). On parle alors davantage de conflit de rôles en termes de comportements. À ce jour, les recherches ont porté presque exclusivement sur les deux premières formes de conflits, soit les conflits de rôles en

termes d'efforts et de temps, dont l'appellation peut varier d'un auteur à l'autre : « work-nonwork conflict », « home-nonhome conflict » ou conflit travail-famille (Aryee, 1992; Bedeian, Burke, et Moffett, 1988; Beutell et Greenhaus, 1983; Frone, Russell, et Cooper, 1992; Greenhaus et Parasuraman, 1986; Wiley, 1987). Il importe également de préciser que la théorie de Greenhaus et Beutell (1985) ne suppose pas que le travail et la famille sont nécessairement en conflit. Elle avance plutôt que les demandes d'un environnement peuvent interférer avec celles d'un autre milieu et créer, en retour des sentiments de conflits et de surcharge.

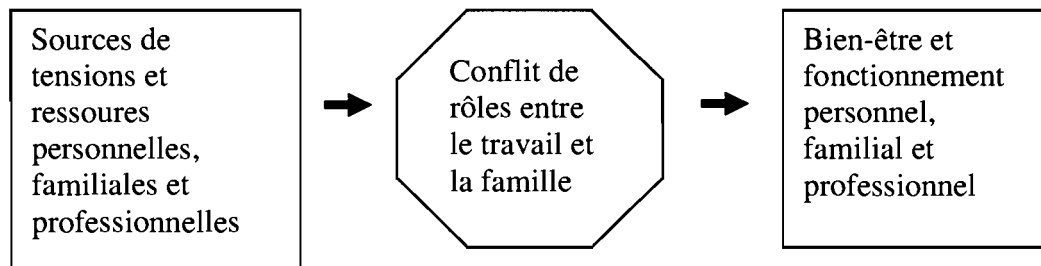
#### *État actuel des connaissances*

Durant les années 90, plusieurs modèles ont été développés afin d'illustrer et d'évaluer les relations entre l'individu, sa famille, son travail et les conflits de rôles entre ces deux domaines de vie (Adams, King, et King, 1996; Frone, Yardley, et Markel, 1997; Higgins, Duxbury, et Irving, 1992; Kelly et Voydanoff, 1985; Kopelman, Greenhaus, et Connolly, 1993; Parasuraman, Purohit, Godshalk, et Beutell, 1996; Williams et Alliger, 1994). En général, ces modèles tendent à positionner les conflits de rôles entre le travail et la famille comme une variable intermédiaire qui se situe à mi-chemin entre une série d'antécédents et divers indices de fonctionnement et de bien-être (voir figure 2). Les antécédents font référence aux sources de tensions et aux demandes avec lesquelles un individu doit composer et qui sont susceptibles de créer de l'interférence entre le travail et la famille. À ces informations viennent s'ajouter celles concernant les ressources dont dispose un individu pour faciliter la conciliation du travail et de la famille ou minimiser l'interférence entre ces deux sphères. En retour, les conflits de rôles peuvent avoir des impacts négatifs sur différentes facettes de la vie et ce tant au plan physique que



psychologique. Divers niveaux d'analyse, soit l'individu, le milieu du travail et celui de la famille peuvent être considérés.

Figure 2. Représentation générique de l'étude de l'interface du travail et de la famille.



De récentes méta-analyses et revues de littérature en psychologie industrielle et organisationnelle tracent un portrait des principales variables qui ont été étudiées en lien avec les conflits de rôles entre le travail et la famille, soit à titre d'antécédents (sources ou ressources) ou d'effets potentiels (Allen, Herst, Bruck, Sutton, 2000; Byron, 2005; Carrier et Roskies, 1993; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, et Brinley, 2005; Frone, 2003; Kossek et Ozeki, 1998, 1999). Ces variables sont résumées dans les tableaux 1 et 2. Comme le démontrent ces tableaux, l'étude des conflits de rôles entre le travail et la famille a suscité énormément d'intérêt. Au-delà de cette effervescence, certaines tendances clés se dégagent et retiennent notre attention.

Tableau 1

Principales Caractéristiques Étudiées à titre de Déterminants des Conflits de Rôles entre le Travail et la Famille

| Niveau   | Déterminant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individu | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Age</li> <li>• Sexe</li> <li>• État matrimonial</li> <li>• Revenu</li> <li>• Orientation à l'égard des rôles masculin et féminin</li> <li>• Traits de personnalité et dispositions personnelles</li> <li>• Stratégies utilisées pour composer avec les demandes du travail et de la famille</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Famille  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'enfants à charge</li> <li>• Age des enfants et présence d'enfants d'âge préscolaire</li> <li>• Niveau d'implication dans les tâches domestiques et les soins aux enfants</li> <li>• Santé et état fonctionnel des enfants et du conjoint</li> <li>• Qualité de la vie conjugale</li> <li>• Niveau de support du conjoint et des autres membres de la famille</li> <li>• Importance accordée à la famille</li> <li>• Niveau d'investissement psychologique dans le rôle familial</li> <li>• Insatisfaction à l'égard des services de garde et de l'aide à la maison</li> </ul>                                                                                           |
| Travail  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures travaillées</li> <li>• Charge de travail</li> <li>• Flexibilité dans l'horaire</li> <li>• Niveau d'autonomie et de stress</li> <li>• Fréquence du voyage</li> <li>• Niveau et type de poste</li> <li>• Type d'entreprise (travailleur autonome, PME, grande entreprise)</li> <li>• Niveau d'investissement psychologique dans le rôle professionnel</li> <li>• Importance accordée au travail</li> <li>• Niveau de support social dans le milieu de travail</li> <li>• Attitude à l'égard de l'emploi et du statut d'emploi</li> <li>• Qualité et type de programmes offerts en entreprise pour faciliter la conciliation du travail et de la famille</li> </ul> |

Tableau 2

Principaux effets étudiés en lien avec les conflits de rôles entre le travail et la famille

| Niveau   | Effet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Individu | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détérioration de la santé physique</li> <li>• Insatisfaction face à la vie en général</li> <li>• Dépression et troubles de l'humeur</li> <li>• Aliénation</li> <li>• Détresse psychologique</li> <li>• Anxiété</li> <li>• Augmentation de la consommation d'alcool et autres substances</li> <li>• Augmentation du stress et des tensions</li> </ul>                                                                                                                                                                        |
| Famille  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfaction face à la famille</li> <li>• Augmentation du stress à la maison</li> <li>• Diminution de la qualité de la vie familiale et de la vie conjugale</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Travail  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Épuisement professionnel</li> <li>• Absentéisme et retard</li> <li>• Diminution du rendement et de la qualité du travail</li> <li>• Refus de promotion et de relocalisation</li> <li>• Insatisfaction face à la progression de carrière</li> <li>• Insatisfaction face à son travail et à l'organisation</li> <li>• Diminution de l'engagement face à l'organisation</li> <li>• Augmentation de l'intention de quitter et du taux de roulement</li> <li>• Difficultés à recruter et attirer de nouveaux employés</li> </ul> |

Premièrement, les recherches mettent en lumière l'importance de tenir compte de la nature bidirectionnelle des conflits de rôles entre le travail et la famille (Byron, 2005; Frone, 2003). En effet, la littérature indique que les individus perçoivent que le travail empiète davantage sur leur vie familiale que l'inverse. Par exemple, dans leur étude auprès de 1345 membres d'un syndicat québécois, qui avaient au moins un enfant à leur charge, St-Onge et Guérin (1998) ont trouvé des niveaux d'interférence du travail sur la famille (ITF) deux fois plus élevés que ceux pour l'interférence de la famille sur le travail (IFT).

Cette même tendance a été observée chez des employés non-syndiqués ainsi qu'aux États-Unis, en Asie et en Europe (Eagles, Miles, et Icenogle, 1997; Eby et al., 2005; Fallon, 1996; Frone, 2003; Kinnunen et Mauno, 1998). Plus important encore, il semble exister des relations uniques entre un domaine de vie particulier et chaque forme d'interférence. Autrement dit, lorsque la source d'interférence provient du domaine familial, comme la présence d'enfants d'âge préscolaire par exemple, elle tend surtout à être associée à l'IFT. En contre partie, les sources d'interférence provenant du milieu professionnel, comme le nombre d'heures travaillées par exemple, tendent à être davantage associées à l'ITF. Dans le même ordre d'idées, l'ITF semble plutôt avoir des répercussions sur la vie familiale tandis que l'IFT tend surtout à avoir des impacts sur la vie au travail. Toutefois, ce patron de relations semble moins s'appliquer aux dispositions personnelles des individus, comme l'estime de soi, l'affect positif ou le sentiment de contrôle, qui semblent liées de la même manière à l'ITF et à l'IFT (Frone, 2003).

Deuxièmement, au niveau des variables étudiées, l'identification des sources d'interférence demeure un thème dominant, l'accent ayant été mis principalement sur les variables sociodémographiques et les caractéristiques objectives des rôles familial et professionnel comme le nombre d'heures travaillées, le statut matrimonial, l'ampleur des responsabilités familiales, l'horaire de travail, l'âge, etc (Zedeck, 1992). Les ressources personnelles telles les stratégies de coping ou d'adaptation et le support social représentent respectivement moins de 1% et moins de 5% des thèmes abordés dans les recherches (Eby et al., 2005). Quant aux effets potentiels des conflits de rôles entre le travail et la famille, la satisfaction à l'égard du travail et de la vie en général sont de loin les indices de bien-être qui ont été les plus examinés (Kossek et Ozeki, 1998; 1999). Cependant, malgré le fait que

de plus en plus d'études sur le stress et la santé s'intéressent aux relations entre l'ITF et l'IFT et le bien-être physique et psychologique (Frone, 2003), on connaît encore trop peu les liens entre ces deux types d'interférences et des indices plus comportementaux comme la performance, l'absentéisme et les décisions professionnelles à l'égard d'un emploi ou d'un employeur (Allen, Herst, Bruck, et Sutton, 1999).

Finalement, au plan méthodologique, peu d'études longitudinales ont examiné les interrelations entre les antécédents potentiels, les conflits de rôles entre le travail et la famille et la qualité de vie des individus. Dans la majorité des cas, l'objectif premier en est un de prédiction, à l'intérieur duquel les relations directes entre les diverses variables à l'étude sont considérées. Selon Eby et ses collègues (2005), moins du tiers des études recensées ont testé des variables médiatrices. Certains notent aussi que l'effet modérateur des variables sociodémographiques, notamment le sexe, devraient être davantage pris en cause (Byron, 2005; Voydanoff, 2002). Pendant longtemps, la conciliation du travail et de la famille a été perçue comme une problématique presque exclusivement réservée aux femmes; le postulat implicite étant que c'était leur rôle qui se transformait et non celui des hommes. Quant à la recherche sur la santé et le bien-être des hommes, elle a surtout porté sur l'impact du rôle professionnel plutôt que sur celui du rôle familial ou de la conciliation de ces deux rôles (Fallon, 1997). Ainsi, les recherches sur l'interface du travail et de la famille se sont principalement attardées à l'expérience des mères et peu d'études comparatives des sexes ont été menées. Dans leur récent écrit, Lewis, Gambles et Rapoport (2007) soulignent aussi que la conciliation du travail et de la vie personnelle est une problématique qui s'encre inévitablement dans le contexte social, culturel et organisationnel qui entoure la recherche. Puisque ce contexte change, et ce de manière

particulièrement rapide et importante depuis quelques années, l'effet du temps sur les perceptions et les préoccupations des parents qui travaillent suscite de plus en plus d'intérêt (Parasuraman et Greenhaus, 1997; Wallace, 2004).

### *Propositions de recherche*

Cette étude tient compte du fait que les être humains apportent au travail et à la maison des composantes émotives, personnelles et intellectuelles et que, par conséquent, le travail et la famille s'influencent mutuellement. Ainsi, la direction du conflit de rôles entre le travail et la famille est prise en considération. De plus, cette recherche se distingue des études antérieures en utilisant un échantillon d'individus qui occupent des types et des niveaux de fonction similaires au sein de la même entreprise plutôt qu'un échantillon provenant de diverses entreprises. Ceci permet de minimiser les effets du statut professionnel et du milieu organisationnel sur les variations observées dans l'expérience des parents qui travaillent (Emslie, Hunt, et Macintyre, 1999).

En regard de l'état actuel des connaissances, des choix stratégiques ont été faits. Ils se traduisent à l'intérieur de trois articles. Le premier article de cette thèse compare deux groupes indépendants de pères et de mères qui ont travaillé sein de la même institution financière à neuf ans d'intervalle (c.-à-d. en 1997 et en 2006). Il examine les relations entre le temps, le sexe et le bon fonctionnement en matière de conciliation du travail et de la famille. Les analyses corrélationnelles et multi-variées sont utilisées pour tester ces relations. Les questions centrales qui guident cette analyse sont: de quelle manière les perceptions et les comportements en matière de conciliation du travail et de la famille ont-ils changé entre 1997 et 2006? Aujourd'hui, les employés font-ils face à des défis plus importants que ceux en 1997? Est-ce les perceptions et les comportements des employés en

matière de conciliation du travail et de la famille varient en fonction du sexe? De quelle manière les résultats obtenus viennent-ils alimenter les réflexions des dirigeants qui recherchent l'équilibre entre la performance financière de leur entreprise et le bien-être de leurs employés?

Après avoir tracé ce portrait, il s'avère judicieux d'examiner les ressources pouvant améliorer la qualité de l'expérience des parents qui travaillent. L'intérêt de ces variables vient notamment du fait qu'elles permettent d'explorer des questions comme: «Comment se fait-il que certains individus concilient avec succès le travail et la famille tandis que d'autres y arrivent difficilement?». Aussi, contrairement aux études antérieures qui cherchaient principalement à identifier les sources de stress et de conflits, celles sur les ressources adoptent une perspective plus positive dans l'analyse des difficultés auxquelles les individus font face. En effet, elles nous informent davantage sur les facteurs qui mènent à leur bien-être ou qui peuvent les protéger des effets négatifs du stress, plutôt que sur les éléments qui nuisent à leur fonctionnement. D'un point de vue pratique, ceci est important. Si nous ne pouvons éviter l'interférence entre le travail et la famille, il est essentiel de comprendre ce qui peut en faciliter la gestion et en diminuer l'occurrence. Le deuxième article de cette thèse s'intéresse donc aux relations entre l'efficacité personnelle, le support social, le sexe et les conflits de rôles entre le travail et la famille. Précisément, il vérifie dans quelle mesure le sentiment d'efficacité personnelle et le support social ajoutent à la prédiction de l'ITF et de l'IFT au-delà des sources de tensions et des contraintes présentes dans l'environnement familial et professionnel, soit: le nombre d'enfants d'âge préscolaire, l'importance du rôle familial et professionnel, le nombre d'heures travaillées par semaine et les responsabilités familiales. Par la suite, il explore l'interaction entre le sentiment

d'efficacité personnelle et le support social ainsi que l'effet modérateur du sexe sur les relations entre: l'efficacité personnelle, le support social et les conflits de rôles entre le travail et la famille. À notre connaissance, ces interrelations n'ont pas encore été examinées dans la littérature sur le travail et la famille. Aussi, afin d'enrichir cette littérature, la nature multidimensionnelle du support social est prise en compte en incluant simultanément différentes sources de support, soit la famille et le milieu organisationnel, et différentes formes, soit l'aspect instrumental et émotif du support perçu. Les analyses corrélationnelles et les régressions multiples sont utilisées pour tester ces relations. Les questions centrales qui s'y rattachent sont : Quelles ressources ont le poids le plus important dans la prédiction de l'ITF et de l'IFT? Dans quelle mesure les différentes sources et formes de support social sont-elles liées au sentiment d'efficacité personnelle des parents qui travaillent? Est-ce que les relations entre le sentiment d'efficacité personnelle, le support social, et les conflits de rôles entre le travail et la famille varient en fonction du sexe?

Le dernier article de cette thèse se concentre spécifiquement à l'expérience des femmes. Bien que les hommes se disent de plus en plus préoccupés par la conciliation du travail et la famille, ce sont les femmes qui donnent la vie et qui, par conséquent, se voient dans l'obligation de modifier leur parcours professionnel. De plus, à l'inverse des hommes, le fait d'avoir une famille est encore souvent perçu chez les femmes comme une contrainte plutôt qu'un atout et, pour plusieurs d'entre elles, la transition du travail vers la maison représente une source de stress et de tension importante (Burke, 1999). Néanmoins, les femmes représentent un bassin clé de talents et d'expertises et leur expérience à titre de travailleur est devenue un thème important dans l'étude du management et en psychologie du travail (Broadbridge et Hearn, 2008). Il est donc dans l'intérêt de tous, chercheurs,



praticiens et employeurs, d'être en mesure d'identifier les éléments qui sont susceptibles de contribuer à leur santé et à leur bien-être. Dans cette optique, le troisième article de cette thèse vient tester l'effet indirect du sentiment d'efficacité personnelle sur le bien-être personnel et professionnel des femmes. Par le truchement d'analyses corrélationnelles et de régressions multiples hiérarchiques, il vérifie l'effet de médiation du sentiment d'efficacité personnelle dans la relation entre les conflits de rôles entre le travail et la famille d'une part, et les aspects suivants du bien-être d'autre part : la santé émotionnelle, le niveau d'engagement organisationnel et l'intention de quitter son employeur. Les grandes questions qui sous-tendent ces analyses sont, notamment: comment peut-on limiter les effets négatifs des conflits de rôles sur la vie des mères qui travaillent? Sur ce plan, est-ce que le sentiment d'efficacité personnelle apparaît comme un mécanisme clé, et ce peu importe la direction du conflit entre le travail et la famille et la dimension de bien-être considérée?

Article 1

Combining work and family: A time and gender comparison

Lucie Houle, François Chiochio\*, Olga E. Favreau,

Department of Psychology, Université de Montréal, Québec,

and Martine Villeneuve

Organizational Development, Fédération des Caisses Populaires Desjardins du Québec,

Québec

\*Requests for reprints should be addressed to François Chiochio, Université de Montréal,

C.P. 6128, Succursale Centre-Ville, Montréal, Quebec, Canada, H3C 3J7,



Soumis à la revue: Gender, Work, and Organization

### Résumé

Cette étude examine l'effet conjoint du temps et du sexe sur le fonctionnement de parents qui travaillent, tel qu'évalué par le niveau d'interférence du travail sur la famille, les croyances d'efficacité personnelle, les intentions de quitter le travail et les comportements de retrait. Les données ont été recueillies auprès de deux échantillons indépendants d'employés, travaillant pour la même institution financière à neuf ans d'intervalle (c.-à-d. en 1997 et en 2006). Les résultats indiquent que les effets principaux du temps et du sexe sont significatifs mais l'interaction entre les deux ne l'est pas. En 2006, les employés ont manifesté un niveau plus élevé d'efficacité personnelle, moins d'intentions de quitter leur emploi et des absences plus fréquentes pour des raisons familiales qu'en 1997. Comparativement aux hommes, les femmes indiquent un sentiment d'efficacité personnelle plus bas et plus d'intention de quitter leur emploi. Les résultats suggèrent que l'équilibre entre le travail et la famille et la performance organisationnelle ne sont pas nécessairement des objectifs stratégiques incompatibles. Les conditions d'émergence de ces résultats et leurs implications sont discutées.

Mots clés : Travail-famille, temps, sexe.

### Abstract

This study examined the joint effects of time and gender on the functioning of employed parents, as assessed by reported levels of work interfering with family, efficacy beliefs, turnover intentions, and withdrawal behaviors. Data were obtained from two independent samples of employees who worked for the same financial institution nine years apart (i.e., in 1997 and in 2006). Main effects were found for both time and gender but not for their interaction. Employees in 2006 reported higher efficacy beliefs, lower turnover intentions, and more frequent absences due to family matters than those in 1997. Compared to men, women reported a lower sense of efficacy and greater turnover intentions. Findings suggest that balance between work and family and organizational performance are not necessarily incompatible strategic objectives. The conditions under which this may have been possible along with the general implications of these findings are discussed.

Key words: Work-Family, Time, and Gender

### Combining work and family: A time and gender comparison

At the turn of the new millennium, researchers reviewed the content and methodological issues that had been covered over the last few decades in the field of industrial and organizational psychology (Kahalas, 2001; Sparks, Faragher and Cooper, 2001; Tharenou, 2001). In light of current organizational challenges and managerial concerns, several authors emphasized the need for greater contextualization and encouraged its inclusion in research methods and reporting (Johns, 2001; Rousseau and Fried, 2001; Tharenou, 2001). One area where this has been promising is work-family research. For instance, studies have discussed the importance of supportive family and work environments for the physical and psychological well-being of employed parents (Brough, O'Driscoll and Kalliath, 2005; Mauno, Kinnunen and Kuokolanen, 2006; Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; Wadworth and Owens, 2007). Others have examined the impact of contextual factors, such as family-supportive organizational cultures and policies, on the ability to balance work and family (Allen, 2001; Anderson, Coffey and Byerly, 2002; Behson, 2002; Stavrou, 2005). Likewise, comparisons across cultures and institutions have contributed to our understanding of the extent to which work-family balance issues vary as a function of societal and business contexts (Callan, 2007; Netemeyer, Brasher-Alejandro and Boles, 2004; Spector et al., 2004). Few, unfortunately, have examined how work-family issues have evolved over time and brought on new challenges for scientists and decisions-makers. This study further explores this question by examining the effects of time and gender on the good functioning of independent samples of employed parents, who worked for the same financial institution nine years apart.

## Literature review

### *The significance of time*

The argument has recently been raised that the question of work-life balance cannot be fully understood without acknowledging that it is somewhat influenced by, and a product of, its time (Lewis, Gambles and Rapoport, 2007; Wallace, 2004). Considering time is a way to appreciate the effects of context, in the sense that specific events and conditions can be taken into account when formulating hypotheses and/or interpreting results (Johns, 2001; Mowday and Sutton, 1993). For instance, the massive influx of mothers into the job market and the rise of dual-earner families have prompted comparisons of workers from different social eras. These studies have allowed researchers to identify significant shifts in attitudes towards housework, in gender role attitudes, and in the importance attributed to work-life balance (Crompton, Brockman and Lyonette, 2005; Robinson and Milkie, 1998; Smola and Sutton, 2002). In a similar vein, researchers have become increasingly interested in the changes that have transformed in recent years the way most businesses and individuals operate. For example, globalization has created a greater need for mergers and strategic alliances, while technological advances have exposed employees to new work designs and faster ways of conducting businesses (Marks, 2006; Schabracq and Cooper, 2001). In and of themselves, companies' internal environments have also generated considerable turbulence. For instance, to remain cost-efficient and competitive in a more global economy, many companies have increased the pace at which they are transforming their business models, management practices and human resources policies (Jones et al., 2005; Kahalas, 2001; Tharenou, 2001; Wischnevsky, 2004).

One observation is that these internal and external changes can result in increased feelings of job insecurity, absenteeism, greater stress, longer working hours, and greater pressures to prioritize work over one's personal life (Launis and Pihlaja, 2007; Sparks, Faragher and Cooper, 2001; Todd, 2004). Likewise, there has been some speculation that, in recent years, the management of personal and professional obligations has become increasingly difficult, with more and more employees experiencing high levels of stress as a result of this situation (Dansereau, 1999; Duxbury and Higgins, 2003; Hunsley, 2006; Johnson, Lero and Rooney, 2001; Wallace, 2004). Yet, few have directly examined this proposition and research in this area suffers from a number of limitations. On the one hand, there has been a tendency to focus on the general matter of work-life balance rather than the specific dynamics of the work and family interface. While work-life balance has become a popular issue among scholars and practitioners, there remains substantial debate over its definition, measurement, and relations with well-being (Greenhaus, Collins and Shaw, 2003; Frone, 2003). On the other hand, many studies have yielded only general descriptive data and offer little information on the interrelations among the variables relating to employed parents' functioning or the effects of potential moderators. As well, studies do not systematically control for the effects of demographic and role characteristics that may account for some of the observed differences among employed parents, such as the number and age of the children, the amount of family responsibilities, working hours, etc. (Carrier, 1993; Warren and Johnson, 1995). One exception is a study by Winslow (2005) who compared reported levels of interference from work into the family, from two independent samples of employed parents compiled in 1977 and 1997. This study showed that levels of conflict rose during this period, particularly in men, whereas parental status remained an

important characteristic in the prediction of role conflict. Another study by White and his colleagues (White, Hill, McGovern, Mills and Smeaton, 2003) found that working hours and high-performance management practices became more strongly related to work and family role conflict over an eight year period (i.e., 1992 and 2000). Also, even after controlling for working hours, results showed that the kind of appraisal systems and group motivational practices that had been introduced over time were associated with more negative spillover from work to home. Unfortunately, in both studies, employed parents' functioning was assessed exclusively in terms of role conflict between work and family.

#### *Good functioning among employed parents*

When it comes to evaluating good functioning among employed parents, role conflict remains the dominant paradigm and many view it as an indicator of the balance, or lack thereof, between work and family domains (Adams, King and King, 1996; Frone, 2003; Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996; Parasuraman and Greenhaus, 2002). Role conflict between work and family is a specific form of inter-role conflict characterized by the presence of multiple and incompatible sets of demands; its directionality varies as a function of the source of the interference (Greenhaus and Beutell, 1985; Gutek, Searle and Klepa, 1991; Kahn et al., 1964; Netemeyer, Boles and Murriam, 1996). Namely, when family responsibilities impede upon work, family interfering with work (FIW) is said to occur. Conversely, work interfering with family (WIF) happens when professional obligations get in the way of family commitments. Geurts and Demerouti's (2003) review indicates that WIF tends to be a much more prevalent form of conflict than FIW. In general, industrial and organizational studies also tend to focus on the effects of work onto family



rather than the opposite.

Recently, another topic that has attracted attention is the importance of self-perceptions and subjective feelings about the management of work and family (Beauregard, 2005; Cinamon, 2006; Frider and Ryan, 2005; Milkie and Peltola, 1999). Specifically, one's sense of control or efficacy has been identified as an important asset in the management of multiple roles (Kossek, Lautsch and Eaton, 2006; Martire, Stephens and Townsend, 1998; Noor, 2002; Rosenbaum and Cohen, 1999; Thomas and Ganster, 1995). In the field of psychology, self-efficacy, or the belief in one's capacity to produce a given behavior (Bandura, 1977; 1986), has been related to various aspects of well-being and functioning. For instance, having a high sense of efficacy has been linked to the regulation of the stress process, lower levels of anxiety and depression, and improved work performance and well-being (Bandura, 1997; Karademas, 2006; Lu, Sui, and Cooper, 2005; Lubbers, Loughlin and Zweig, 2005). More specifically among employed parents, a greater sense of efficacy has been associated with greater psychological and emotional health, higher work effectiveness, greater organizational commitment, and reduced levels of FIW, WIF, and turnover intentions (Butler, Gasser and Smart, 2004; Cinamon, 2006; Erdwins et al., 2001; Houle et al., 2008; Ozer, 1995; Yardley, 1994).

As for companies and governments, good functioning in the area of work and family often translates into greater employee morale, and lower health and operational costs. For instance, in Canada, it is estimated that absenteeism due to difficulties in combining the demands of work and family cost companies 3 billion dollars annually and up to 425 million dollars in health care (Duxbury and Higgins, 2001; Johnson, Lero and Rooney,

2001). Difficulties with combining work and family may also prevent companies from attracting, developing, and retaining key resources. For example, a recent survey has found that 34% of workers reported having refused a promotion because of their difficulties with balancing work and family, while 30% were considering leaving their current employer, or had previously done so, because of such difficulties (Macbride-King and Bachmann, 1999).

Finally, gender remains a critical issue that cannot be ignored. For instance, studies have shown that compared to men, women report higher levels of family and work stress, spend more time on housework and childcare, and tend to view both roles as highly important (Cinamon and Rich, 2006; Crompton, Brockmann and Lyonette, 2005; O'Laughlin and Bischoff, 2005; Parasuraman and Simmers, 2001). They are also more inclined to take time away from work in order to resolve family matters and to factor in family responsibilities when making professional choices (Belkin, 2003; Boyar, Maertz and Pearson, 2005; Drago, Colbeck and Bardoel, 2005; Tishler, 2004). Others note, however, that men have become increasingly concerned with, and affected by, the joint management of work and family, and report levels of stress comparable to those reported by women (Frone, 2003; Grzwacz et al., 2007; Hill, 2005; Hill, Martinson, Hawkins and Ferris, 2003; McElwain, Korabik and Rosin, 2005). Accordingly, as gender may bring different sets of constraints, it may also affect individuals' perceptions of WIF, their sense of efficacy and their withdrawal attitudes and behaviors.

#### The present study

This study examines the effects of time and gender on the good functioning of independent samples of employed parents, who worked for the same company nine years

apart. To address limitations of previous studies, it considers the following cognitive and behavioral indices of functioning that capture the particular dynamics of the work and family interface: (1) WIF, (2) efficacy beliefs in one's ability to manage the joint demands of work and family, (3) turnover intentions and (4) withdrawal behaviors due to family matters. In light of the recent call for greater contextualization among industrial and organizational researchers, this study also takes into account the fact that, shortly after data were collected at time one (1997), the company's president and CEO changed. With the objective of creating a more performance-driven culture, this new leadership brought on important structural and strategic changes, and additional pressures towards increased performance. For example, a new distribution model, based on specialized business lines and centralized key operations, was put into place and most jobs were redesigned in accordance with this new segmentation. At the same time, performance appraisal practices became more aligned with the company's financial targets and market positioning. Performance-related bonuses, with a greater focus on profitability and service, were also implemented. All of these changes occurred shortly after the first data collection (1997) and prior to the second data collection (2006). Based on the current state of the literature and the contextual particularities of this company, the following hypotheses are considered:

Hypothesis 1: Independently of gender, there will be a main effect for time, with individuals in 2006 reporting greater difficulties with combining work and family than those in 1997.

Hypothesis 2: Independently of time, there will be a main effect for gender, with women reporting greater difficulties with combining work and family

than men.

As for the presence of an interaction between time and gender, Winslow (2005) found that after controlling for demographic and work characteristics, time differences in women's reported levels of WIF were no longer significant. Whereas, in men, the significant differences between the 1977 and 1997 samples remained. During this time period, important changes took place in demographics and family models. Today's fathers, often referred to as "Generation X", hold more egalitarian attitudes towards housework, are more concerned with work-life balance, and are expected to play a more active role in the lives of their children and families than previous generations (Barnett and Hyde, 2001; Collard, 2002a, 2002b; Dansereau, 1999; Deutschman, 1990; Smola and Sutton, 2002; Quinty, 1998; 2002; Zemke, Raines and Filipczak, 2000). If so, and given that our time interval is not as long, it is possible that no time and gender interaction will occur in this study. Given these two positions and the fact that very few studies have directly examined this question, two alternative hypotheses are proposed:

Hypothesis 3a: There will be an interaction effect between time and gender, with time more strongly affecting men's functioning than women's.

Hypothesis 3b: There will be no interaction effect between time and gender.

## Method

### *Sample and procedure*

Data were collected in 1997 and 2006 from the same Canadian financial institution. In 1997, 1800 employees received through inter-office mail a package including a letter describing the study, a consent form, and a self-report questionnaire. A total of 1051

completed questionnaires were returned, for an overall response rate of 58%. In 2006, a similar package was sent via e-mail to 927; 343 completed web-based questionnaires were obtained, for an overall response rate of 37%. From both samples, full-time professionals and managers who were responsible for at least one child under the age of 18 were retained for analysis. This resulted in 450 participants in the 1997 sample, including 305 women (68%) and 145 men (32%). On average, they had 1.9 children, 56% had more than 15 years of organizational tenure, 31% held a university degree, and the majority occupied middle-level positions (77.6%). The mean family income fell in the \$50,000-74,000 range. In the 2006 sample, this resulted in 79 women (53%) and 69 men (47%), for a total of 148 participants. On average, they had 1.7 children, 79.1% had a university degree, 46.7% had been with the company for more than 15 years, and 54.1% occupied senior positions. The mean family income fell in the \$75,000-\$99,000 range. In both samples, most participants were married or in de facto unions (88% in 1997 and 83.7% in 2006), and had a working partner (83.3% and 88.9% in 1997 and 2006 respectively).

### *Measures*

French being the language used in the company where the data was collected, English versions of questionnaires were translated into French according to trans-cultural guidelines provided by Vallerand (1989).

*Demographic, family and work characteristics.* Subjects were asked to report information regarding their age, gender, marital status, educational level, current position (middle or senior management/professional or auxiliary), department (e.g., sales and services, human resources, credit), tenure, weekly working hours for themselves and for

their partner, and annual family income before tax. They were also asked to indicate the number of children under their responsibility, specifying for each the appropriate age group: under 1; between 1 and 2, between 3 and 5, between 6 and 12, between 13 and 18, and above 18. Ten items assessed participants' level of involvement in domestic and childcare responsibilities with a scale ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*completely*). This measure showed good internal consistency, with alpha coefficients of .82 and .83 in the 1997 and 2006 respectively.

*Role conflict between work and family.* Four items from the Job-Family Role Strain Scale (Bohen and Viveros-Long, 1981) assessed how often (1 = *never* and 5 = *very often*) work interfered with family. Alpha coefficients for the translated versions were .73 and .65 for the 1997 and 2006 samples respectively, and compared to reliabilities obtained for the original version (Higgins, Duxbury and Lee, 1994).

*Self-efficacy in managing work and family.* The Work and Family efficacy scales (Ozer, 1995) measured how confident respondents felt about handling the joint demands of work and family on a scale ranging from 0 (*not at all*) to 10 (*extremely*). Since this questionnaire was designed for mothers returning to work after a maternity leave, items that were irrelevant to the context of this study were either adapted or dropped. The resulting 17-item scale showed good reliability with alpha coefficients of .93 and .90 in 1997 and 2006 respectively.

*Withdrawal attitudes and behaviors.* Respondents were asked to report the number of times they had been absent over the last three months due to family matters and whether they had refused a promotion because of their family responsibilities. As well, turnover

intentions were appraised by three items taken from Deschamps' (1996) study. Using a 7-point Likert scale, participants had to indicate how often (1 = *never* and 7 = *very often*) during the last year, family commitments led them to consider leaving the job market, changing company, and finding another job within the company. For this measure, alpha coefficients of .67 and .64 were obtained respectively for the 1997 and 2006 samples.

### *Statistical treatment*

Following the guidelines provided by Tabachnick and Fidell (2007), all study variables were examined for accuracy of data entry, missing values, fit between their distributions, and the assumptions of multivariate analysis. Variables were examined separately for the employed mothers and fathers in each sample year. The few cases with missing variables (less than 4%) were replaced by the mean. In the 1997 sample, seven cases showed strong deviations from the mean and were found to be univariate outliers; one other case in men and in women were identified through Mahalanobis distance as multivariate outliers ( $\chi^2(21) = 46.79, p < .001$ ). In the 2006 sample, six cases in women and six cases in men were found to be univariate outliers and no multivariate outlier was detected. Overall, 441 and 136 cases remained for analysis in the 1997 and 2006 samples respectively. All variables were normally distributed.

In order to compare the two time periods, independent samples were created by selecting from the 2006 sample only those who had joined the company after 1997. Of the 136 cases from 2006, this operation yielded a sub-sample of 40. To avoid statistical problems due to the very large difference in group sizes (441 in 1997 and 40 in 2006), and control for the potential effects of differences in socio-demographic and family and

professional characteristics, participants from the 1997 sample were matched to the 40 cases from 2006 on the following criteria: age, educational level, job level and department, the number of years on the job market, hours worked per week, individual and family revenue, the number and age of children under their responsibility, marital status, and the number of hours worked per week by their partner. This matching process reduced the original 1997 sample of 441 to a sub-sample of 101 participants. The means, standard deviations, and correlations among the study's variables are presented in Tables 1 and 2 respectively.



Table 1

Means Scores and Standard Deviations for the Five Dependent Measures as a Function of Gender and Time

| Group          | Dependent measures              |           |                   |           |                        |           |                          |           |                      |           |
|----------------|---------------------------------|-----------|-------------------|-----------|------------------------|-----------|--------------------------|-----------|----------------------|-----------|
|                | Work interfering<br>with family |           | Self-<br>efficacy |           | Turnover<br>intentions |           | Absence due<br>to family |           | Refusing a promotion |           |
|                | <u>M</u>                        | <u>SD</u> | <u>M</u>          | <u>SD</u> | <u>M</u>               | <u>SD</u> | <u>M</u>                 | <u>SD</u> | <u>M</u>             | <u>SD</u> |
| <b>Men</b>     |                                 |           |                   |           |                        |           |                          |           |                      |           |
| 1997 (n = 43)  | 3.00                            | .73       | 6.17              | 1.16      | 2.14                   | 1.21      | 1.51                     | .59       | 1.77                 | .43       |
| 2006 (n = 17)  | 2.80                            | .78       | 7.38              | 1.29      | 1.27                   | .57       | 1.76                     | .44       | 1.59                 | .51       |
| Total (n = 60) | 2.94                            | .74       | 6.51              | 1.31      | 1.89                   | 1.13      | 1.58                     | .56       | 1.72                 | .45       |
| <b>Women</b>   |                                 |           |                   |           |                        |           |                          |           |                      |           |
| 1997 (n = 58)  | 3.00                            | .59       | 6.03              | 1.54      | 2.62                   | 1.39      | 1.59                     | .65       | 1.79                 | .41       |
| 2006 (n = 23)  | 2.61                            | .73       | 6.52              | 1.14      | 1.83                   | .94       | 2.00                     | .74       | 1.74                 | .45       |
| Total (n = 81) | 2.89                            | .64       | 6.17              | 1.45      | 2.39                   | 1.32      | 1.70                     | .70       | 1.75                 | .43       |

Table 2

Correlation Coefficients among Study Variables

| Variable  | 1      | 2      | 3     | 4    | 5    | 6    |
|-----------|--------|--------|-------|------|------|------|
| 1. WIF    | --     | -.49** | .32** | -.03 | -.19 | .00  |
| 2. SE     | -.45** | --     | -.19  | -.09 | .03  | -.05 |
| 3. TI     | .08    | -.34*  | --    | .19  | -.10 | .18  |
| 4. ABS    | -.05   | -.10   | .26   | --   | .05  | .06  |
| 5. RP     | -.14   | -.03   | .19   | -.11 | --   | .03  |
| 6. Gender | -.13   | -.34*  | .33*  | .19  | .16  | --   |

Note. WIF = Work interfering with family; SE = Self-efficacy; TI = Turnover intentions, ABS = Absence; RP = Refusing a promotion. Inter-correlations for the 1997 sample ( $n = 101$ ) are presented above the diagonal, and inter-correlations for the 2006 sample ( $n = 40$ ) are presented below the diagonal.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

According to Tabachnick and Fidell (2007), differences in group sizes such as this one (101 in 1997 vs. 40 in 2006, including 60 men and 81 women) are acceptable when using analyses of variance. Also, prior to conducting the analysis, basic assumptions (normality, homogeneity of variance-covariance matrices, linearity, and multicollinearity), and the adequacy of covariates were examined, and found to be satisfactory (Tabachnick and Fidell, 2007). Hence, a 2X2 MANCOVA was performed on the five dependent measures relating to the functioning of employed parents (e.g., WIF, self-efficacy, and turnover intentions, absences, and refusing a promotion because of family responsibilities), with adjustment made for two covariates on which the sub-samples had not been matched: family responsibilities and the presence of pre-school children. Independent variables were gender (men and women) and time (1997 and 2006).

### *Results*

The results of the MANCOVA are presented in Table 3. With the use of Wilks' criterion, results indicate that the combined DVs were significantly and modestly affected by time, [ $F(5, 131) = 6.53, p < .01, \eta^2 = .20$ ] and to a less extent by gender [ $F(5, 131) = 2.32, p = .05, \eta^2 = .08$ ], but not by the interaction between time and gender [ $F(5, 131) = 1.00, p > .05$ ]. Univariate tests showed that compared to employed parents in 1997, those in 2006 reported a greater sense of efficacy [ $F(1, 135) = 9.35, p < .01; \eta^2 = .07$ ], lower turnover intentions [ $F(1, 135) = 11.56, p < .01; \eta^2 = .08$ ], and more frequent absences because of family responsibilities [ $F(1, 135) = 6.23, p = .01; \eta^2 = .04$ ]. To obtain a more precise understanding of participants' turnover intentions, univariate tests were carried out on each of the three possible behaviors relating to this measure. They showed that employed parents in 2006 were significantly less likely than those in 1997 to consider

changing organization [ $F(1, 137) = 5.49, p < .05; \eta^2 = .04$ ] or changing jobs within their company [ $F(1, 136) = 20.29, p < .01; \eta^2 = .13$ ] because of their family commitments. No differences were found on the item “leaving the job market”. With respect to gender, univariate tests showed that men reported having a significantly higher sense of efficacy [ $F(1, 135) = 4.96, p < .05; \eta^2 = .04$ ] and lower turnover intentions than women [ $F(1, 135) = 6.04, p = .01; \eta^2 = .04$ ]. While there were no differences regarding changing jobs or organization, women were significantly more likely to consider leaving the job market than men [ $F(1, 137) = 31.22, p < .01; \eta^2 = .19$ ]. Taken together, these findings support hypotheses 1, 2, and 3b.

Table 3

Multivariate and Univariate Analyses of Variance F Ratios for Time X Gender Effects for the Five Dependent Measures

| Variable   | ANOVA             |                   |                   |                   |                   |                   |
|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|            | MANOVA            | WIF               | SE                | TI                | ABS               | RP                |
|            | <u>F</u> (5, 131) | <u>F</u> (1, 135) | <u>F</u> (1, 135) | <u>F</u> (1, 135) | <u>F</u> (1, 135) | <u>F</u> (1, 135) |
| Time (T)   | 6.53**            | .10               | 4.96**            | 6.04**            | .94               | .56               |
| Gender (G) | 2.32*             | 2.19              | 9.35**            | 11.56**           | 6.23**            | 2.55              |
| T X G      | 1.00              | .30               | 2.38              | .07               | .53               | .39               |

Note. WIF = Work interfering with family; SE = Self-efficacy; TI = Turnover intentions, ABS = Absence; RP = Refusing a promotion. F

ratios are Wilk's approximation of Fs. MANOVA = Multivariate analysis of variance; ANOVA = Univariate analysis of variance.

\*p = .05. \*\*p < .01.

## Discussion

This study examined the joint effects of time and gender among independent samples of employed parents who worked for the same financial institution nine years apart. While significant time differences emerged, it is the direction of the changes observed and the absence of change on some indices of functioning that are of particular interest. Between 1997 and 2006, employees' perceptions of their ability to manage work and family improved and turnover intentions diminished. There were no significant changes on the proportion of individuals who reported having refused a promotion because of family obligations and, contrary to recent findings (White et al., 2003; Winslow, 2005), levels of WIF did not increase. Absence due to family matters was the only aspect of functioning that worsened over time. This pattern of results suggests that balance between work and family and the quest for organizational performance, as evidenced by the changes implemented in the company where data were collected, are not necessarily incompatible strategic objectives.

At the beginning of the new millennium, work-life balance became a governmental priority in Canada. For example, investments were made to improve parental benefits and the quality and availability of daycare (Association Canadienne des Administrateurs de la Législation Ouvrière, 2002; Gouvernement du Québec, 2001). Another consideration is that organizations, not unlike the one in which this study took place, have become increasingly aware, and accepting, of the fact that employees have personal obligations that compete for their time (Callan, 2007; Corporate Leadership Council, 2000; Dick and Hyde, 2006). The shortage of competent resources in various industries has also shifted the balance of power in favor of employees. In the company where data were collected, various efforts have been

made to promote the importance of work-life balance among supervisors. Also, corporate policies became more flexible and employee-benefit programs have been reviewed in order to better address workers' current needs. In part because of these improvements, the company was ranked among the fifty best employers in Canada for 2005, a place it did not hold in 1997. Thus, our findings may reflect the fact that employees in 2006 had access to better resources and working conditions that facilitate the management of work and family demands than those in 1997. On the downside, this may have contributed to a rise in absences due to family matters because employees felt that their company, or the workplace in general, had become more tolerant. At the same time, as well, cautious optimism should be exercised. Irrespective of time and distances, new technologies are making workers more easily accessible and available to employers. In return, this increasingly blurs the boundaries between work and family. If so, employees in 2006 may have expected considerable pressure at work and intrusion by work into their personal life. Under these conditions, they may have felt that their situation was not as bad as it seemed, a phenomenon known as 'perceptual framing' (Sparrow, 2000). Importantly as well, it should be noted that the percentages of individuals reporting frequent WIF (i.e., mean level > 3.00) were relatively high in both samples (56% and 40% in 1997 and 2006, respectively). While these percentages are comparable to those found in other industrialized countries (Fallon, 1996; Kinnunen, Geurts and Mauno, 2004; Kinnunen and Mauno, 1997), they indicate that WIF remains an important source of stress among employed parents.

The other major finding of this study involved gender. Irrespective of time, women reported lower efficacy beliefs in their ability to manage the demands of work and family and greater turnover intentions than men. Perhaps this is partially due to the fact that men,

compared to women, give precedence to work over family and devote more time to professional obligations than family matters (Artazcoz et al., 2004; Scott, 2001). Work remains a central part of their identity and being a “good parent” still equates with being a “good provider”. Accordingly, as long as they meet their professional obligations, men’s involvement in family life may bear little or no influence on their self-perceptions. For women, perceptions of success in the joint management of work and family may be determined more so by the quality of their involvement in both spheres. Even when fully employed, women still face considerable pressure to bear the main responsibility for family care (Barnett and Hyde, 2001; Collins, 2007). Meeting such expectations may be especially hard for those in this study; management and professional jobs often command high levels of responsibilities along with substantial time and energy commitments (Bouchard and Laberge, 1997; Parasuraman et al., 1996). Under these conditions, it may have been difficult for women to develop as strong a sense of efficacy as their male counterpart. This may explain why women also reported being more inclined to consider opting out of the job market than men. Nonetheless, it should be emphasized that employed mothers’ and fathers’ overall experience tended to converge rather than diverge. No significant gender differences were found on three of the five indices of functioning (e.g., WIF, frequency of absence and refusing a promotion because of family responsibilities).

The previous findings must be considered in light of certain limitations. The sole reliance on self-report questionnaires raises concerns over common method variance. Also, reliable conclusions regarding the directionality of the relations among gender, time, and work-family linkages cannot be drawn from our cross-sectional data. In terms of conceptual concerns, only the negative spillover between work and family was captured. In future



study, it would be interesting to examine how work and family roles facilitate one another, a relatively new area in the field of work-family balance (Frone, 2003). Given the low alphas obtained on the measure of turnover intentions at both time points, future research with more reliable instruments would also be welcomed. The fact that only WIF was assessed is of lesser concern. The influence of family on work was captured in terms of its impact on withdrawal intentions and behaviors. As far as sample limitations, the small sample size may have prevented the detection of an interaction effect between time and gender. Moreover, the fact that all participants were professionals and managers, who worked for a single major corporation, clearly indicates that studies across a broader range of companies, industries, and employment types, are needed before reaching more definitive conclusions.

Despite these limitations, the strengths of this study allow us to consider a number of practical and research implications. First, by moving away from general surveys and closer to well-established measures that capture the work-family dynamics, in-house studies can provide more precise diagnoses and support the development of adequate solutions. This can ensure an efficient use of companies' time and money. Second, substantial research exists on the prevalence and impact of work and family role conflict. However, we still have a limited understanding of how positive self-perceptions contribute to better functioning among employed parents. Likewise, more direct assessments of the conditions under which companies can achieve financial success and transform themselves without jeopardizing employees' well-being are needed. For example, using longitudinal designs, future studies may want to test the hypothesized role of senior management practices on work-family balance or how change extensiveness relates to employed parents' good

functioning (Herold, Fedor and Caldwell, 2007; White et al., 2003). Finally, although this was not a longitudinal study, there is definitely merit in looking for trends. This allows managers to detect shifts in perceptions and emerging issues. Accordingly, they can identify potential problems more easily and deal with them in a more proactive way. As for scientists, it highlights the dynamic nature of the work and family interface and, in this sense, of the research potential this topic has to offer.

## References

- Adam, G.A., King, L.A. and King, D.W. (1996) 'Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.' *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Allen T.D. (2001) 'Family-supportive work environments: the role of organizational Perceptions'. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S. and Byerly, R.T. (2002) 'Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes.' *Journal of Management*, 28, 6, 787-810.
- Artazcoz, L., Artieda, L., Borrell, C., Cortès, I, Benach, J. and Garcia, V. (2004) 'Combining work and family demands and being healthy.' *European Journal of Public Health*, 14, 43-48.
- Association Canadienne des Administrateurs de la Législation Ouvrière. (2002) *La Conciliation Travail-Vie Personnelle: Un Rapport aux Ministres Responsables du Travail au Canada*. February.
- Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York.
- Barnett, R.C. and Hyde, J.S. (2001) 'Women, men, work, and family.' *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Beauregard, T.A. (2005) 'Predicting interference between work and home: A comparison

- of dispositional and situational antecedents.' *Journal of Managerial Psychology*, 21, 3, 244-264.
- Behson, S.J. (2002) 'Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes.' *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53-72.
- Belkin, L. (2003) 'The opt-out revolution.' *The New York Times Magazine*, 26 October, 42-47, 58, 85-86.
- Bohen, H. and Viveros-Long, A. (1981) *Balancing Jobs and Family Life*. Temple University Press.
- Bouchard, S. and Laberge, J.M. (1997) 'Pediatric surgeons' activities and future plans.' *Journal of Pediatric Surgery*, 32, 801-805.
- Boyar, S.L., Maertz, C. and Pearson, A.W. (2005) 'The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors.' *Journal of Business Research*, 58, 919-925.
- Brough, P., O'Driscoll, M.P. and Kalliath, T.J. (2005) 'The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction.' *Stress and Health*, 21, 223-234.
- Butler, A., Gasser, M. and Smart, L. (2004) 'A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits.' *Journal of Vocational Behavior*, 65, 57-70.
- Callan, S. (2007) 'Implications of family-friendly policies for organizational culture : Findings from two case studies. *Work, Employment and Society*, 21, 4, 673-691.
- Carrier, S. (1993) *Statut Familial, Travail et Bien-être: Une Enquête Auprès de plus d'un*

- Millier de Femmes dans des Professions Traditionnellement Masculines*. Doctoral dissertation, Department of Psychology, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Cinamon, R.G. (2006) 'Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background.' *The Career Development Quarterly*, 54, 3, 202-215.
- Cinamon, R.G. and Rich, Y. (2006) 'Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict.' *Sex Roles*, 47, 11-12, 531-541.
- Collard, N. (2002a) 'Équilibre travail-famille: Les jeunes veulent des solutions.' *La Presse*, 23 September, 3.
- Collard, N. (2002b) 'Papa, pas encore au bureau!' *La Presse*, 21 September, 23-25.
- Collins, G. (2007) 'Cleaning and the work-life balance'. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 3, 416-429.
- Corporate Leadership Council (2000) *Literature Review: The Employer of Choice of the Future*. Washington: Corporate Executive Board. November.
- Crompton, R., Brockmann, M. and Lyonette, C. (2005) 'Attitudes, womens' employment and the domestic division of labor: A cross-sectional analysis in two waves.' *Work, Employment and Society*, 19(2), 213-233
- Dansereau, S. (1999) 'Les hommes se préoccupent de plus en plus de l'équilibre travail-famille.' *Les Affaires*, 11 September, 29.
- Deschamps, M. (1996) *Les Effets du Conflit Emploi-Famille sur la Vie Professionnelle et la Vie Personnelle*, Master's thesis, École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Deutschman, A. (1990) 'What 25-year old want?' *Fortune*, 124, 42-47, 50.

- Dick, P. and Hyde, R. (2006) 'Line manager involvement in work-life balance and career development: Can't manage, won't manage?' *British Journal of Guidance and Counseling*, 34, 3, 345-363.
- Drago, R., Colbeck, C. and Bardoel, A. (2005) 'Delayed career entry: A new source of talent.' *Ivey Business Journal*, July/August, 1-5.
- Duxbury, C. and Higgins, L. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we go?* Ottawa: Canadian Policy Research Network Discussion Paper No. W/12. URL:<http://www.cprn.org/cprn.html>
- Duxbury, C. and Higgins, L. (2003) *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*. Healthy Communities Division, Health Canada, URL [http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J. and O'Brien, A.S. (2001) 'The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy.' *Family Relations*, 50, 230-238.
- Fallon, B.J. (1996) *Work-family conflict: How permeable are the boundaries for Australian workers?* Paper presented at the XXVI International Congress of the International Union of Psychological Science. Montreal.
- Fride, A. and Ryan, A.M. (2005) 'The importance of the individual : how self-evaluations influence the work-family interface.' In Kossek, E.E. and Lambert, S.J. (eds) *Work and Life Intergration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, 193-210. Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Frone, M.R. (2003) 'Work-family balance.' In J.C. Quick and L.E. Tetrick (eds) *Handbook*

*of occupational health psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.

Geurts, S.A.E and Demerouti, E. (2003) 'Work/nonwork interface: A review of theories and findings.' In M. Schabracq, J. Winnubst and C.L. Cooper (eds) *Handbook of Work and Health Psychology*,. 279-312. Chichester: John Wiley & Sons.

Gouvernement du Québec, (2001). *Concilier Travail et Famille : Un Défi pour le Milieu du Travail*. Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre.

Greenhaus, J.H. and Beutell, N. J. (1985) 'Sources of conflict between work and family roles'. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003) 'The relation between work-family balance and quality of life.' *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

Grzwacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L. and Quandt, A. (2007) 'Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos.' *Journal of Applied Psychology*, 92, 4, 1119-1130.

Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991) 'Rational versus gender role explanations for work-family conflict.' *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.

Herold, D.M., Fedor D.B. and Caldwell, S.D. (2007) 'Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change.' *Journal of Applied Psychology*, 92, 4, 942-951.

Higgins, C., Duxbury, L. and Lee, C. (1994) 'Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities.' *Family Relations*, 43, 144-150.

- Hill, E.J. (2005) 'Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support.' *Journal of Family Issues*, 26, 6, 793-819.
- Hill, E.J., Martinson, V., Hawkins, A. and Ferris, M. (2003) 'Studying 'working fathers': Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company.' *Fathering*, 1, 239-261.
- Houle, L., Chiochio, F., Favreau, O.E. and Villeneuve, M. (2008) 'Well-being among employed mothers: The mediating effects of self-efficacy.' Manuscript in preparation.
- Hunsley, T. (2006) *Work-life balance in an aging population*. Gouvernement of Canada, Policy Research Initiative. [http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=v8n3\\_art\\_02](http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=v8n3_art_02)
- Johns, G. (2001) 'In praise of context.' *Journal of Organizational Behavior*, 22, 31-42.
- Johnson, K.L., Lero, D.S. and Rooney, J.A. (2001) *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-being*. Centre for families, University of Guelph.
- Jones, E.J., Brown, P., Zoltners, A.A. and Weitz, B. (2005) 'The changing environment of selling and sales management.' *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 2, 105-111.
- Kahalas, H. (2001) 'How competitiveness affects individuals and groups within organizations.' *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1, 83.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Karademas, E. (2006) 'Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism.' *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.



- Kinnunen, U., Geurts, S. and Mauno, S. (2004) 'Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences.' *Work & Stress*, 18, 1, 1-22.
- Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland.' *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A. and Eaton, S.C. (2006) 'Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness.' *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.
- Launis, K. and Pihlaja, J. (2007) 'Changes in production concepts emphasize problems in work-related well-being.' *Safety Science*, 45, 603-619.
- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007) 'The constraints of 'work-life balance' approach: An international perspective.' *International Journal of Human Resource Management*, 18, 3, 360-373.
- Lu, C., Sui, O. and Cooper, C.L. (2005) 'Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy.' *Personality and Individual Differences*, 38, 569-578.
- Lubbers, R., Loughlin, C. and Zweig, D. (2005) 'Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance.' *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214.
- MacBride-King, J.L. and Bachmann, K. (1999) *L'Équilibre Travail-Vie Personnel Pose-t-il Toujours un Problème aux Canadiens et à leurs Employeurs? Et Comment!* The Conference Board of Canada, June.

- Marks, M.L. (2006) 'Facilitating individual adaptation to major organizational transitions.' *Organizational Dynamics*, 35, 4, 384-399.
- Martire, L.M., Stephens, M.P. and Townsend, A.L. (1998) 'Emotional support and well-being of midlife women: Role-specific mastery as a mediational mechanism.' *Psychology and Aging*, 13, 3, 396-404.
- Mauno, S., Kinnunen, U. and Kuokolanen, M. (2006) 'Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes.' *Work & Stress*, 20, 3, 210-233.
- Mcelwain, A.K., Korabik, K. and Rosin, H.M. (2005) 'An examination of gender differences in work-family conflict.' *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 4, 283-298.
- Milkie, M.A. and Peltola, P. (1999) 'Playing all the roles: Gender and the work-family balance.' *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mowday R.T. and Sutton, R.I. (1993). 'Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts.' *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996) 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales.' *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T. and Boles, J. S. (2004) 'A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context.' *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 1, 49-60.
- Nissly, J.A., Mor Barak, M.E. and Levin, A. (2005) 'Stress, social support, and workers'

- intentions to leave their jobs in public child welfare.' *Administration in Social Work*, 29, 1, 79-100.
- Noor, N.M. (2002) 'Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of Alternative pathways.' *The Journal of Social Psychology*, 142, 5, 645-662.
- O'Laughlin, E.M. and Bischoff, L.G. (2005) 'Balancing parenthood and Academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status.' *Journal of Family Issues*, 26, 1, 79-106.
- Ozer, E.M. (1995) 'The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers.' *Psychology of Women Quarterly*, 19, 315-335.
- Parasuraman, S. and Greenhaus, J.H. (2002) 'Toward reducing some critical gaps in work-family research.' *Human Resource Management Review*, 12, 3, 299-312.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M. and Beutell, N.J. (1996) 'Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being.' *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Parasuraman, S. and Simmers, C.A. (2001) 'Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study.' *Journal of Organizational Behavior*, 22- 551-568.
- Quinty, M. (1998) 'Je cours toujours. Comment font les autres?' *Les Affaires Plus*, July, 40-44.
- Quinty, M. (2002) 'Les 25-34 ans indépendants et conservateurs.' *Les Affaires Plus*, April, 18-26.
- Robinson, J.P. and Milkie, M.A. (1998) 'Back to basics: Trends in role determinants of

women's attitudes toward housework.' *Journal of Marriage and the Family*, 60, 205-218.

Rosenbaum, M. and Cohen, E. (1999) 'Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women.' *Journal of Vocational Behavior*, 37, 104-120.

Rousseau, D. and Fried, Y. (2001) 'Location, location, location: Contextualizing organizational research.' *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.

Schabracq, M.J. and Cooper, C.L. (2001) 'The changing nature of work and stress.' *Journal of Managerial Psychology*, 15, 3, 227-241.

Scott, D.T. (2001) 'The costs and benefits of women's family ties in occupational context: Women in corporate-government affairs management.' *Community, Work and Family*, 4, 1, 5-27.

Smola, K.W. and Sutton, C.D. (2002) 'Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium.' *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

Sparks, K., Faragher, B. and Cooper, C.L. (2001) 'Well-being and occupational health in the 21<sup>st</sup> century workplace.' *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.

Sparrow, P.R. (2000) 'New employee behaviors, work designs and forms of work organization: What is in store for the future of work?' *Journal of Managerial Psychology*, 15, 3, 202-218.

- Spector, P.E., Cooper, C.L., Poelmans, S., Allen, T.D., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Siu, O., Dewe, P., Hart, P. and Lu, L. (2004) 'A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the anglo world.' *Personnel Psychology*, 57, 1, 119-142.
- Stavrou, E.T. (2005) 'Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross-sectional study of the European work context.' *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007) *Using Multivariate Statistics 5<sup>TH</sup> Edition*. Boston: Allyn & Bacon.
- Tharenou, P. (2001) 'The relevance of industrial and organizational psychology to contemporary organizations: How far have we come and what needs to be done post-2000?' *Australian Psychologist*, 36, 3, 200-210.
- Thomas, L.T. and Ganster, D.C. (1995) 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective.' *Journal of Applied Psychology*, 80, 1, 6-15.
- Tischler, L. (2004) 'Where are the women?' *Fast Company*, February, 52-60.
- Todd, S. (2004) *Vers un Meilleur Équilibre entre le Travail et la Vie Personnelle – Que Font les Autres pays?* Programme du travail, ressources humaines et développement de compétences Canada.
- Vallerand, R.J. (1989) 'Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française.' *Psychologie Canadienne*, 30, 4, 662-680.

- Wadworth, L.L. and Owens, B. P. (2007) 'The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector.' *Public Administration Review*, January/February, 75-86.
- Wallace, M.P. (2004) *Work-family: Balance, conflict, harmony, passé?* ASAC, Québec.
- Warren, J.A. and Johnson, P.J. (1995) 'The impact of workplace support on work-family role strain'. *Family Relations*, 44, 163-169.
- White, M., Hill, S., McGovern, Mills and Smeaton, D. (2003) 'High-performance management practices, working hours and work-life balance.' *British Journal of Industrial Relations*, 41, 2, 175-195.
- Winslow, S. (2005) 'Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997.' *Journal of Family Issues*, 26, 6, 727-755.
- Wischnevsky, J.D. (2004) 'Change as the winds change: The impact of organizational transformation on firm survival in a shifting environment.' *Organizational Analysis*, 12(4), 361-377.
- Yardley, J.K. (1994) *The Relationships of Work-Family Conflict with Work Outcomes: A Test of a Model*. Doctoral dissertation, University of New York, Buffalo.
- Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (2000) *Generations at Work. Managing the Clash between Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your Workplace*. New York: AMACOM.

Author note

The authors gratefully acknowledge Stacey McNulty, Ph.D. for her helpful comments on earlier versions of this paper.

Article 2

Role conflict and self-efficacy among employed parents: An interactive focus

Lucie Houle, François Chiochio\*, and Olga E. Favreau,


Department of Psychology, Université de Montréal, Québec

Martine Villeneuve

Organizational Development, Fédération des Caisses Populaires Desjardins du Québec,

Québec

\*Requests for reprints should be addressed to François Chiochio, Department of Psychology, Université de Montréal, C.P. 6128, Succursale Centre-Ville, Montreal,

Quebec, Canada, H3C 3J7, 

Soumis à la revue: Gender, Work, and Organization



### Résumé

Cette étude évalue la proposition selon laquelle les ressources personnelles et sociales sont d'importants prédicteurs de l'interférence du travail sur la famille (ITF) et de l'interférence de la famille sur le travail (IFT). Les données proviennent de 410 parents travaillant à temps plein. Les relations entre le sentiment d'efficacité personnelle, le soutien affectif et instrumental à la maison et au travail, le sexe, l'ITF et l'IFT sont examinées. Trois principaux résultats émergent: (a) le sentiment d'efficacité personnelle et le soutien social contribuent à la prédiction de l'ITF et de l'IFT, au-delà de la contribution des variables démographiques et des caractéristiques de la famille et du travail; (b) le sexe modère la relation entre le soutien du superviseur et l'ITF et la relation avec les croyances d'efficacité, le soutien instrumental à la maison et l'IFT; (c) les deux formes d'interférence sont prédites par une combinaison de demandes et de ressources aux niveaux individuel, familial et professionnel. Les implications pratiques de ces résultats et sur le plan de la recherche sont discutées.

Mots clés : Conflits de rôle, efficacité personnelle, soutien social et sexe.

### Abstract

This study tested the proposition that personal and social resources were important predictors of work interfering with family (WIF) and family interfering with work (FIW). Data were obtained on 410 full-time employed parents. The relations among efficacy beliefs, emotional and instrumental support at home and at work, gender, and WIF and FIW were examined. Three key findings emerged: (a) efficacy beliefs and social support improved the prediction of WIF and FIW, beyond that afforded by demographic, family, and work characteristics; (b) gender moderated the relation between supervisor support and WIF, and the relation among efficacy beliefs, instrumental support at home, and FIW; and (c) both forms of interference were predicted by a combination of demands and resources at the individual, family, and professional levels. The research and practical implications of these findings are discussed.

**Key words:** Role conflict, Self-Efficacy, Social Support and Gender

### Work-family conflict and self-efficacy: An interactive focus

Role conflict between work and family has become a well-documented subject of interest in the scientific and popular press (Dansereau, 1999; Duxbury and Higgins, 2003; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux and Brinley, 2005; Johnson, Lero and Rooney, 2001). Role conflict between work and family is a form of inter-role conflict that is characterized by the presence of multiple and often incompatible sets of demands; its directionality varies as a function of the source of the interference (Greenhaus and Beutell, 1985; Gutek, Searle and Klepa, 1991; Kahn et al., 1964; Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996). Namely, when family responsibilities impede upon work, family interfering with work (FIW) is said to occur. Conversely, work interfering with family (WIF) happens when professional obligations get in the way of family commitments.

While there is no integrated theory of work and family, many consider that role conflict between these two life spheres results from the joint influence of demands and resources at the individual, family, and professional levels (Aycan and Eskin, 2005; Beauregard, 2005; Grandey and Cropanzano 1999; Greenhaus and Beutell, 1985; Kelly and Voydanoff, 1985; Voydanoff, 2005). Thus far, research emphasis has been placed on the identification of potential sources of strain and demands. For instance, several studies have examined the effects of socio-demographic variables, and of structural and psychological role characteristics such as the number of hours worked per week, type of employment, and family size (for reviews see Byron, 2005; Carrier, 1993; Eby et al., 2005). However, far less attention has been paid to the influence of personal and social resources, or the extent to which gender moderates the relationships between these resources and role conflict

(Barnett and Hyde, 2001; Frone, 2003; Parasuraman and Greenhaus, 2002). This study addresses these issues by examining the relations among efficacy beliefs, social support, gender, and work and family role conflict.

### Theoretical and Empirical Background

Cognitive models of stress and coping suggest that appraisals of one's coping abilities play a central role in coping patterns and experiences of stress (Folkman, 2001; Lazarus and Folkman, 1984). One general class of appraisals gaining increasing attention in the work and family literature is that of self-evaluations (Beauregard, 2005; Cinamon, 2006; Fride and Ryan, 2005; Judge, Erez and Bono, 1998). Specifically, one's sense of control or efficacy has been identified as an important asset in combating the stress associated with multiple roles (Kossek, Lautsch and Eaton, 2006; Martire, Stephens and Townsend, 1998; Noor, 2002; Rosenbaum and Cohen, 1999; Thomas and Ganster, 1995). According to social-cognitive theory, self-efficacy refers to an individual's belief in his capacity to produce a given behavior (Bandura, 1977; 1986). Those with a strong sense of efficacy display positive self-evaluations of their coping abilities and believe in their ability to mobilize the necessary resources for accomplishing specific tasks (Wood and Bandura, 1989). As well, they are more likely to perceive events in a less distressing light and, as a result, to experience positive emotions (Maddux, 2002). Among employed parents, a greater sense of efficacy has been associated with reduced levels of FIW and WIF (Butler, Gasser and Smart, 2004; Cinamon, 2006; Erdwins et al., 2001; Yardley, 1994). However, some have also reported that efficacy beliefs were not linked to levels of stress or to either forms of work and family role conflict (Beauregard, 2005; Dwyer and Cummings, 2001).

Given these few and conflicting results, additional research in this area seems warranted.

Another issue worth considering is the extent to which social support interacts with efficacy beliefs to affect perceptions of FIW and WIF. Bandura (2000) has proposed that supportive relationships can strengthen efficacy beliefs by offering models, potential solutions to the problems at hand, positive reinforcement, and access to effective coping resources. Social support is a multi-faceted concept in the sense that supportive relationships can be found within one's personal, family, or professional environments (Barrera, 1986; Henly, 1997). It may also be expressed through tangible help and assistance (i.e., instrumental support), or in the form of supportive actions like listening to one's problems and sharing advice (i.e., emotional support) (Beehr and McGrath, 1992; Caplan, Cobb, French, Van Harrison and Pinneau, 1975; Henly, 1997; Kaufmann and Beehr, 1986). Social support has been identified as a key coping resource in the joint management of work and family (Carrier and Roskies, 1993; Eby et al., 2005; Frone, 2003). Specifically, studies have found that higher levels of emotional and instrumental support from one's partner and family members were associated with lower levels of work and family role conflict (Adam, King and King, 1996; Amaro, Russo and Johnson, 1997; Aryee et al., 1999; Aycan and Eskin, 2005; Berger et al., 1994; Burley, 1995; Frone, Yardley and Markel, 1997). Likewise, supervisor, co-worker, and mentor supportiveness have been negatively associated with FIW and WIF (Allen, 2001; Bernas and Major, 2000; Brough and O'Driscoll, 2005; Carlson and Perrewe, 1999; Firth et al., 2003; Frye and Breugh, 2004; Nielson, Carlson and Lankau, 2001; Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; Thompson, Brough and Schmidt, 2006; Thomas and Ganster, 1995; Warren and Johnson, 1995). Importantly as well, Thomas and Ganster (1995) have found that the presence of a

supportive manager had indirect effects on employed parents' mental and physical health through its effects on perceptions of control. Along similar lines, it has been found that women who received emotional support from their family reported a higher sense of mastery which, in return, translated into lower levels of depression and greater life satisfaction (Martire, Stephens and Townsend, 1998). However, while the positive effects of social support on perceptions of work and family role conflict have been somewhat documented, its relationship with other resources, such as self-efficacy, has received very limited attention.

Along similar lines, the possibility that gender may affect the relations among self-efficacy, social support and work and family role conflict (i.e., triple interaction) should be considered. On the one hand, these interactive patterns have been relatively unexplored in the work and family literature. This is due in part to the fact that many studies have focused exclusively on women, or when men were included, gender differences were not systematically examined. Yet, accumulating evidence suggests that men have become increasingly concerned with and affected by work-family issues (Grzwacz et al., 2007; Frone, 2003; Hill, 2005; Hill et al., 2003; McElwain, Korabik and Rosin, 2005). On the other hand, studies have shown that women report higher levels of self-determined motivation in various life contexts such as the work and family domains (Sénécal, Vallerand and Guay, 2001; Vallerand, 1997; Vallerand and Bissonnette, 1992). A low sense of control has also been associated with high occurrences of burnout in women but not in men (Frank et al., 1999; Robinson, 2004). Likewise, gender may affect perceptions of support. For example, women have been found to report higher levels of perceived support within their personal and professional environments, and seem to value emotional sources

of support more so than men (Aycan and Eskin, 2005; Hammer et al., 2005; Griffin, 2006; McDonald and Korabik, 1991; O’Laughlin and Bischoff, 2005).

### The Present Study

This study explores the effects of personal and social resources on perceptions of work and family role conflict among employed parents who occupy full-time management and professional positions. Combining work and family is particularly challenging for this group because their jobs often command high levels of responsibilities along with substantial time and energy commitments (Bouchard and Laberge, 1997; Parasuraman et al., 1996). This study builds upon and extends previous research in this area by (a) assessing the direct influence of self-efficacy and its interactive effects with social support on both FIW and WIF, (b) simultaneously considering different forms and sources of social support namely, partner’s emotional support, supervisor’s emotional support, and instrumental support with family responsibilities, and (c) examining the possibility that the relationships among self-efficacy, social support, and work and family role conflict do not equally apply to men and women. Based on the current literature, this study tests the following hypotheses:

Hypothesis 1: A greater sense of efficacy in managing work and family demands is associated with lower levels of work and family role conflict.

Hypothesis 2: Social support moderates the relationship between self-efficacy and work and family role conflict.

Hypothesis 3: Gender moderates the relations between: (a) self-efficacy and work and family role conflict, (b) social support and work and family role

conflict, and (c) self-efficacy, social support, and work and family role conflict.

## Method

### *Sample and Procedure*

This study was part of a larger project on the effects of managing work and family in a Canadian financial institution. Through interoffice mail, 1800 employees received a letter describing the study, a consent form, and a self-report questionnaire. Completed questionnaires were returned by 1051 employees, for an overall response rate of 58%. From this group, we selected respondents who worked as full-time managers or professionals, had a partner, and were responsible for at least one child under the age of 18. The resulting sample of 414 participants included 274 (66%) women and 140 (34%) men. On average, they had 1.9 children ( $SD = .75$ ) and 78% occupied middle-level positions. The majority (93%) was between the ages of 30 and 50, 56% had been with the company for more than 15 years, and 31% had completed a university degree (26% undergraduate and 5% graduate). The mean family income in Canadian dollars fell in the \$50,000-\$74,000 range.

### *Measures*

French being the language used in the company where we collected the data, English versions of questionnaires were translated into French according to the trans-cultural guidelines provided by Vallerand (1989).

*Efficacy beliefs.* The Work and Family Efficacy Scale (Ozer, 1995) measured efficacy beliefs regarding the management of work and family demands. Subjects rated how confident they felt about handling the demands of work and family on a scale ranging from



0 (*not at all*) to 10 (*extremely*). Since this questionnaire was designed for mothers returning to work after a maternity leave, items that were irrelevant to the context of this study were either adapted or dropped. The resulting 17-item scale showed good reliability with an alpha coefficient of .90, which compares to that of the original 26-item version ( $\alpha = .94$ ; Ozer, 1995).

*Social support.* Emotional support from one's partner was measured by a 15-item scale, Emotion Work (Erickson, 1993). This questionnaire evaluated how often, 1 = *never* and 7 = *always*, one's partner was perceived as engaging in emotionally supportive behaviors such as offering encouragement. Alpha coefficients for the original and translated versions were .94 and .92 respectively. A 9-item scale, The Supervisor Support Scale, (Shinn et al., 1989) tapped how frequently participants' supervisor were perceived as supportive with a scale ranging from 1 (*never*) to 5 (*very often*). After one of the items tapping negative attitudes was dropped, "shows resentment towards my needs as a working parent", the initial alpha of .59 improved to .71. Instrumental support with family responsibilities was examined using a scale ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*completely*). Subjects were asked to indicate the extent to which family members and other individuals provided assistance with housework and childcare activities. Relatively good internal consistency was obtained for this measure ( $\alpha = .73$ ).

*Role conflict between work and family.* Reported levels of work and family role conflict were measured using the Job-Family Role Strain Scale (Bohen and Viveros-Long, 1981). Six items assessed FIW and four items examined WIF. For both, subjects were asked to rate levels of interference using a scale that ranged from 1 (*never*) to 5 (*very often*).

Alpha coefficients for the translated versions were .66 and .73 for FIW and WIF respectively, and compared to reliabilities reported in previous research (Higgins, Duxbury and Lee, 1994).

*Sources of strains and demands.* Researchers recommend that work and family sources of strains and demands be taken into account when examining the effects of coping resources like self-efficacy and social support (Kelly and Voydanoff, 1985; Warren and Johnson, 1995). Accordingly, respondents were asked to indicate the number of children under their responsibility in each of the following age groups: under 1; between 1 and 2, between 3 and 5, between 6 and 12, between 13 and 18, and above 18. They were also asked to report the number of hours they and their partner worked on a weekly basis. In addition, four items from Lodahl and Kejner (1965) assessed levels of emotional attachment to the family and work roles. Using a 7-point Likert scale (1 = *strongly in disagreement* and 7 = *strong in agreement*), respondents had to indicate their level of agreement with “my main satisfactions in life come from my family (work)” and “the most important things which happen to me involve my family (work)”. Alpha coefficients for the translated measures were .85 and .86 for the family and work roles respectively and compared to the original version. Seven items assessed participants’ level of behavioral involvement in domestic and childcare responsibilities with a scale ranging from 1 (*not at all*) to 5 (*completely*). This measure showed good internal consistency, with an alpha coefficient of .79.

#### *Statistical Treatment*

Prior to analysis, all major study variables were examined for accuracy of data entry, missing values, fit between their distributions, and the assumptions of multivariate analysis

(Tabachnick and Fidell, 2007). All cases of missing values on demographics, the importance attributed of the family and professional roles, and the amount of time spent at work by one's partner (less than 1% of the sample) were replaced by the mean. All variables were well distributed. Three cases showed strong deviations from the mean and were found to be univariate outliers. Another case was identified through Mahalanobis distance as a multivariate outlier,  $\chi^2(19) = 43.82, p < .001$ . Based on Tabachnick and Fidell's (2007) recommendations, these four outliers were deleted, leaving 410 cases for analysis.

All hypothesized relations were tested using hierarchical multiple regression analyses. At step 1, demographics and family and work role characteristics were entered as controls. Step 2 examined the direct effects of self-efficacy and social support, while step 3 introduced the moderator gender. Step 4 examined the interactions between (a) gender and self-efficacy and (b) gender and social support. Step 5 examined the interaction between efficacy beliefs and each type and source of social support, followed by the three-way interaction between gender, self-efficacy, and social support in step 6. To reduce multicollinearity between the cross-product terms and their constituents, all continuously measured predictors were centered before creating the cross-product terms and running the analyses (Aiken and West, 1991; Jaccard, Turrisi and Wan, 1990).

### *Results*

Table 1 shows the inter-correlations, the means, and standard deviations for the major study variables. As shown, participants reported low levels of FIW ( $M = 2.14$ ,  $SD = 0.57$ ), moderate levels of WIF ( $M = 3.06$ ,  $SD = 0.76$ ), and felt fairly confident about their ability to handle the demands of work and family ( $M = 6.12$ ,  $SD = 1.54$ ). They perceived their partner as being emotionally supportive most of the time ( $M = 3.80$ ,  $SD = 0.63$ ) but reported low levels of instrumental support with domestic and childcare responsibilities ( $M = 2.04$ ,  $SD = 0.43$ ). At work, they felt their supervisor offered moderate levels of emotional support ( $M = 2.99$ ,  $SD = 0.60$ ). Efficacy beliefs highly correlated with FIW and WIF ( $r = -.58$ , and  $-.53$ ,  $p < .01$ , respectively). The significant positive relations between self-efficacy and all three measures of social support ranged from moderate to low ( $r = .24$ ,  $.18$ , and  $.15$ ,  $p < .01$ , for partner's emotional support, supervisor's emotional support, and instrumental support respectively). Emotional support from one's partner correlated moderately with WIF ( $r = -.13$ ,  $p < .01$ ) and with FIW ( $r = -.21$ ,  $p < .01$ ), and supervisor's emotional support related significantly only to WIF ( $r = -.14$ ,  $p < .01$ ). While gender related only to FIW ( $r = .14$ ,  $p < .01$ ), it significantly correlated with partners' emotional support ( $r = -.10$ ,  $p < .05$ ) and instrumental support with family responsibilities ( $r = -.52$ ,  $p < .01$ ). Strong significant relations were obtained between FIW and WIF ( $r = .51$ ,  $p < .01$ ).

Table 1

Means, Standard Deviations, and Correlations for Study Variables

| Variable | <u>M</u> | <u>SD</u> | WIF    | FIW    | Self   | PES   | ISH    | SES | Gender |
|----------|----------|-----------|--------|--------|--------|-------|--------|-----|--------|
| WIF      | 3.06     | .76       | --     |        |        |       |        |     |        |
| FIW      | 2.14     | .57       | .51**  | --     |        |       |        |     |        |
| Self     | 6.12     | 1.54      | -.58** | -.53** | --     |       |        |     |        |
| PES      | 3.80     | .63       | -.13** | -.21** | .24**  | --    |        |     |        |
| ISH      | 2.04     | .43       | .00    | -.08   | .15**  | .26** | --     |     |        |
| SES      | 2.99     | .60       | -.14** | -.06   | .18**  | .04   | .01    | --  |        |
| Gender   | --       | --        | .03    | .14**  | -.13** | -.10* | -.52** | .08 | --     |

Note. WIF = Work interfering with family; FIW = Family interfering with work; Self = Self-efficacy; PES = Partner's emotional support;

ISH = Instrumental support at home; SES = Supervisor's emotional support.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

Table 2 presents the results for the prediction of FIW. As shown, socio-demographic and role characteristics accounted for 6% of the variance in FIW ( $\Delta F = 3.13, p < .01$ ). After controlling for their effect, self-efficacy and social support ( $\Delta F = 39.55, p < .01$ ) accounted for an additional 27% of the variance. The final model accounted for 35% of the variance in FIW, which was best predicted by family role salience ( $\beta = .10, p < .05$ ), family responsibilities ( $\beta = .10, p < .05$ ), efficacy beliefs ( $\beta = -.49, p < .01$ ), the interaction between self-efficacy and instrumental support at home ( $\beta = .19, p < .05$ ), and the three-way interaction between gender, self-efficacy, and instrumental support ( $\beta = -.21, p < .05$ ). As depicted in Figure 1, the three-way interaction indicates that under conditions of low self-efficacy and high instrumental support, reported perceptions of FIW worsened in women but improved in men.

Figure 1. Sample plot of three-way interaction between gender, self-efficacy and instrumental support at home predicting FIW.

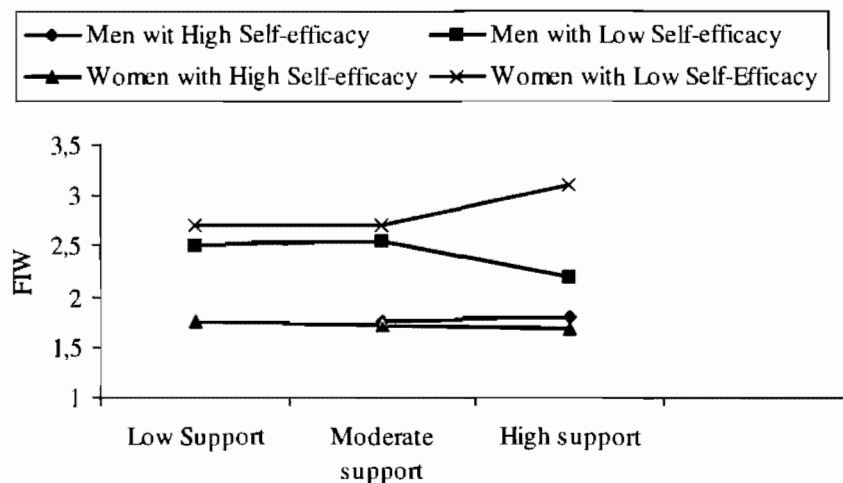


Table 2

Summary of Hierarchical Regression Analysis for Variables Predicting Family interfering with work (N = 410)

| Variable                                       | B     | SEB | $\beta$ | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|------------------------------------------------|-------|-----|---------|----------------|--------------|
| Step 1                                         |       |     |         | .06**          | .06**        |
| Age                                            | -.30  | .20 | -.08    |                |              |
| Family revenue                                 | .03   | .15 | .01     |                |              |
| Family role salience                           | .28   | .13 | .10*    |                |              |
| Family responsibilities                        | .51   | .24 | .10*    |                |              |
| Preschool children                             | .01   | .36 | .00     |                |              |
| Work role salience                             | -.06  | .11 | -.02    |                |              |
| Hours worked per week                          | .42   | .37 | .05     |                |              |
| Partner's weekly worked hours                  | -.06  | .17 | -.02    |                |              |
| Step 2                                         |       |     |         | .33**          | .27**        |
| Self-efficacy                                  | -1.10 | .22 | -.49**  |                |              |
| Partner's emotional support                    | -.57  | .48 | -.10    |                |              |
| Instrumental support at home                   | .64   | .75 | .08     |                |              |
| Supervisor's emotional support                 | -.09  | .47 | -.02    |                |              |
| Step 3                                         |       |     |         | .33**          | .00          |
| Gender                                         | .71   | .42 | .10     |                |              |
| Step 4                                         |       |     |         | .34**          | .01          |
| Gender X Partner's emotional support           | .18   | .56 | .03     |                |              |
| Gender X Instrumental support at home          | -.58  | .90 | -.05    |                |              |
| Gender X Supervisor's emotional support        | .22   | .55 | .03     |                |              |
| Gender X Self-efficacy                         | -.29  | .25 | -.11    |                |              |
| Step 5                                         |       |     |         | .34**          | .00          |
| Self-efficacy X Partner's emotional support    | .25   | .34 | .08     |                |              |
| Self-efficacy X Instrumental support at home   | .87   | .42 | .19*    |                |              |
| Self-efficacy X Supervisor's emotional support | .22   | .28 | .07     |                |              |
| Step 6                                         |       |     |         | .35**          | .01§         |
| Gender X Self X Partner's emotional support    | -.34  | .38 | -.10    |                |              |
| Gender X Self X Instrumental support at home   | -1.20 | .51 | -.21*   |                |              |
| Gender X Self X Supervisor's emotional support | -.29  | .33 | -.07    |                |              |

§ p = .05. \* p &lt; .05. \*\* p &lt; .01.

For the prediction of WIF, Table 3 shows that socio-demographic and role characteristics accounted for 14% of the variance in WIF ( $\Delta F = 8.41, p < .01$ ). After controlling for their effect, self-efficacy and social support explained an additional 25% of the variance in WIF ( $\Delta F = 40.21, p < .01$ ). The full set of variables accounted for 41% of the variance in WIF, which was best predicted by family revenue ( $\beta = -.09, p < .05$ ), number of hours worked per week ( $\beta = .25, p < .01$ ), self-efficacy ( $\beta = -.45, p < .01$ ), emotional support from supervisor ( $\beta = -.15, p = .05$ ), and the interaction between gender and supervisor's support ( $\beta = .15, p = .05$ ). Figure 2, which contains the plot for this relationship, shows that high levels of supervisor's emotional support more strongly related to perceptions of WIF among men than among women. These findings, together with those obtained for the prediction of FIW, lend support to hypothesis 1 and partially support hypotheses 2 and 3.

Figure 2. Sample plot of interaction between gender and supervisor's emotional support predicting WIF.

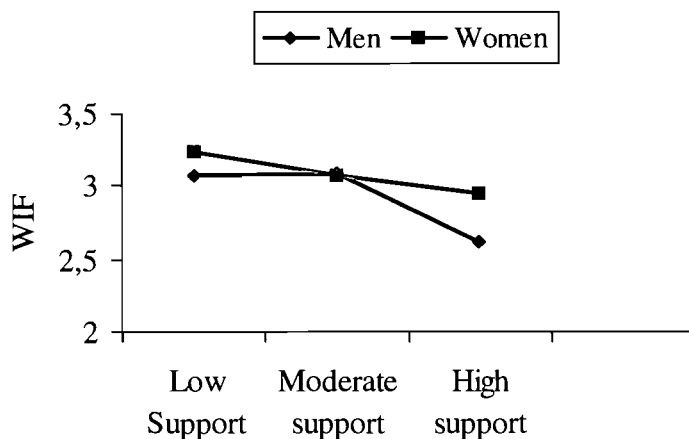




Table 3

Summary of Hierarchical Regression Analysis for Variables Predicting Work Interfering with Family (N = 410)

| Variable                                       | B    | SEB | $\beta$ | $R^2$ | $\Delta R^2$ |
|------------------------------------------------|------|-----|---------|-------|--------------|
| Step 1                                         |      |     |         | .14** | .14**        |
| Age                                            | .11  | .17 | .03     |       |              |
| Family revenue                                 | -.25 | .13 | -.09*   |       |              |
| Family role salience                           | .06  | .11 | .02     |       |              |
| Family responsibilities                        | -.08 | .20 | -.02    |       |              |
| Preschool children                             | .44  | .31 | .07     |       |              |
| Work role salience                             | -.08 | .10 | -.03    |       |              |
| Hours worked per week                          | 1.81 | .32 | .25**   |       |              |
| Partner's weekly worked hours                  | -.17 | .17 | .03     |       |              |
| Step 2                                         |      |     |         | .39** | .25**        |
| Self-efficacy                                  | -.90 | .19 | -.45**  |       |              |
| Partner's emotional support                    | -.52 | .41 | -.11    |       |              |
| Instrumental support at home                   | .80  | .64 | .11     |       |              |
| Supervisor's emotional support                 | -.78 | .40 | -.15§   |       |              |
| Step 3                                         |      |     |         | .39** | .00          |
| Gender                                         | .65  | .36 | .10     |       |              |
| Step 4                                         |      |     |         | .40** | .01          |
| Gender X Partner's emotional support           | .71  | .48 | .12     |       |              |
| Gender X Instrumental support at home          | -.88 | .77 | -.09    |       |              |
| Gender X Supervisor's emotional support        | .90  | .47 | .15§    |       |              |
| Gender X Self-efficacy                         | -.09 | .22 | -.04    |       |              |
| Step 5                                         |      |     |         | .40** | .00          |
| Self-efficacy X Partner's emotional support    | -.11 | .29 | -.04    |       |              |
| Self-efficacy X Instrumental support at home   | .30  | .36 | .07     |       |              |
| Self-efficacy X Supervisor's emotional support | .26  | .24 | .09     |       |              |
| Step 6                                         |      |     |         | .41** | .01          |
| Gender X Self X Partner's emotional support    | .10  | .32 | .03     |       |              |
| Gender X Self X Instrumental support at home   | .10  | .44 | .02     |       |              |
| Gender X Self X Supervisor's emotional support | -.34 | .28 | -.09    |       |              |

§  $p = .05$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

## Discussion

Work-family research on personal resources has tended to focus on personality characteristics such as attachment styles, hardiness, and the Big Five personality dimensions (Bernas and Major, 2000; Rantanen, Pulkkinen and Kinnunen, 2005; Sumer and Knight, 2001; Wayne, Musisca and Fleesan, 2004). Little was known about the effect of cognitive resources like efficacy beliefs. This study partially fills this gap by providing additional evidence of the significance of this variable in predicting work and family role conflict. Among all the variables considered in our model, self-efficacy was the strongest predictor of interference, accounting for 24% and 20% of the variance in FIW and WIF respectively. It is worth noting as well that self-efficacy and social support accounted for additional variance in FIW and WIF, above and beyond that afforded by demographic and role characteristics. This reinforces the importance of self-appraisals and social resources in the successful adjustment of employed parents, along with the usefulness of considering multiple levels of analysis such as in a demand-and-resource approach (Edy et al., 2005; Kelly and Voydanoff, 1985; Voydanoff, 2005).

The other major contribution of this study concerns the influence of gender. Here, two interesting patterns emerged. The first finding is a triple interaction between gender, self-efficacy, and instrumental support with family responsibilities. While perceptions of FIW improved under conditions of high instrumental support in men with low self-efficacy, the opposite pattern was found in women. In women with a low sense of efficacy, perceptions of FIW worsened under conditions of high support. Studies have shown that even if some policies, such as flex-time, improve women's organization and time-management, they do not necessarily reduce feelings of conflict because women feel bad

about how their family role is enacted (Bohen and Viveros-Long, 1981; Goff, Mount and Jamison, 1990). Likewise, it is possible that women view family responsibilities as more than just a set of tasks. Domestic and childcare activities can constitute opportunities to spend time with family members, to display affection, and to engage in significant exchanges. Thus, women may feel that high levels of instrumental support prevent them from being as involved as they would like to be in their children's lives. Feeling hindered rather than supported, women with a low sense of efficacy may become discouraged or try to compensate by spending more time with their family. In return, this exacerbates perceptions of interferences from the family. By comparison, tangible assistance with family tasks may not come as much in contradiction with men's idea of being a "good father", as this notion remains somewhat tied to their economic contributions (Barnett and Hyde, 2001). Accordingly, men with a low sense of efficacy may more readily accept and take advantage of the help provided. As a result, they are able to better manage family demands and limit their intrusion upon work. The pattern obtained in men lends some support to Bandura's (2000) proposition regarding the beneficial effects of supportive relationships. The one observed in women, however, is more in alignment with the idea that social support may not always be advantageous for all individuals' health and happiness (Lu, 1995; Lu and Argyle, 1992), a position that has been relatively unexplored in the work and family literature.

The second finding pertains to the moderating role of gender on the relationship between supervisor's emotional support and WIF. While this source of support negatively related to WIF in both sexes, high levels of supervisor support more strongly affected men's perceptions of WIF. Despite some changes in prescribed gender roles, which

encourage greater male participation in family matters (Barnett and Hyde, 2001), men may still be uncertain of the extent to which devoting time to one's family and organizing one's work accordingly is tolerated and accepted in their company. Thus, unless they perceive a strong signal of support from their supervisor, men may not discuss the pressures they experience at work or take concrete action to limit the intrusion of professional responsibilities upon family. Greater perceived supervisor-subordinate similarity in work-family values has been linked to higher supervisor support and to lower levels of interference between work and family roles (Nielson, Carlson and Lankau, 2001; Thompson, Brough and Schmidt, 2006). Another possibility is that men and women have somewhat different needs. Studies have indicated that men tend to compartmentalize work and family roles more so than women and are less likely to organize their work around family (Alexitch, 2002; Heath and Othner, 1999). Men have also been found to be more emotionally inhibited than women and less likely to seek emotional support (Matud, 2004; Ptacek, Smith and Dodge, 1994). Thus, they may be less responsive than women to emotional support at work. If so, the benefits of this type of support on perceptions of WIF may become apparent mainly when supervisors display strong supportive attitudes.

Our findings must be considered in light of certain limitations. The sole reliance on self-report questionnaires raises concerns over common method variance. Also, from our cross-sectional design, it is not possible to draw reliable conclusions regarding the directionality of the relations among self-efficacy, social support, and work and family role conflict. Future studies would do well to test whether efficacy beliefs and social support lead to lower levels of interference, if having low levels of interference leads to the development of positive self-perceptions and more supportive networks, or the extent to

which these phenomena influence each other. Additional research with reliable instruments that assess negative attitudes towards combining work and family would be valuable as well. The initially low alpha on our measurement of supervisor's support improved when an item pertaining to such attitudes was dropped. Moreover, this study was conducted in a major corporation where structured programs and policies exist to support employed parents, and its sample was composed exclusively of full-time professionals and managers who had a partner. Given the changes in the demographics of the workforce, analyses similar to ours should be performed in other groups such as single-headed families or self-employed parents, as well as in small businesses and companies outside of the financial industry.

Despite some limitations, the findings of this study have a number of important scientific and practical implications. While they offer additional evidence that efficacy beliefs represent key elements in the joint management of work and family, it remains to be established whether such beliefs also mediate the potentially negative effects of FIW and WIF on employees' professional and personal well-being. A better understanding of the extent to which employed parents' sense of efficacy may influence actual coping strategies is also needed. The subject of coping among work-family researchers has received very limited attention (Eby et al., 2005). As well, future studies should continue to take into account the various facets of social support along with the direction of the interference between work and family. Certainly, this will provide a clearer picture of the relationships among these variables. The identification of the conditions under which social support may lose its beneficial effects is another avenue worth pursuing. From a practical point of view, our findings suggest that organizations and employees will benefit from implementing

training programs that: (a) teach managers about the needs and challenges of combining work and family, and (b) help them find effective solutions to organize work in a way that limits its intrusion upon family life without compromising performance. As well, leaders can send strong supportive messages by formally rewarding behaviors that contribute to the creation of a family-friendly culture. To develop a strong sense of efficacy, employees should look within their personal or professional circles for examples of individuals who have achieved a satisfying work-family balance, and to whom they can relate in terms of age, abilities, and challenges (Bandura, 1977; 1982). They should also be encouraged to start with tasks and issues that they can tackle easily. Positive mastery experiences that build skills and abilities gradually are the most powerful (Bandura, 1997). Importantly, individual factors such as gender should be considered in the design of work-family programs, along with the fact that different interventions may lead to different outcomes (i.e. reducing FIW vs. WIF). In our “fast-paced” world, interferences between work and family are inevitable. By developing personal and social resources that allow them to effectively deal with life’s demands, individuals can lead productive and fulfilling lives.

## References

- Adam, G.A., King, L.A. and King, D.W. (1996) 'Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.' *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Aiken, L.S. and West, S.G. (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Alexitch, L.R. (2002) *Work Characteristics, Social Support and Satisfaction in Home-Based Business People*. Paper presented at 63<sup>rd</sup> Annual Congress of the Canadian Psychological Association, Vancouver, June.
- Allen T.D. (2001) 'Family-supportive work environments: The role of organizational Perceptions.' *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Amaro, H., Russo, N.R. and Johnson, J. (1997) 'Family and work predictors of psychological well-being among Hispanic women professionals.' *Psychology of Women Quarterly*, 11, 505-521.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. (1999) 'Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong.' *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Aycan, Z. and Eskin, M. (2005) 'Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey.' *Sex Roles*, 53, 7/8, 453-471.
- Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982) 'Self-efficacy mechanism in human agency.' *American Psychologist*, 37, 122-147.

- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Freeman, New York.
- Bandura, A. (2000) 'Self-efficacy: The foundation of agency.' In W.J. Perrig and A.Grob, Mahwah (eds) *Control of Human Behavior, Mental Processes and Consciousness*, 17-33. NJ: Earlbaum.
- Barnett, R.C. and Hyde, J.S. (2001) 'Women, men, work, and family,' *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Barrera, Jr. M. (1986) 'Distinctions between social support concepts, measures and Models.' *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- Beauregard, T.A. (2005) 'Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents.' *Journal of Managerial Psychology*, 21, 3, 244-264.
- Beehr, T.A. and McGrath, J.E. (1992) 'Social support, occupational stress and anxiety.' *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 7-19.
- Berger, P.S., Cook, A.S., Del Campo, R.L., Herrera, R.S. and Wiegel, R.R. (1994) 'Family/work roles' relation to perceived stress: Do gender and ethnicity matter?' *Journal of Family and Economic Issues*, 15, 3, 223-242.
- Bernas, K.H. and Major, D.A. (2000) 'Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict.' *Psychology of Women Quarterly*, 24, 170-178.
- Bohen, H. and Viveros-Long, A. (1981) *Balancing Jobs and Family Life*, Temple University Press.
- Bouchard, S. and Laberge, J.M. (1997) 'Pediatric surgeons' activities and future



- plans.' *Journal of Pediatric Surgery*, 32, 801-805.
- Brough, P. and O'Driscoll, M. (2005) 'Work-family conflict and stress.' In A. Antoniou and C. Cooper (eds) *A research Companion to Organizational Health Psychology*, 346-365. Edward Elgar, Cheltenham: England.
- Burley, K.A. (1995) 'Family variables mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women.' *Journal of Social Psychology*, 135, 483-498.
- Butler, A., Gasser, M. and Smart, L. (2004) 'A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits.' *Journal of Vocational Behavior*, 65, 57-70.
- Byron, K. (2005) 'A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents.' *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, Van Harrison, R.V. and Pinneau, S.R. (1975) *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. US Department of Health, Education, and Welfare, Washington, DC.
- Carlson, D.S. and Perrewe, P.L. (1999) 'The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict.' *Journal of Management*, 25, 4, 513-540.
- Carrier, S. (1993) *Statut Familial, Travail et Bien-être: Une Enquête Auprès de plus d'un Millier de Femmes dans des Professions Traditionnellement Masculines*. Doctoral dissertation. Department of Psychology, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Carrier, S. and Roskies, E. (1993) 'Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples?' *Psychologie Canadienne*, 34, 425-441.
- Cinamon, R.G. (2006) 'Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy,

- and family background.' *The Career Development Quarterly*, 54, 3, 202-215.
- Dansereau, S. (1999) 'Les hommes se préoccupent de plus en plus de l'équilibre travail-famille.' *Les Affaires*, 11 September, 29.
- Duxbury, C. and Higgins, L. (2003) *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*. Healthy Communities Division, Health Canada, available at [http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
- Dwyer, A.L. and Cummings, A.L. (2001) 'Stress, self-efficacy, social support and coping strategies in university students.' *Canadian Journal of Counselling*, 35, 3, 208-220.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005) 'Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002).' *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J. and O'Brien, A.S. (2001) 'The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy.' *Family Relations*, 50, 230-238.
- Erickson, R.J. (1993), 'Reconceptualizing family work: The effect of emotion work on perceptions of marital quality.' *Journal of Marriage and the Family*, 55, 888-900.
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. and Loquet, C. (2004) 'How can managers reduce employee intention to quit?' *Journal of Managerial Psychology*, 19, 2, 170-187.
- Folkman, S. (2001) 'Revised coping theory and the process of bereavement'. In M.S. Stroebe, R.O. Hansson, W. Stroebe and H. Scut (eds) *Handbook of Bereavement Research*, 563-584. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frank, E., Mc Murray, J.E., Linzer, M. and Elon, L. (1999) 'Career satisfaction of U.S. women physicians: Results from the women's physician's health study.' *Archives of*

*International Medicine*, 159, 1417-1426.

- Fride, A. and Ryan, A.M. (2005) 'The importance of the individual : how self-evaluations influence the work-family interface.' In Kossek, E.E. and Lambert, S.J. (eds) *Work and Life Intergration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, 193-210. Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Frone, M.R. (2003) 'Work-family balance.' In J.C. Quick and L.E. Tetrick (eds) *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. and Markel, K.S. (1997) 'Developing and testing an integrative model of the work-family interface.' *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frye, N.K. and Breugh, J.A. (2004) 'Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model.' *Journal of Business and Psychology*, 19, 2, 197-220.
- Goff, S.J., Mount, M.K. and Jamison, R.L. (1990) 'Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study.' *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999) 'The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain.' *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N. J. (1985) 'Sources of conflict between work and family roles.' *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Griffin, M.L. (2006) 'Gender and stress, A comparative assessment of sources of stress among correctional officers.' *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22, 1, 4-25.
- Grzwacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L. and

- Quandt, A. (2007) 'Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos.' *Journal of Applied Psychology*, 92, 4, 1119-1130.
- Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991) 'Rational versus gender role explanations for work-family conflict.' *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L.B., Neal, M.B., Newson, J.T., Brockwood, K.J. and Colton, C.L. (2005) 'A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes.' *Journal of Applied Psychology*, 90, 4, 799-810.
- Heath, D.T. and Orthner, D.K. (1999) 'Stress and adaptation among male and female single parents.' *Journal of Family Issues*, 20, 4, 557-587.
- Henly, J.R. (1997) 'The complexity of support: The impact of family structure and provisional support on African American and white adolescent mothers' well-being.' *American Journal of Community Psychology*, 25, 5, 629-655.
- Higgins, C., Duxbury, L. and Lee, C. (1994) 'Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities.' *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hill, E.J. (2005) 'Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support.' *Journal of Family Issues*, 26, 6, 793-819.
- Hill, E.J., Martinson, V., Hawkins, A. and Ferris, M. (2003) 'Studying 'working fathers': Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company.' *Fathering*, 1, 239-261.
- Jaccard, J., Turrisi, R. and Wan, C.K. (1990) *Interaction Effects in Multiple Regressions*. Sage Publications Inc, Newbury Park: California.
- Johnson, K.L., Lero, D.S. and Rooney, J.A. (2001) *Work-Life Compendium 2001: 150*

*Canadian Statistics on Work, Family and Well-being*. Centre for families, University of Guelph.

Judge, T.A., Erez, A. and Bono, J.E. (1998) 'The power of being positive: The relations between positive self-concept and job performance.' *Human Performance*, 11, 2/3, 167-187.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.

Kaufmann, G.M. and Beehr, T.A. (1986) 'Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results.' *Journal of Applied Psychology*, 71, 522-526.

Kelley, R.F. and Voydanoff, P. (1985) 'Work/family role strain among employed parents.' *Family Relations*, 34, 367-374.

Kossek, E.E., Lautsch, B.A. and Eaton, S.C. (2006) 'Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness.' *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Lee, C.M. and Duxbury, L. (1998) 'Employed parents' support from partners, employers, and friends.' *The Journal of Social Psychology*, 138, 3, 303-332.

Lodahl, T.M. and Kejner, M. (1965) 'The definition and measurement of job involvement.' *Journal of Applied Psychology*, 4, 24-33.

Lu, L. (1995) 'Correlates of social support: Personal characteristics and social resources.' *Counseling Psychology Quarterly*, 8, 173-181.

Lu, L. and Argyle, M. (1992) 'Receiving and giving support: Effects on relationships and well-being.' *Counseling Psychology Quarterly*, 5, 123-133.

- Maddux, J.E. (2002) 'Self-efficacy: The power of believing you can.' In C.R. Snyder and S.J. Lopez (eds) *Handbook of Positive Psychology*, 277-287. New York: Oxford University Press.
- Martire, L.M., Stephens, M.P. and Townsend, A.L. (1998) 'Emotional support and well-being of midlife women: Role-specific mastery as a mediational mechanism.' *Psychology and Aging*, 13, 3, 396-404.
- Matud, P.M. (2004) 'Gender differences in stress and coping styles.' *Personality and Individual Differences*, 37, 1401-1415.
- McDonald, L.M. and Korabik, K. (1991) 'Work stress and social support among male and female managers.' *Canadian Journal of Administrative Science*, 8, 4, 231-238.
- Mcelwain, A.K., Korabik, K. and Rosin, H.M. (2005) 'An examination of gender differences in work-family conflict.' *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 4, 283-298.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996) 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales.' *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nielson, T.R., Carlson, D.S. and Lankau, M.J. (2001) 'The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict.' *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Nissly, J.A., Mor Barak, M.E. and Levin, A. (2005) 'Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare.' *Administration in Social Work*, 29, 1, 79-100.
- Noor, N.M. (2002) 'Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of Alternative pathways.' *The Journal of Social Psychology*, 142, 5, 645-662.

- O'Laughlin, E.M. and Bischoff, L.G. (2005) 'Balancing parenthood and Academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status.' *Journal of Family Issues*, 26, 1, 79-106.
- Ozer, E.M. (1995) 'The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers.' *Psychology of Women Quarterly*, 19, 315-335.
- Parasuraman, S. and Greenhaus, J.H. (2002) 'Toward reducing some critical gaps in work-family research.' *Human Resource Management Review*, 12, 3, 299-312.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M. and Beutell, N.J. (1996) 'Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being.' *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Ptacek, J.T., Smith, R.E. and Dodge, K.L. (1994) 'Gender differences in coping with stress: When stressors and appraisal do not differ.' *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 421-430.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L. and Kinnunen, U. (2005) 'The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view.' *Journal of Individual Differences*, 26, 3, 155-165.
- Robinson, G.E. (2004) 'Career satisfaction in female physicians.' *JAMA*, 291,635.
- Rosenbaum, M. and Cohen, E. (1999) 'Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women.' *Journal of Vocational Behavior*, 37, 104-120.
- Sénécal, C., Vallerand, R. and Guay, F. (2001) 'Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model.' *Personality and Social Psychology*, 27, 2,

176-186.

- Shinn, M., Wong, N.W., Simko, P.A. and 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.
- Sumer, H.C. and Knight, P.A. (2001) 'How do people with different attachment styles balance work and family: A personality perspective on the work-family linkage.' *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007) *Using Multivariate Statistics 5<sup>TH</sup> Edition*. Boston: Allyn & Bacon.
- Thomas, L.T. and Ganster, D.C. (1995) 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective.' *Journal of Applied Psychology*, 80, 1, 6-15.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. and Lyness, K.S. (1999) 'When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict.' *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, B.M., Brough, P.A. and Schmidt, H. (2006) 'Supervisor and subordinate work-family values: Does similarity make a difference?' *International Journal of Stress Management*, 13, 1, 45-63.
- Vallerand, R.J. (1989) 'Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française.' *Psychologie Canadienne*, 30, 4, 662-680.



- Vallerand, R.J. (1997) 'Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation.' In M.P. Zanna (ed) *Advances in experimental social psychology*, 27, 271-360. New York: Academic Press.
- Vallerand, R.J. and Bissonnette, R. (1992) 'Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study.' *Journal of Personality*, 60, 599-620.
- Voydanoff, P. (2005) 'Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress.' *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 4, 491-503.
- Warren, J.A. and Johnson, P.J. (1995) 'The impact of workplace support on work-family role strain.' *Family Relations*, 44, 163-169.
- Wayne, J.H., Musisca, N. and Fleeson, W. (2004) 'Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big-five to work-family conflict and facilitation.' *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wood, R. and Bandura, A. (1989) 'Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making.' *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- Yardley, J.K. (1994) *The Relationships of Work-Family Conflict with Work Outcomes: A Test of a Model*. Doctoral dissertation, University of New York, Buffalo.

#### Author note

The authors gratefully acknowledge Stacey McNulty, Ph.D. for her helpful comments on earlier versions of this paper.

**Article 3**

**Role conflict and well-being among employed mothers: The mediating effects of self-  
efficacy**

**Soumis à Gender in Management An international Journal**

### Autobiographical note

Lucie Houle, Université de Montréal, Québec, Canada. Lucie is a doctoral student in the Industrial and Organizational program at the Université de Montréal's psychology department. She has been working as an internal consultant for the last 10 years in a major financial corporation. Her scientific and practical interests include gender and the intersection of work and family, change management, organizational development, and strategic planning.

François Chiochio, Université de Montréal, Québec, Canada. François is a professor in the Industrial and Organizational program at the Université de Montréal's psychology department. He teaches various classes related to psychometrics and assessment, while his research focuses on collaboration and communication in the workplace, on performance assessment of individuals, project teams and organizations. François is the corresponding author; requests for reprints should be addressed to: François Chiochio, Department of Psychology, Université de Montréal, C.P. 6128, Succursale Centre-Ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7, [REDACTED]

Olga Eizner Favreau, Université de Montréal, Québec, Canada. Olga is a full professor of psychology at the Université de Montréal, where she has taught for the past 20 years. She has published more than 40 articles in national and international journals, and has given more than 80 conferences in North America, Europe and Australia. She is interested in a number of issues that concern women, such as gender differences in the workplace, work-life balance, the treatment of premenstrual syndrome, and teen suicide.

Martine Villeneuve, Organizational Development, Fédération des Caisses Populaires

Desjardins du Québec, Québec. Martine completed a master's degree in psychology, in the Industrial and Organizational program, at the Université de Montréal. Her research has focused on social support and stress in the workplace. Over the past eight years, she has been working as an internal consultant in human resources, assisting companies with their recruitment practices, manpower and succession planning issues, and change management strategies.

## Résumé

**Objectif** – Cette étude examine l'importance de l'efficacité personnelle dans la gestion du travail et de la famille et dans la prédiction du bien-être des mères qui travaillent.

**Conception/Méthodologie/Approche** – En utilisant des questionnaires auto-révélés auprès de 300 professionnelles travaillant à plein temps, des données ont été collectées sur l'interférence du travail sur la famille (ITF), l'interférence de la famille sur le travail (IFT), l'efficacité personnelle, la santé émotionnelle, l'engagement envers l'organisation et les intentions de quitter.

**Résultats** – Trois résultats principaux émergent : (a) l'efficacité personnelle prédit de manière significative l'IFT et l'ITF ainsi que les trois indicateurs de bien-être; (b) plus l'interférence entre le travail et la famille est grande, plus les femmes se sentent épuisées sur le plan émotionnel, moins elles sont engagées et plus elles considèrent changer d'emploi ou quitter le marché du travail; (c) l'efficacité personnelle médie la relation entre l'IFT et l'ITF et entre trois indicateurs du bien-être.

**Originalité/Contribution** – Les résultats confirment l'importance de l'efficacité personnelle dans l'ajustement des mères qui travaillent. Ils étendent aussi les travaux antérieurs en montrant que les croyances d'efficacité ont non seulement une incidence générale sur le bien-être comme la santé affective, mais affectent aussi des composantes plus actives du fonctionnement comme les intentions de quitter son emploi. La manière précise avec laquelle l'efficacité personnelle mène à l'ajustement efficace et limite les incidences négatives qu'ont l'IFT et l'ITF sur le bien-être des femmes sont des éléments critiques qui méritent une attention soutenue.

**Mots clés** : Conflits travail-famille, bien-être, efficacité personnelle, femmes

Type d'article : Recherche

### Abstract

**Purpose** - This study examined the importance of self-efficacy in facilitating the joint management of work and family and in predicting the well-being of employed mothers.

**Design/methodology/approach** – Via a self-report questionnaire, data were obtained from 300 full-time professional women on measures of: work interfering with family (WIF), family interfering with work (FIW), self-efficacy, emotional health, organizational commitment, and turnover intentions. Multiple regression analysis was used to examine the relations among these variables and to test for the mediation effects of self-efficacy.

**Findings** - Three key findings emerged: (a) self-efficacy was a significant predictor of FIW and WIF, and of all three indices of well-being; (b) the greater the interference between work and family, the more women felt emotionally exhausted, the less committed they were, and the more likely they were to consider changing jobs or opting out of the market; and (c) self-efficacy mediated the relationships between FIW and WIF and all three indices of well-being.

**Originality/value** – Findings confirm the importance of self-efficacy in the adjustment of employed mothers. They also extend previous works by showing that efficacy beliefs not only impact general areas of well-being, such as emotional health, but more active components of functioning as well like turnover intentions. Exactly how self-efficacy leads to effective coping and limits the negative impacts of FIW and WIF on women's well-being are critical issues that deserve additional attention.

**Key words:** Work/Family Role Conflict, Well-being, Self-efficacy, Women

**Paper type:** Research paper



In Canada, where 60% of women aged 15 and over are in the labor force, women occupy between 20% to 40% of top management positions in the private and public sectors respectively, while many others have become successful entrepreneurs (Johnson, Lero and Rooney, 2001; Orser, 2000; Pomeroy, 2007). More than ever, mothers are also actively contributing to the success of the Canadian economy. From 1976 to 1999, the participation rate of those with children between the ages of 3 and 5 grew from 37% to 66%, and that of women with a toddler or an infant went from 28% to 61% (Johnson, Lero and Rooney, 2001). Yet, as they try to juggle work and family, many face considerable pressure. For instance, studies have shown that employed mothers report feeling more rushed and overwhelmed than fathers, and perceive higher levels of conflict between their work and family roles (Duxbury and Higgins, 2003; Frone, 2003; Wharton and Blair-Loy, 2006). This situation exists in part because, even when employed, women remain primarily responsible for the home and family, spending more time than men in childcare and domestic activities (Collins, 2007; Greenstein, 2000; Johnson, Lero and Rooney, 2001). As a result, many talented and well-educated women decide to scale back or simply opt out of the market (Belkin, 2003; Tishler, 2004). Given the need for skilled and experienced workers in many industries, understanding the dynamics of combining multiple roles and how they affect women represent significant issues for both scientists and practitioners. This study took previous research further on these issues by examining the relationships among work and family role conflict, efficacy beliefs, and well-being in mothers who worked as full-time managers or professionals.

### Theoretical and empirical background

Research on employed mothers has predominantly focused on the topic of role occupancy. At first, there was considerable debate over the number of roles occupied and whether the presence of multiple roles depleted or enriched women's lives (Goode, 1960; Marks, 1977; Sieber, 1974). Over time, researchers became more interested in the quality than in the quantity of the roles occupied, and in the importance of their structural and psychological characteristics, like the number and the age of the children, the level of emotional attachment to the family and work roles, the number of hours worked per week, etc. (Barnett and Hyde, 2001; Carrier, 1993; Ruderman et al., 2002). Carrier and Roskies (1993) conducted an extensive review of the individual, family and organizational characteristics that had been linked to women's physical and psychological well-being. Despite considerable variety, the authors noted that perceived control seemed to constitute a recurrent and underlying theme in the quality of women's experience. In line with this view, Bernas and Major (2000) recently tested a model exploring the positive elements that reduce stress and role conflict among employed mothers. They reported that hardiness, a personality trait composed of commitment, control, and challenge (Kobasa, 1979), was negatively related to job stress and work interfering with family. Likewise, a number of studies have suggested that an individual's sense of control, or efficacy, may be an important resource in combating the stress of multiple roles (Amatea and Fong, 1991; Martire, Stephens and Townsend, 1998; Rosenfield, 1989; Thomas and Ganster, 1995; Yardley, 1994).

*Self-efficacy as a cognitive resource*

According to social-cognitive theory, self-efficacy refers to the belief in one's capacity to produce a given behavior and constitutes a key component of agency (Bandura, 1977; 1986). For example, highly self-efficacious individuals positively evaluate their coping skills, believe in their ability to mobilize the necessary resources for accomplishing specific tasks, and display the amount of effort and persistence required in order to achieve their goals (Bandura, 1993; 1997; Gist and Mitchell, 1992; Wood and Bandura, 1989). As well, they have been found to experience more positive emotions than those with a low sense of efficacy, because they tend to perceive events in a less distressing light (Maddux, 2002). Furthermore, findings from two meta-analyses have indicated moderate to strong positive relations between self-efficacy and adaptation on the one hand, and negative relations between self-efficacy and occupational stress on the other (Guertin and Courcy, 1999).

In managers, a greater sense of efficacy has been associated with lower levels of psychological and physical strain, and with greater job satisfaction and organizational commitment (Bozeman, Hochwarter, Perrewe and Brymer, 2001; Lu, Siu and Cooper, 2005). In the work and family literature, high levels of self-efficacy have been associated with reduced levels of work and family role conflict, stronger intentions to use family-friendly benefits, and higher levels of work effectiveness (Butler, Gasser and Smart, 2004; Cinamon, Weisel and Tzuk, 2007; Erdwins et al., 2001; Yardley, 1994). Among women returning to work following a maternity leave, self-efficacy has been identified as a mediating factor in the relationship between childcare responsibilities and well-being (Ozer, 1995). Along similar lines, Martire, Stephens, and Townsend (1998) have found that

a sense of mastery, in the roles of wife, mother, and worker, mediated the effects of social support on employed parents' well-being. Still, additional research examining the importance of personal coping resources, such as self-efficacy, would be welcomed. Recent reviews indicate that coping figures among the least commonly studied predictors of role conflict between work and family (less than 1%) and very few have attempted to document the effects of self-efficacy on the multiple roles – well-being relationships (Byron, 2005; Eby et al., 2005).

#### *Role conflict and well-being*

A frequent source of stress among employed parents, role conflict between work and family is a form of inter-role conflict characterized by the presence of multiple and incompatible sets of demands (Duxbury and Higgins, 2003; Greenhaus and Beutell, 1985; Kahn et al., 1964). Researchers also increasingly recognize that the directionality of the conflict varies as a function of the source of its interference (Guttek, Searle and Klepa, 1991; Netemeyer, Boles, and Murriam, 1996). Specifically, when family responsibilities prevent individuals from attending to work demands, family interfering with work (FIW) occurs. The opposite, work interfering with family (WIF), happens when professional obligations make it difficult to meet family commitments.

Considerable research has shown that work and family role conflict can have detrimental effects on individuals' health and well-being (Duxbury and Higgins, 2003; Eby et al., 2005; Frone, 2003). For example, high levels of role conflict between work and family have been associated with greater psychological distress, poorer psychological health, and increased alcohol consumption (Allen et al., 2000; Frone, Russell and Barnes, 1996; Grzywacz, 2000; Grzywacz and Marks, 2000; Hughes and Galinsky, 1994;

Kirchmeyer and Cohen, 1999; MacEwen and Barling, 1994; Marks, 1998). Others have found that higher occurrences of role conflict significantly related to greater turnover intentions and lower organizational commitment (Grandey and Cropanzano, 1999; Harr, 2004; Katarape and Baddar, 2006; Netemeyer, Brashear-Alejandro and Boles, 2004; Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; Yardley, 1994). However, previous studies have often neglected to take into account the direction of the conflict or assessed only one form of interference, namely WIF (Eby et al., 2005; Frone, 2003; Harr, 2004). Consequently, there is far more knowledge available on the relationships between well-being and WIF than on the relationships between well-being and non-work factors. When researching women's experience, this is important. For instance, studies indicate that women tend to experience more stress related to the family role than men and are more inclined to organize their professional lives around personal matters (Alexitch, 2002; Todd, 2004).

### *The present study*

This study examines the relationships among work and family role conflict, efficacy beliefs, and well-being in mothers working as full-time managers or professionals. The following indices of well-being are considered: emotional health, organizational commitment, and turnover intentions because of family obligations. Its main objective is to assess the importance of efficacy beliefs in predicting well-being and in mitigating the potentially negative impact of role conflict. This study also aims to provide a clearer picture of the relationships among these variables by investigating levels of interference between work and family from both directions. Based on the current literature, the following hypotheses are tested:

Hypothesis 1: Greater levels of FIW and WIF are associated with poorer

emotional health, lower organizational commitment, and greater turnover intentions.

Hypothesis 2: A greater sense of efficacy is associated with lower levels of FIW, WIF, and turnover intentions and with higher levels of emotional health and organizational commitment.

Hypothesis 3: Efficacy beliefs mediate the relations between work and family role conflict and emotional health, organizational commitment, and turnover intentions.

## Method

### *Sample and procedure*

This study was part of a larger project that documented the effects of managing work and family in a Canadian financial institution. Through interoffice mail, 1800 employees received a letter describing the study, a consent form, and a self-report questionnaire. Completed questionnaires were returned by 1051 employees, for an overall response rate of 58%. From this group, women who occupied full-time management or professional jobs and who were responsible for at least one child under the age of 18 were selected. This resulted in a sample of 306 women who had on average 1.8 children. The majority was married or living with a partner (85.3%), 88.7% occupied middle-level positions, 58.7% had been with the company for more than 15 years, 65% were between the ages of 30 and 40, and 24.6% had a university degree. The mean family income in Canadian dollars fell in the \$50,000-\$74,000 range.

### *Measures*

French being the language used in the company where data were collected, English questionnaires were translated into French according to the trans-cultural guidelines provided by Vallerand (1989).

*Efficacy beliefs.* The Work and Family efficacy scales (Ozer, 1995) measured efficacy beliefs regarding the management of work and family demands. Subjects were asked to rate how confident they felt about their ability to handle the demands of work and family on a scale that ranged from 0 (*not at all*) to 10 (*extremely*). Since this questionnaire was designed for mothers returning to work after a maternity leave, items that were irrelevant to the context of this study were either adapted or dropped. The resulting 17-item scale showed good reliability with an alpha coefficient of .91. This is comparable to that of the original 26-item version ( $\alpha = .94$ ; Ozer, 1995) and in accordance with Frazier, Tix and Barron's (2004) criteria for the measurement of potential mediators.

*Role conflict between work and family.* Reported levels of work and family role conflict were measured using the Job-Family Role Strain Scale (Bohen and Viveros-Long, 1981). Six items assessed FIW and four items examined WIF. For both, subjects were asked to rate levels of interference on a scale that range from 1 (*never*) to 5 (*very often*). Alpha coefficients for the translated versions were .65 and .71 for FIW and WIF respectively, and compared to reliabilities reported in previous research (Higgins, Duxbury and Lee, 1994).

*Well-being.* The abbreviated version of the Organizational Commitment Questionnaire (Mowday, Porter and Steers, 1982) measured commitment levels towards the organization. Subjects were asked to rate their level of agreement with each of the nine

statements, using a scale ranging from 1 (*strongly in disagreement*) to 7 (*strongly in agreement*). The scale showed good reliability with an alpha coefficient of .86. Intentions regarding current employer were appraised by three items taken from Deschamps' (1996) study. Using a 7-point Likert scale, participants had to indicate how often during the last year (1 = *never*, 7 = *very often*) family commitments led them to consider leaving the job market, changing company, and finding another job within their company. An alpha coefficient of .67 was obtained for this measure. The Rand Well-being Scale (Veit and Ware, 1983) measured the positive and negative aspects of seven dimensions relating to emotional health: energy level, emotional control, general affect, interest towards life, stress levels, perception of physical health, and emotional isolation. Using a 7-point Likert scale, participants were asked to report their level of agreement with each of the 14 items (1 = *strongly in disagreement*, 7 = *strongly in agreement*). The alpha coefficient for the translated version was .86 and compared to reliabilities reported in previous research (Deschamps, 1996).

*Family and work role characteristics.* When researching WIF and FIW, it is recommended to control for the effects of various work and family role characteristics (Eby et al., 2005; Frone, 2003; Voydanoff, 2002). Accordingly, respondents were asked to indicate the number of children under their responsibility in each of the following age groups: under 1; between 1 and 2, between 3 and 5, between 6 and 12, between 13 and 18, and above 18. They were also asked to report the number of hours they and their partner worked on a weekly basis. Levels of emotional attachment to the family and professional roles were assessed with four items from Lodahl and Kejner (1965). Using a 7-point Likert scale (1 = *strongly in disagreement* and 7 = *strong in agreement*), respondents had to



indicate their level of agreement with “my main satisfactions in life come from my family (work)” and “the most important things which happen to me involve my family (work)”. Alpha levels of .84 and .87 were obtained for the family and professional roles respectively and compared to those obtained with the original versions.

### *Statistical treatment*

Prior to analysis, all major study variables were examined for accuracy of data, entry, missing values, and fit between their distributions, and the assumptions of multivariate analysis (Tabachnick and Fidell, 2007). A single missing value on family revenue, two missing values on educational level, and three missing values on partner’s number of hours worked per week (less than 1% of the data) were replaced by the mean for all cases. The variable referring to the department where participants worked (e.g., ‘sales and services’) had missing values on more than 4% of the cases and was deleted. All variables were well distributed. Four cases found to be univariate outliers and two multivariate outliers detected through Mahalanobis distance ( $\chi^2(20) = 45.32, p < .001$ ) were deleted, leaving 300 cases for analysis. Following the steps outlined by Frazier, Tix and Barron (2004), multiple regression analysis was used to test for the mediation effects of self-efficacy on the relations between role conflict and women’s well-being, as measured by turnover intentions, organizational commitment, and emotional health. For each dependent variable, three equations were calculated; once with FIW as the predictor and once with WIF. In the first equation, the dependent measure was regressed onto work and family role conflict. Second, self-efficacy was regressed onto each of the dependent measures of well-being. In the last equation, each measure of well-being was regressed simultaneously on both self-efficacy and work and family role conflict. In each case, the presence of preschool children,

having a working partner, number of hours worked per week, and levels of commitment to the family and work roles were introduced as controls.

### *Results*

Table 1 presents the means, standard deviations, and inter-correlations for the main variables in this study. As shown, mothers reported moderate levels of conflict between work and family, with WIF ( $M = 3.05$ ,  $SD = 0.74$ ) being a more frequent form of interference than FIW ( $M = 2.19$ ,  $SD = 0.56$ ). They also mentioned having a moderate sense of efficacy with respect to combining the demands of home and work ( $M = 5.98$ ,  $SD = 1.54$ ). Scores on the dependent measures indicated a moderate level of emotional health and organizational commitment ( $M = 4.71$  and  $4.79$ ,  $SD = 0.99$  and  $0.88$  respectively), and a relatively low level of turnover intentions ( $M = 2.58$ ,  $SD = 1.31$ ). Turnover intentions were highly correlated with FIW, WIF, and self-efficacy in the expected directions ( $r = .40$ ,  $.51$ , and  $-.42$ ,  $p < .01$  respectively); likewise for emotional health where  $r = -.40$ ,  $-.37$ , and  $.47$ ,  $p < .01$ , for FIW, WIF, and self-efficacy respectively. Organizational commitment correlated moderately with FIW ( $r = -.24$ ,  $p < .01$ ), WIF ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ ), and efficacy beliefs ( $r = .24$ ,  $p < .01$ ).

Table 1

Means, Standard Deviations, and Correlations among Study Variables

| Variable                        | <u>M</u> | <u>SD</u> | 1  | 2     | 3      | 4      | 5      | 6      |
|---------------------------------|----------|-----------|----|-------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Work Interfering with Family | 3.05     | .74       | -- | .54** | -.60** | -.40** | -.24** | .40**  |
| 2. Family Interfering with Work | 2.19     | .56       |    | --    | -.56** | -.37** | -.19** | .24**  |
| 3. Self-Efficacy                | 5.98     | 1.54      |    |       | --     | .47**  | .24**  | -.42** |
| 4. Emotional Health             | 4.71     | .99       |    |       |        | --     | .28**  | -.40** |
| 5. Organizational Commitment    | 4.79     | .88       |    |       |        |        | --     | -.38** |
| 6. Turnover Intentions          | 2.58     | 1.31      |    |       |        |        |        | --     |

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

Table 2 presents the results of the regression analyses. As shown, requirements for testing mediation were met for both forms of interference for all three outcomes. Specifically, significant relationships were found between: (a) both types of interference and organizational commitment, turnover intentions, and emotional health; (b) self-efficacy and FIW and WIF; and (c) self-efficacy and organizational commitment, turnover intentions, and emotional health for FIW and WIF. After controlling for the effects of self-efficacy, the relationship between FIW and organizational commitment was reduced to zero. The links between FIW and turnover intentions and emotional health, and those between WIF and all three outcomes decreased but remained significant. To assess the significance of the drop in coefficients, the estimate of the intervening variable effect,  $\alpha\beta$ , was divided by its standard error. This yielded a Z score which indicates a significant effect at the .05 level when greater than 1.96 (Barron and Kenny, 1986). Standard error calculations were based on the two most commonly used formulas of Sobel (1982) and Kenny and colleagues (Baron and Kenny, 1986; Kenny, Kashy and Bolger, 1998). Results confirm significant effects in the relationships between FIW and turnover intentions and emotional health (Sobel = 3.14 and -4.93; Kenny = 3.12 and -4.92,  $p < .05$  respectively), as well as in the relationships between WIF and organizational commitment, turnover intentions, and emotional health (Sobel = -2.75, 4.05, and -4.84; Kenny = -2.74, 4.04, and -4.83,  $p < .05$  respectively). Taken together, findings support hypotheses 1 and 2 and lend partial support to hypothesis 3.

Table 2  
Summary of Hierarchical Regression Analysis for the Mediation Effects of self-efficacy (N=300)

| Step and predictor variable  | Organizational commitment |            |          |                      | Turnover Intentions |            |          |                      | Emotional Health |            |          |                      |
|------------------------------|---------------------------|------------|----------|----------------------|---------------------|------------|----------|----------------------|------------------|------------|----------|----------------------|
|                              | <u>B</u>                  | <u>SEB</u> | <u>β</u> | <u>R<sup>2</sup></u> | <u>B</u>            | <u>SEB</u> | <u>β</u> | <u>R<sup>2</sup></u> | <u>B</u>         | <u>SEB</u> | <u>β</u> | <u>R<sup>2</sup></u> |
| Family Interfering with Work |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Equation 1                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome: well-being          |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Predictor: FIW               | -.23                      | .08        | -.15**   | .24                  | 1.08                | .12        | .46**    | .29                  | -.66             | .10        | -.38**   | .17                  |
| Equation 2                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome : self-efficacy      |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Predictor: FIW               | -1.48                     | .13        | -.54**   | .37                  | -1.48               | .13        | -.54**   | .37                  | -1.48            | .13        | -.54**   | .37                  |
| Equation 3                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome: well-being          |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Mediator: self-efficacy      | .15                       | .04        | .26**    |                      | -.17                | .05        | -.20**   |                      | .23              | .04        | .35**    |                      |
| Predictor: FIW               | -.02                      | .10        | -.01     | .28                  | -.83                | .14        | .35**    | .30                  | -.32             | .11        | -.18**   | .25                  |
| Work Interfering with Family |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Equation 1                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome: well-being          |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Predictor: WIF               | -.30                      | .06        | -.25**   | .27                  | .65                 | .10        | .36**    | .22                  | -.52             | .07        | -.39**   | .18                  |
| Equation 2                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome : self-efficacy      |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Predictor: WIF               | -1.16                     | .10        | -.55**   | .38                  | -1.16               | .10        | -.55**   | .38                  | -1.16            | .10        | -.55**   | .38                  |
| Equation 3                   |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Outcome: well-being          |                           |            |          |                      |                     |            |          |                      |                  |            |          |                      |
| Mediator: self-efficacy      | .10                       | .04        | .18**    |                      | -.23                | .05        | -.27**   |                      | .22              | .04        | .34**    |                      |
| Predictor: WIF               | -.18                      | .07        | -.15*    | .29                  | .38                 | .11        | .21**    | .26                  | -.27             | .09        | -.20**   | .25                  |

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ .

## Discussion

This study examined the relations among work and family role conflict, self-efficacy, and employed mothers' well-being. A number of interesting findings emerged. First, self-efficacy was a significant predictor of both forms of interference and of all three indices of well-being. This replicates previous research (Butler, Gasser and Smart, 2004; Cinamon, Weisel and Tzuk, 2006; Ozer, 1995; Yardley, 1994). Most importantly, it extends it by showing that efficacy beliefs may not only impact general areas of functioning, such as emotional health, but organizational and career outcomes as well. These outcomes, compared to issues with a less active component, such as life and job satisfaction, have received far less attention in previous work and family studies. It also contributes to the field of industrial and organizational psychology, where the tendency has been to conduct self-efficacy research in laboratories or with student samples as opposed to employees within company settings (Harrison et al., 1997; Jex and Bliese, 1999). Second, regardless of the direction of the conflict, the more levels of interference between work and family increased, the more women felt exhausted and tense, the less they were committed to their employer, and the more likely they were to consider quitting their job. This finding concurs with that of earlier research (Cinamon, Weisel and Tzuk 2006; Grandey and Cropanzano, 1999; Karatepe and Baddar, 2006; Nissly, Mor Barak and Levin, 2005; Yardley, 1994). As well, it substantiates recent public and private investments that have been made in Canada, in order to offer more advantageous programs to working parents and to improve work-family policies (Association Canadienne des Administrateurs de la Législation Ouvrière, 2002; Gouvernement du Québec, 2001).

Consistent with findings in other industrialized countries, FIW was a less frequent form of interference than WIF (Aryee, Fields and Luk, 1999; Eagle, Miles and Icenogle, 1997; Fallon, 1997; Kinnunen and Mauno, 1998). Even more interesting was the observation that FIW explained a proportion of the variance in emotional health comparable to that of WIF (14% and 15% respectively), and a larger proportion of the variance in turnover intentions, explaining 21% of its variance compared to 13% for WIF. In other words, even if FIW was a less prevalent form of interference, it seemed to have considerable impact on women's well-being. This is important because it suggests that their well-being may be as affected by the source of the interference as by the amount of conflict perceived. As previously observed (Frone, Russell and Cooper, 1992; Noor, 2004), women's well-being may be as affected by their sense of being a good worker (i.e., by not letting family interfere with work) as by their sense of being a good mother. Perhaps as well, women felt that even low levels of FIW ( $M = 2.19$ ,  $SD = 0.56$ ) would be viewed negatively and undermine their advancement and performance appraisal. The women in this study occupied full-time management and professional jobs, with 11% being in senior positions. For them, work may not be "just another role" but rather an important part of their identity and a direct mean of caring for their family.

Another important finding of this study is that the relationship between work and family role conflict and women's well-being could not be fully understood without self-efficacy. Simply put, women's well-being was not only a matter of the amount of interference between their professional and family responsibilities. Rather, it was also a function of their sense of efficacy and, thus, of their confidence in their ability to manage multiple and incompatible sets of demands. Because women with a strong sense of efficacy

believe they possess the necessary skills to cope with these demands, they may feel less stress, show greater perseverance in the face of obstacles, and make better use of their time and energy (Bandura, 1986; 1997; 1999; Lazarus and Folkman, 1984). As a result, their perceptions of conflict decrease and, in return, the negative effects of FIW and WIF are eliminated or somewhat diminished depending on the outcome. The mediatory role of efficacy beliefs, even if partial in most instances, was consistent. This supports the idea that self-appraisals are an important psychological resource onto which employed parents' experiences are partially grounded (Beauregard, 2005; Cinamon, 2006; Fride and Ryan, 2005; Rothbard, 2001). Exactly how efficacy beliefs contribute to women' successful adjustment remains to be determined, and this question definitely deserves more attention in the future.

Reliable conclusions regarding the causal directionality of the relations among FIW, WIF, self-efficacy, and women's well-being cannot be drawn from our cross-sectional data. Common method variance due to the sole reliance on self-report questionnaires is another limiting issue. As well, our findings may not generalize to other groups such as employed fathers, single parents, and employees with eldercare responsibilities, or those outside of the financial industry. It would also be interesting to see how the hypothesized mediating role of self-efficacy applies, for instance, in women entrepreneurs or in those who hold clerical jobs. Still, our findings have important implications. For researchers, they offer an explanatory process as to why some women may benefit from investing in multiple roles while others may experience more difficulties. Likewise, they highlight the fact that not all professional women are the same, and that personal attributes do matter when trying to achieve a satisfying balance between work and family. Of practical significance to those



looking for such balance is the observation that conflicting demands are not inescapable, and that a strong belief in one's ability can be emotionally and professionally enhancing in and of itself. Furthermore, efficacy beliefs are modifiable (Bandura, 1997). They can be improved through supportive attitudes, constructive feedback, and positive reinforcement. For instance, to build a strong sense of efficacy, women can look for role models or mentors to whom they can relate in terms of age, experience, and challenges, and who will be able to guide them with respect to combining work and family. As for companies, having programs and policies that support work-life balance and foster women's sense of efficacy may be one the simplest and most effective way of benefiting from, and tapping into, a talent pool as rich as that of the female workforce.

## References

- Alexitch, L.R. (2002), *Work Characteristics, Social support and Satisfaction in Home-Based Business People*, Paper presented at 63<sup>rd</sup> Annual Congress of the Canadian Psychological Association, Vancouver, June.
- Allen T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. and Sutton, M. (2000), 'Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 278-308.
- Amatea, E.S. and Fong, M.L. (1991), 'The impact of role stressors and personal resources on the stress experience of professional women', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 15, pp. 419-430.
- Aryee, S., Fields, D. and Luk, V. (1999), 'A cross-cultural test of a model of the work-family interface', *Journal of Management*, Vol. 25, No. 4, pp. 491-511.
- Association Canadienne des Administrateurs de la Législation Ouvrière. (2002), *La Conciliation Travail-Vie Personnelle: Un Rapport aux Ministres Responsables du Travail au Canada*, February.
- Bandura, A. (1977), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993), 'Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning', *Educational Psychology*, Vol. 28, pp. 117-148.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999), 'Social cognitive theory of personality', in L. Pervin and O. John (Eds.), *Handbook of Personality 2<sup>nd</sup> Edition*, Guilford, New York, pp. 154-196.

- Barnett, R.C. and Hyde, J.S. (2001), 'Women, men, work, and family', *American Psychologist*, Vol. 56, pp. 781-796.
- Baron, R.M. and Kenney, D.A. (1986), 'The moderator-mediator variable distinction in social psychological research', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-1182.
- Beauregard, T.A. (2005), 'Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents', *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 3, pp. 244-264.
- Belkin, L. (2003), 'The opt-out revolution', *The New York Times Magazine*, 26 October, pp. 42-47, 58, 85-86.
- Bernas, K.H. and Major, D.A. (2000), 'Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 24, pp. 170-178.
- Bohen, H. and Viveros-Long, A. (1981), *Balancing jobs and family life*, Temple University Press.
- Bozeman, D.P., Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L. and Brymer, R.A. (2001), 'Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31, No. 3, pp. 486-503.
- Butler, A., Gasser, M. and Smart, L. (2004), 'A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 57-70.
- Byron, k. (2005), 'A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, pp. 169-198.

- Carrier, S. (1993), *Statut Familial, Travail et Bien-être: Une Enquête Auprès de Plus d'un Millier de Femmes dans des Professions Traditionnellement Masculines*. Doctoral thesis, Department of Psychology, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Carrier, S. and Roskies, E. (1993), 'Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples?', *Psychologie Canadienne*, Vol. 34, pp. 425-441.
- Cinamon, R.G. (2006), 'Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background', *The Career Development Quarterly*, Vol. 54, No 3, pp. 202-215.
- Cinamon, R.G., Weisel, A. and Tzuk, K. (2007), 'Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions', *Journal of Career Development*, Vol. 34, No. 1, pp. 79-100.
- Collins, G. (2007), 'Cleaning and the work-life balance', *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, No. 3, pp. 416-429.
- Deschamps, M. (1996), *Les Effets du Conflit Emploi-Famille sur la Vie Professionnelle et la Vie Personnelle*, Master's thesis, École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Duxbury, C. and Higgins, L. (2003), *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*, Ottawa, Healthy Communities Division, Health Canada, [http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html) (accessed 15 March 2008).
- Eagle, B.W., Miles, E.W. and Icenogle, M.L. (1997), 'Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, pp. 168-184.

- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005), 'Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002)', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, pp. 124-197.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J. and O'Brien, A.S. (2001), 'The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy', *Family Relations*, Vol. 50, pp. 230-238.
- Fallon, B.J. (1997), 'The balance between paid work and home responsibilities: Personal problem or corporate concern?', *Australian Psychologist*, Vol. 32, No. 1, pp. 1-9.
- Frazier, P.A., Tix, A.T. and Barron, K.E. (2004), 'Testing moderator and mediator effects in counseling psychology', *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 51, No. 1, pp. 115-134.
- Fride, A. and Ryan, A.M. (2005), 'The importance of the individual: how self-evaluations influence the work-family interface', in Kossek, E.E. and Lambert, S.J. (Eds.), *Work and Life Intergration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 193-210.
- Frone, M.R. (2003), 'Work-family balance', in J.C. Quick and L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, DC, American Psychological Association, pp. 143-162.
- Frone, M.R., Russell, M. and Barnes, G.M. (1996), 'Work-family, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, pp. 57-69.
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. (1992), 'Antecedents and outcomes of work-

- family conflict: Testing a model of the work-family interface', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, pp. 65-78.
- Gist, M.E. and Mitchell, T.R. (1992), 'Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability', *Academy of Management Review*, Vol. 17, pp. 183-211.
- Goode, W.J. (1960), 'A theory of role strain', *American Sociological Review*, Vol. 25, pp. 483-496.
- Gouvernement du Québec, (2001), *Concilier Travail et Famille : Un Défi pour le Milieu du Travail*, Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre, Québec.
- Grandey, A.A. and Cropanzano, R. (1999), 'The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, pp. 350-370.
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N. J. (1985), 'Sources of conflict between work and family roles', *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 76-88.
- Greenstein, T. (2000), 'Economic dependence, gender, and the division of labour in the home: A replication and extension', *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, pp. 322-335.
- Grzywacz, J.G. (2000), 'Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?', *American Journal of Health Promotion*, Vol. 14, No. 4, pp. 236-243.
- Grzywacz, J.G. and Marks, N.F. (2000), 'Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife', *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, pp. 336-348.

- Guertin, C. and Courcy, F. (1999), 'Sentiment d'efficacité personnelle, adaptation et stress occupationnels: Deux méta-analyses', *Science et Comportement*, Vol. 28, No. 1, pp. 19-38.
- Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991), 'Rational versus gender role explanations for work-family conflict', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 560-568.
- Harr, J.M. (2004), 'Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support', *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. 33, No. 1, pp. 35-39.
- Harrison, A.W., Rainer, R.K., Hochwarter, W.A. and Thompson, K.R. (1997), 'Testing the self-efficacy-performance linkage of social-cognitive theory', *The Journal of Social Psychology*, Vol. 137, No. 1, pp. 79-87.
- Higgins, C., Duxbury, L. and Lee, C. (1994), 'Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities', *Family Relations*, Vol. 43, pp. 144-150.
- Hughes, D.L. and Galinsky, E. (1994), 'Gender, job and family conditions, and psychological symptoms', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 18, pp. 251-270.
- Jex, S.M. and Bliese, P.D. (1999), 'Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors : a multilevel study', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 3, pp. 349-361.
- Johnson, K.L., Lero, D.S. and Rooney, J.A. (2001), *Work-life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-being*, Centre for families, University of Guelph.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964),

*Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: Wiley.

Karatape, O.M. and Baddar, L. (2006), 'An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict', *Tourism Management*, Vol. 27, pp. 1017-1028.

Kenny, D.A., Kashy, D.A. and Bolger, N. (1998), 'Data analysis in social psychology', in D.T. Gilbert, S.T. Fiske and G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology 4<sup>th</sup> Edition*, New York: Oxford University Press, pp. 23-265.

Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998), 'Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland', *Human Relations*, Vol. 51, pp. 157-177.

Kirchmeyer, C. and Cohen, A. (1999), 'Different strategies for managing work/non-work interface', *Work and Stress*, Vol. 13, pp. 59-73.

Kobasa, S.C. (1979), 'Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, pp. 707-717.

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984), *Stress, appraisal, and coping*, New York: Springer.

Lodahl, T.M. and Kejner, M. (1965), 'The definition and measurement of job involvement', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 4, pp. 24-33.

Lu, C., Siu, O. and Cooper, C.L. (2005), 'Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy', *Personality and Individual Differences*, Vol. 38, pp. 569-578.

MacEwen, K.E. and Barling, J. (1994), 'Daily consequences of work interference with family and family interference with work', *Work and Stress*, Vol. 8, pp. 244-254.

Maddux, J.E. (2002), 'Self-efficacy: The power of believing you can', in C.R. Snyder and S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, New York: Oxford University



Press, pp. 277-287.

Marks, S.R. (1977), 'Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment', *American Sociological Review*, Vol. 42, pp. 921-936.

Marks, N.F. (1998), 'Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being', *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 60, pp. 951-966.

Martire, L.M., Stephens, M.P. and Townsend, A.L. (1998), 'Emotional support and well-being of midlife women: Role-specific mastery as a mediational mechanism', *Psychology and Aging*, Vol. 13, No. 3, pp. 396-404.

Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982), *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York, Academic Press.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. and McMurrian, R. (1996), 'Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, pp. 400-410.

Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T. and Boles, J. S. (2004), 'A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context', *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, pp. 49-60.

Nissly, J.A., Mor Barak, M.E. and Levin, A. (2005), 'Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare', *Administration in Social Work*, Vol. 29, No. 1, pp. 79-100.

Noor, N.M (2004), 'Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being', *The Journal of Social Psychology*, Vol. 144, No. 4, pp. 389-405.

Orser, B. (2000), *Créer des Organisations à Haut Rendement : Mettre à Profit le*

*Leadership des Femmes*, Le Conference Board du Canada, June, pp. 1-32.

Ozer, E.M. (1995), 'The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 19, pp. 315-335.

Pomeroy, A. (2007), 'Cultivating Female Leaders', *HR Magazine*, February, pp. 45-50.

Rosenfield, S. (1989), 'The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health', *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 30, pp. 77-91.

Rothbard, N.P. (2001), 'Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, pp. 655-684.

Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K. and King, S.N. (2002), 'Benefits of multiple roles for managerial women', *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 2, pp. 369-386.

Sieber, S.D. (1974), 'Toward a theory of role accumulation', *American Psychological Review*, Vol. 39, pp. 567-578.

Sobel, M.E. (1982), 'Asymptomatic confidence intervals for indirect effects in structural equation models', in S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982*, Washington, DC, American Sociological Association, pp. 290-312.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007), *Using Multivariate Statistics 5th Edition*, Boston, Allyn & Bacon.

Thomas, L.T. and Ganster, D.C. (1995), 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 1, pp. 6-15.

- Tischler, L. (2004), 'Where are the women?', *Fast Company*, February, pp. 52-60.
- Todd, S. (2004), *Vers un Meilleur Équilibre entre le Travail et la Vie Personnelle – Que Font les Autres pays?*, Programme du travail, Ressources humaines et développement de compétences Canada.
- Vallerand, R.J. (1989), 'Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française', *Psychologie Canadienne*, Vol. 30, No. 4, pp. 662-680.
- Veit, C.T. and Ware, J.E. (1983), 'The structure of psychological distress and well-being in general populations', *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 51, pp. 730-742.
- Voydanoff, V. (2002), 'Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes', *Journal of Family Issues*, Vol. 3, pp. 138-164.
- Wharton, A.M. and Blair-Loy, M. (2006), 'Long work hours and family life: A cross-national study of employees' concerns', *Journal of Family Issues*, Vol. 27, No. 3, pp. 415-436.
- Wood, R. and Bandura, A. (1989), 'Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 56, pp. 407-415.
- Yardley, J.K. (1994), *The Relationships of Work-family Conflict with Work Outcomes: A Test of a Model*, Doctoral Dissertation, University of New York, Buffalo.

**Author note**

The authors gratefully acknowledge Stacey McNulty, Ph.D. for her helpful comments on earlier versions of this paper.

## Discussion générale

Cette thèse traite de la thématique de la conciliation du travail et de la famille à travers trois articles. Ainsi, la discussion générale fait un retour sur les faits saillants de chaque article, mettant à l'avant-plan les résultats qui se rattachent aux questions centrales exposées dans l'introduction. Elle examine aussi de quelle manière les résultats obtenus apportent un éclairage nouveau quant à l'évolution des préoccupations des travailleurs en matière de conciliation du travail et de la famille et aux facteurs qui influent sur la qualité de leur expérience. Par la suite, elle met en lien l'ensemble des informations obtenues et examine l'importance relative du sentiment d'efficacité personnelle ainsi que sa portée dans la perspective plus globale de l'adaptation. Également, les retombées scientifiques au plan de la recherche et de l'intervention, les limites de cette thèse et les pistes de prolongement qui en découlent sont abordées.

### *Résumé des articles*

Le premier article de cette thèse a largement été guidé par les récents débats concernant l'évolution des préoccupations des parents qui travaillent, en regard des pressions grandissantes qui s'exercent sur la performance en entreprise et la rapidité avec laquelle les organisations se transforment. Cet élément a été juxtaposé à celui de la thématique des différences entre les sexes pour comparer deux groupes indépendants d'individus qui travaillaient pour la même entreprise en 1997 et en 2006. Cette période coïncidait avec des changements importants au sein de cette entreprise suite à l'arrivée d'un nouveau président et chef de la direction. Cinq indices liés au bon fonctionnement en matière de conciliation du travail et de la famille ont été considérés: (1) le niveau de

confiance des individus à l'égard de leur capacité à composer avec les demandes du travail et de la famille; (2) leur perception du niveau d'interférence entre ces deux rôles; et l'impact des responsabilités familiales sur (3) leurs intentions de changer d'emploi, (4) la fréquence des absences et (5) leur décision face à une promotion.

Bien que l'effet du temps soit appréciable ( $\eta^2 = 0,20$ ), les résultats suggèrent que la recherche d'une meilleure performance financière, qui s'accompagne souvent de pressions additionnelles pour les employés et de changements organisationnels, ne met pas nécessairement en péril le bien-être des individus. D'une part, deux des cinq indices mesurés dans cette étude se sont améliorés: les employés en 2006 ont rapporté avoir davantage confiance en leur capacité à concilier le travail et la famille et être moins enclins à considérer changer d'emploi à cause de leurs obligations familiales. D'autre part, à l'inverse des récentes études (White, Hill, McGovern, Mills, et Smeaton, 2003; Winslow, 2005), les niveaux perçus d'ITF n'ont pas augmenté. Un seul aspect semble s'être détérioré, soit la fréquence des absences pour raisons familiales. Il est possible toutefois que ce résultat soit en partie attribuable à une amélioration dans la gestion de la présence au travail. Au cours des dernières années, l'entreprise où l'information a été recueillie a sensibilisé les gestionnaires à l'importance de documenter l'absence et de discuter avec les employés des difficultés qu'ils rencontrent sur ce plan. Dans cette perspective, il est possible également que ce résultat reflète un certain assouplissement dans les normes à l'égard de ce type d'absence.

En revanche, les résultats montrent que les femmes ont moins confiance que les hommes en leur capacité à composer avec les exigences du travail et de la famille. Elles se disent aussi plus sujettes à considérer quitter le marché du travail à cause de leurs

responsabilités familiales. Toutefois, aucune différence n'a été observée sur les autres indices de fonctionnement. Ces résultats concordent avec ceux des études antérieures qui ont examiné l'effet du sexe sur les perceptions de conflits de rôles entre le travail et la famille auprès d'échantillons de gestionnaires et de professionnels du secteur bancaire (Carnicer, Sanchez, et Pérez, 2004; Emslie, Hunt, et Macintyre, 2004). Cette tendance, combinée à la taille de l'effet obtenu au niveau du sexe ( $\eta^2 = 0,08$ ), vient appuyer les observations de Barnett et Hyde (2001), à savoir que les différences entre les hommes et les femmes en matière de conciliation du travail et de la famille ne sont généralement pas majeures ou immuables.

À ce jour, peu d'études ont empiriquement examiné les changements qui ont eu lieu dans les préoccupations et les perceptions des travailleurs en matière de conciliation du travail et de la famille. Encore moins l'ont fait à l'intérieur d'une entreprise qui vivait des changements organisationnels importants. L'approche utilisée dans cette étude, combinée à l'inclusion de plusieurs indices de fonctionnement, permet donc de nuancer la généralité de certains propos véhiculés dans la littérature et la presse populaire. Toutefois, ces résultats offrent peu d'information quant aux éléments qui sont susceptibles de faciliter la conciliation du travail et de la famille. Les deux autres articles viennent justement à approfondir cette question en examinant : (1) les relations entre l'efficacité personnelle, le support social, le sexe et les conflits de rôles, et (2) l'effet médiateur de l'efficacité personnelle sur la relation entre les conflits de rôles et le bien-être professionnel et personnel des femmes.

De façon générale, les résultats obtenus soulignent l'importance des processus sociaux et cognitifs dans les perceptions de conflits de rôles entre le travail et la famille.

Après avoir contrôlé pour les caractéristiques individuelles et structurelles qui représentent des sources potentielles de conflits (p.ex.: l'âge, la présence d'enfants d'âge préscolaire, le nombre d'heures travaillées), le sentiment d'efficacité personnelle et le support social viennent ajouter à la prédiction des conflits de rôles de manière significative, expliquant respectivement 27% et 25% de la variance dans l'IFT et l'ITF. De plus, les résultats viennent appuyer les récentes observations dans l'étude de l'interface du travail et de la famille concernant l'existence de relations uniques entre un domaine de vie spécifique et chaque forme d'interférence (Eby et al., 2005; Frone, 2003; Ford, Heinen, et Langkamer, 2007). En effet, le modèle final pour l'IFT, qui explique 35% de la variance, inclut principalement des variables liées au domaine familial, soit: (1) l'importance accordée au rôle familial, (2) le niveau d'implication dans les responsabilités familiales, (3) le sentiment d'efficacité personnelle, (4) l'interaction du support instrumental à la maison et de l'efficacité personnelle et (5) l'interaction triple entre le sexe, l'efficacité personnelle et le support instrumental à la maison. Celui pour l'ITF explique 41% de la variance avec comme prédicteurs dominants: (1) le revenu, (2) le nombre d'heures travaillées par semaine, (3) l'efficacité personnelle, (4) le support émotif du superviseur et (5) le terme d'interaction double entre le sexe et le support émotif du superviseur.

La valeur de ces résultats vient notamment du fait que cette étude est la première, à notre connaissance, à tenir compte de l'effet modérateur du sexe et de l'efficacité personnelle sur la relation entre le support social et les conflits de rôles entre le travail et la famille. Elle vient également du fait que cette étude ne traite pas le support social de manière globale mais considère différentes sources et formes de support perçus (Wan, Jaccard, et Ramey, 1996). Les recherches antérieures sur le support social ont démontré des



résultats mitigés quant aux relations entre cette ressource sociale et les phénomènes d'interférence (Frone, 2003). Ainsi, les résultats de cette étude mettent en lumière le fait qu'un niveau élevé de support social du superviseur influence plus fortement les perceptions des hommes à l'égard de l'ITF que celles des femmes. De plus, chez les hommes qui ont un faible sentiment d'efficacité personnelle, l'augmentation du niveau d'assistance perçue avec les responsabilités familiales est associée à une diminution de l'IFT. À l'inverse, chez les femmes, l'augmentation du support instrumental a un effet néfaste en ce sens qu'il est associé à une augmentation de l'IFT. Ce résultat, qui permet d'apprécier l'interdépendance entre les conflits de rôles, le sexe, l'efficacité personnelle et le support social offre donc une contribution fort intéressante au domaine de la conciliation du travail et de la famille.

En ce qui a trait au sentiment d'efficacité personnelle, plus une personne possède une perception positive à l'égard de sa capacité à composer avec les demandes du travail et de la famille, moins elle perçoit d'ITF et d'IFT. Ces relations persistent peu importe le sexe de l'individu. Aussi, les résultats de l'étude auprès des femmes confirment le rôle médiateur du sentiment d'efficacité personnelle entre l'IFT et l'engagement organisationnel. Par ailleurs, l'effet de médiation est partiel sur les relations entre: (1) l'IFT et la santé émotionnelle et l'intention de quitter son emploi, et (2) l'ITF et la santé émotionnelle, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter son emploi. La littérature sur l'interface du travail et de la famille offre peu d'information quant aux conditions qui mènent à l'épanouissement des femmes. En démontrant l'importance du sentiment d'efficacité sur ce plan, ces résultats contribuent directement à ce domaine et, de façon plus générale, à celui de l'étude des femmes en gestion. De plus, leur intérêt réside dans le fait que, comparativement à la

majorité des études antérieures, ces résultats portent sur des indices de bien-être ayant davantage de résonance pour les employeurs et les femmes qui s'interrogent par rapport au marché de travail et à leur carrière. Les résultats démontrent aussi que l'engagement et les intentions à l'égard de l'employeur sont négativement influencés par les conflits de rôles entre le travail et la famille et positivement influencés par le sentiment d'efficacité personnelle. Faisant ressortir à la fois les facteurs qui sont susceptibles de favoriser l'attraction et la rétention des femmes et ceux qui sont susceptibles de contribuer à leur désengagement et à leur départ, ces résultats offrent une vision intégrée de la gestion des ressources humaines. Dans le domaine bancaire, la compétence des employés et la qualité de leurs relations avec la clientèle permettent aux entreprises de se distinguer de leur compétition. Au-delà des coûts associés au remplacement des employés qui quittent, la présence d'une main d'œuvre qualifiée, mobilisée et engagée constitue un avantage concurrentiel important.

*L'efficacité personnelle : Une variable cognitive clé*

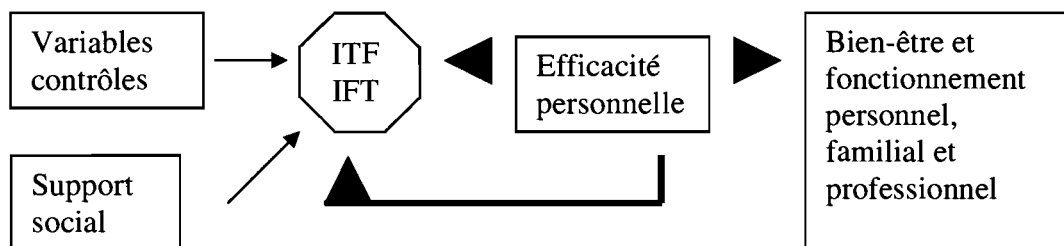
Parmi l'ensemble des variables considérées dans cette étude, le sentiment d'efficacité personnelle apparaît comme un prédicateur dominant. En effet, la contribution relative de cette variable dans l'explication des conflits de rôles et du bien-être est remarquable. Dans le deuxième article, l'ajout du sentiment d'efficacité personnelle aux variables contrôles fait passer la variance expliquée dans l'IFT de 6% à 30% et dans l'ITF de 14% à 34%. Dans le dernier article, l'ajout du sentiment d'efficacité personnelle aux variables contrôles vient doubler le pourcentage de variance expliquée dans l'IFT et l'ITF. Aussi, l'ajout du sentiment d'efficacité personnelle aux variables contrôles vient augmenter respectivement de 6%, 18% et 27% la variance expliquée dans le niveau d'engagement professionnel,

l'intention de quitter et la santé émotionnelle des femmes. En comparaison, l'ajout de l'IFT aux variables contrôles vient ajouter seulement 2% à l'explication de la variance au niveau de l'engagement organisationnel et respectivement 19% et 11% à l'intention de quitter son employeur et à la santé émotionnelle. L'ajout de l'ITF aux variables contrôles vient ajouter respectivement 6%, 11% et 10% dans la variance expliquée pour l'engagement organisationnel, l'intention de quitter son employeur et la santé émotionnelle.

Ces résultats se démarquent de manière importante des recherches antérieures. Notamment, Beauregard (2005) rapporte un patron inverse à celui observé. Dans son étude, ce sont les caractéristiques situationnelles associées aux rôles qui ont davantage d'utilité dans la prédiction des conflits entre le travail et la famille plutôt que celles liées aux dispositions personnelles des individus. De plus, bien que l'efficacité personnelle soit reliée aux phénomènes de l'ITF et de l'IFT, cette variable ne fait pas partie des modèles finaux de prédiction. Dans l'étude de Yardley (1994), l'efficacité personnelle n'explique que 6% de la variance dans l'IFT et 4,5% de la variance dans l'ITF. Comparativement à ces recherches, cette thèse évalue l'image que les individus se font de leur capacité à concilier les demandes du travail et de la famille, plutôt que leur perception générale de leur compétence ou de celles liées à leur capacité à composer avec le travail sans égard à la famille et vice-versa. La théorie sociocognitive précise que l'efficacité personnelle n'est pas un trait de personnalité mais reflète plutôt la perception qu'un individu possède par rapport à sa capacité à déployer des comportements spécifiques dans une situation donnée (Bandura, 1986; 1997). La majorité des auteurs reconnaissent que l'utilisation de mesures spécifiques plutôt que générales est préférable et augmente le pouvoir de prédiction (Bandura, 1997; Early et Lituchy, 1991).

Au-delà de la taille des pourcentages expliqués, il s'avère intéressant de considérer l'ensemble des relations observées dans les trois articles de cette thèse. Ces relations sont présentées à la figure 1.

Figure 1. Représentation des relations observées



Tel qu'illustré, l'image que les parents se font de leur capacité à composer avec les demandes du travail et de la famille semble avoir une influence à plusieurs niveaux. Premièrement, l'efficacité personnelle peut agir à titre de ressource cognitive en influant directement sur les perceptions d'interférence entre le travail et la famille. Selon Bandura (1997), l'efficacité personnelle dirige l'attention des individus sur divers aspects d'une situation et détermine en partie s'ils perçoivent cette situation de manière positive ou négative. Judge et ses collègues (1998) rapportent que plus les individus ont une perception positive d'eux-mêmes, plus ils ont tendance à percevoir de la variété, des défis et de la valeur dans leur travail. Aussi, la recherche indique que les individus qui ont une image positive d'eux-mêmes sont davantage heureux et optimistes à l'égard du futur (Taylor et Brown, 1988). Ainsi, il est possible de penser que l'attitude qu'un parent possède à l'égard de ses compétences le dispose à percevoir de manière plus ou moins positive les exigences de son milieu familial et professionnel. Selon le cas, cette attitude fait en sorte qu'il percevra des niveaux plus ou moins élevés d'interférence entre ces deux sphères.

Deuxièmement, en intervenant dans la relation entre les conflits de rôles et la santé émotionnelle et le bien-être professionnel des individus, il semble que l'efficacité personnelle puisse aussi agir à titre de facteur de protection. L'efficacité personnelle, étant une composante importante de l'action (Bandura, 1986), la perception d'efficacité peut orienter les stratégies d'adaptation. Les stratégies d'adaptation constituent les efforts cognitifs et comportementaux déployés afin de s'ajuster aux exigences internes et externes qui viennent taxer les ressources d'un individu (Lazarus et Folkman, 1984). Cette protection peut s'exercer de diverses façons. D'abord, elle peut faire en sorte que le parent mobilisera mieux et davantage son énergie pour assumer ses responsabilités professionnelles et personnelles et faire face aux difficultés qu'il rencontre. Par exemple, l'efficacité personnelle a été positivement liée au niveau d'effort déployé dans l'atteinte d'un but et à l'intention d'utiliser les avantages sociaux offerts par l'entreprise pour faciliter la conciliation du travail et de la famille (Bandura, 1989; Butler, Gasser et Smart, 2004). L'efficacité personnelle peut aussi influencer sur la façon dont un individu s'y prend pour assumer ses responsabilités et résoudre ses difficultés (Leiter, 1992). Par exemple, Gilbert et Holahan (1982) rapportent que les individus qui composent efficacement avec les conflits de rôles entre le travail et la famille ont un répertoire plus vaste de stratégies d'adaptation. Ils ont également tendance à regarder leur situation dans son ensemble et à mettre les choses en perspective. En revanche, ceux qui n'arrivent pas à composer efficacement avec les conflits de rôles utilisent plutôt des stratégies d'évitement et se concentrent sur leurs sentiments. De plus, Paden et Buehler (1991) rapportent que l'utilisation de certaines stratégies, comme la planification et la révision des attentes à

l'égard de ce qui doit être accompli, joue un rôle protecteur dans la relation entre les conflits de rôles et la santé émotionnelle des parents qui travaillent.

Troisièmement, le patron de relations observées indique qu'un faible sentiment d'efficacité personnelle peut, dans certains cas, constituer un facteur de risque plus important. Les facteurs de risque sont des éléments qui viennent amplifier, plutôt que diminuer, le niveau de stress perçu. Ce phénomène a été observé chez les femmes ayant un faible niveau d'efficacité personnelle. Chez celles-ci, le fait d'augmenter le support instrumental avec les responsabilités familiales a été associé à un niveau élevé d'IFT. En quelque sorte, l'effet bénéfique escompté du support instrumental a été inversé. Qui plus est, bien que notre étude n'ait pas directement évalué les stratégies d'adaptation, le fait que les femmes mentionnent être plus sujettes à considérer le retrait du marché de l'emploi à cause de leurs responsabilités familiales suggèrent qu'elles font davantage appel à des stratégies d'évitement. Plusieurs études indiquent que de telles stratégies sont moins efficaces en matière de conciliation du travail et de la famille que celles qui visent à ajuster les exigences du travail et de la famille et les attentes à l'égard de ces rôles (Anderson et Leslie, 1991; Beutell et Greenhaus, 1982; Guelzow, Bird, et Koball, 1991). Aussi, le retrait du marché de l'emploi, même temporaire, peut s'avérer pénalisant au plan financier et de la progression de carrière. Ainsi, malgré un certain rapprochement entre les sexes, ces résultats nous informent quant à la plus grande vulnérabilité des femmes en matière de conciliation du travail et de la famille.

D'un point de vue méthodologique, les résultats de cette étude témoignent de la nécessité de faire des choix judicieux et éclairés au plan de la mesure de l'efficacité personnelle et du support social. Dans les deux cas, les mesures spécifiques semblent

préférables à des instruments globaux. Également, le patron de relations observées démontre l'utilité des techniques statistiques qui permettent de différencier l'impact du sentiment d'efficacité personnelle (p. ex. : effet direct versus effet indirect). Il met aussi en lumière l'importance de considérer les interrelations entre plusieurs variables ainsi que l'effet modérateur des facteurs individuels et cognitifs. Cette approche s'inscrit aisément à l'intérieur d'un nouveau courant de recherche qui gagne en popularité dans les études sur la relation entre le stress et les réactions au stress. Selon ces recherches, l'adaptation dépend d'un certain degré de congruence entre la stratégie utilisée, le type de stress et les croyances qu'un individu possède à l'égard de ses capacités (Jex, Bliese, Buzzell, et Primeau, 2001; Salanova, Peiro, et Schaufeli, 2002; Stetz, Stetz, et Bliese, 2006).

Toutefois, s'il est vrai que les résultats de cette thèse nous renseignent sur de telles considérations, il est tout aussi vrai qu'ils nous renvoient à la nature relative et dynamique de ce sujet d'étude. En effet, l'ensemble des résultats obtenus met de l'avant plusieurs questions qui appellent à la nuance. Par exemple, à qui s'adresseront les politiques en matière de conciliation du travail et de la famille? Seront-elles bénéfiques pour tous? Sur quoi devrait porter l'intervention? Que veut-on améliorer les attitudes et le bien-être au travail ou les phénomènes d'interférence? Dans cette perspective, et c'est le prochain point abordé, ces résultats témoignent de la nécessité et de la pertinence d'un découpage précis au plan de l'intervention.

### *Implications pratiques*

De façon générale, les résultats de cette étude permettent de guider les choix des individus, des praticiens et des organisations dans la conception et l'implantation de solutions en matière de conciliation du travail et la famille. En premier lieu, ils permettent

de raffiner la cible, et ce tant au niveau du « quoi » que du « qui ». À cet égard, plusieurs monographies offrent des conseils sur la manière de mieux planifier son travail, de répartir les responsabilités familiales et de maximiser le temps disponible lors du retour à la maison (Allen, 2008; Huot, 2006). Les organisations, quant à elles, misent surtout sur la présence et la qualité de leurs politiques comme par exemple, les congés pour raisons personnelles, les services de garde pour enfants d'âge préscolaire ou scolaire ainsi que diverses formes d'organisation du travail comme l'horaire flexible ou comprimé, le travail à temps partiel ou à distance. Bien que ces conseils généraux et fondés sur le sens commun soient utiles et que ces politiques favorisent l'attraction et la rétention des employés (Aon, 1998), ces solutions s'adressent essentiellement aux aspects structurels des rôles professionnel et familial (p.ex. : le nombre d'heures travaillées, l'horaire, l'âge des enfants). Or, les résultats de notre étude indiquent que ces aspects n'ont qu'un faible pouvoir de prédiction sur les perceptions d'interférence entre le travail et la famille. Par conséquent, à la question « Sur quoi devrait porter l'intervention en matière de conciliation du travail et de la famille? », nous répondons de manière nuancée qu'une bonne planification et de bons programmes ne sont pas suffisants.

Pour plus d'impact, les individus et les entreprises devraient se concentrer sur l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle, le développement d'attitudes positives chez les gestionnaires et l'augmentation de support instrumental concernant les responsabilités familiales. Toutefois, et c'est une des contributions de cette thèse, quelques précisions s'imposent selon la population et le type d'interférence visés. Au plan de l'ITF, une attitude positive de la part du superviseur sera bénéfique pour les femmes et pour les hommes, mais aura davantage d'impact sur les pères. Pour ceux-ci, le fait d'augmenter



l'assistance avec les tâches domestiques et les soins aux enfants sera également bénéfique au plan de l'IFT. Quant aux femmes, pour tirer profit de cette assistance, l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle apparaît comme une condition préalable. Sans quoi, le remède envisagé, en l'occurrence mieux soutenir les femmes, pourrait avoir des effets inverses à ceux escomptés et empirer la situation. Compte tenu des débats qui persistent quant à la répartition des responsabilités familiales entre les sexes, cette nuance est importante. De plus, les résultats de cette étude démontrent clairement que les individus perçoivent que le travail tend davantage à empiéter sur leur vie familiale que le phénomène inverse. Puisque dans la réalité concrète de la vie familiale et professionnelle il faut généralement faire des choix, la priorité devrait être accordée aux stratégies qui permettent de diminuer l'ITF.

Une fois la cible délimitée, il importe de choisir les moyens pour l'atteindre. L'efficacité personnelle apparaissant comme une variable clé dans l'expérience des conflits de rôles entre le travail et la famille et le bon fonctionnement des individus, les moyens proposés visent essentiellement l'augmentation de cette ressource. L'efficacité personnelle est le reflet qu'une personne se fait de ses capacités. Cette perception s'acquiert d'une part dans l'action, via les succès et les échecs qui l'informent directement quant à ses capacités à réaliser ou non une action précise. Plus les expériences seront positives, plus le sentiment d'efficacité sera élevé. Autrement dit, en matière de conciliation du travail et de la famille, les hommes et les femmes ont intérêt à créer des conditions porteuses de succès. Par exemple, cela peut se traduire par un retour progressif au travail suite à l'arrivée d'un enfant plutôt qu'à un retour à temps plein. Cette situation facilite l'intégration au travail, donne une certaine marge de manœuvre pour ajuster l'organisation à la maison et est moins

pénalisante monétairement que le travail à temps partiel. Il existe aussi des ateliers de formation destinés aux parents et qui abordent les contraintes liées à ce rôle et à l'intégration des divers aspects de la vie. Outre le fait de contribuer au développement des compétences, ces ateliers offrent la possibilité d'échanger avec d'autres qui vivent des situations similaires.

Ceci nous amène à notre deuxième point, c'est-à-dire, à l'importance du réseau social. L'environnement constitue une source importante d'information qui permet à l'individu de former ce jugement de compétence qu'est le sentiment d'efficacité personnelle. En soi, réaliser que les autres parviennent à concilier le travail et la famille fourni à l'individu un indice sur sa propre capacité. Aussi, lorsque les personnes qui font office de modèles dans l'entourage ont du succès, ils offrent des exemples de stratégies adaptatives que les parents peuvent transposer dans leur propre vie. La rétroaction offerte par l'entourage permet également à l'individu d'apprécier ses capacités et vient le soutenir dans ses efforts. Pour maximiser l'impact positif du soutien social sur le développement de l'efficacité personnelle, il s'avère important que ce soutien soit offert par des individus qui sont crédibles aux yeux des parents et en qui ils peuvent aisément se reconnaître au plan du vécu, de l'expérience et des défis. Dans cette perspective, la recherche d'un mentor ou d'un coach qui possède un parcours de vie professionnelle et personnelle qui s'apparente à celui (souhaité ou actuel) du parent peut être fort utile. L'intérêt d'une telle relation vient notamment du fait qu'elle met l'emphasis sur le partage d'information et le développement des habiletés. Cette relation se veut également moins contrainte par les objectifs de performance et les délais à rencontrer que celle de la relation patron-employé. Le contexte du mentorat ou du coaching, moins menaçant à certains égards que celui de supervision,

peut donc être particulièrement porteur au plan de la rétroaction, des discussions sur l'ampleur des difficultés rencontrées et de l'identification de solutions concrètes et efficaces.

En ce qui a trait au superviseur, la recherche indique que la perception de soutien peut influencer directement sur l'adoption de nouveaux comportements et indirectement via l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle (Bélaïr, 2003; Murtada, 2000). De plus, la recherche démontre que le fait de laisser savoir aux employés qu'ils peuvent se prévaloir des politiques et programmes en matière de conciliation du travail et de la famille est loin d'être suffisant (Blair-Loy et Wharton, 2004; Butler, Gasser, et Smart, 2004; Kossek et Ozeki, 1999). Il est tout aussi important, sinon plus, que le superviseur adopte une attitude et des comportements facilitateurs. Par exemple, ce soutien peut s'exercer en éliminant les contraintes et les pressions qui freinent l'employé dans la réalisation de son travail. Il peut aussi s'exercer en fournissant les ressources requises pour accomplir le travail de manière efficace. Ce que le superviseur valorise est également important: est-ce le nombre d'heures passées au bureau ou l'atteinte des objectifs? Le nombre de projets réalisés ou leur rentabilité? L'employée « idéale » est-elle celle qui arrive à séparer sa vie personnelle de sa vie professionnelle ou plutôt celle qui tend vers l'équilibre et l'intégration entre ces sphères de vie? En fonction des réponses à ces questions, un superviseur sera plus ou moins disposé et apte à soutenir ses employés en matière de conciliation du travail et de la famille et, par le fait même, à contribuer au développement de leur sentiment d'efficacité personnelle.

Ici, l'intervention au plan organisationnel entre en jeu. Par exemple, l'augmentation des habiletés de soutien chez les gestionnaires peut se faire à l'intérieur des programmes de

formation et de développement du leadership. Ces mêmes habiletés peuvent être prises en compte dans l'élaboration des profils de compétences et le choix des leaders. De même, la qualité de gestion peut faire partie des objectifs de performance des superviseurs et être liée à leur rémunération incitative. En fait, plus l'entreprise associera les comportements de soutien, soit en général ou spécifiquement à l'égard de la conciliation du travail et de la famille, à des incitatifs au plan financier et de la carrière, plus les gestionnaires seront motivés à adopter ces comportements. Plus important encore, elle enverra un message clair aux employés qu'elle se soucie réellement de leur bien-être. Une entreprise qui envoie un tel message s'assure de la présence d'une main d'œuvre dédiée et mobilisée (Hui et Lee, 2000; McAllister et Bigley, 2002).

Malheureusement, les dirigeants ont encore beaucoup de difficulté, ou de résistance, à intégrer dans les priorités d'entreprise un enjeu comme celui de la conciliation du travail et de la famille. Pour les psychologues du travail et les professionnels en ressources humaines, le défi ne réside donc pas tant dans l'identification et la recherche de solutions, mais plutôt dans leur capacité à influencer les décideurs. Dans les entreprises d'aujourd'hui, cela veut dire élaborer des projets réalistes, réalisables et alignés sur la stratégie organisationnelle. A ce titre, de plus en plus d'écrits traitent de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle du point de vue de la stratégie d'entreprise (Bachmann, 2000; Corporate Leadership Council, 2000; Duxbury et Higgins, 2003; Higgins, Duxbury, et Johnson, 2004; MacBride-King et Bachmann, 1999). À l'aide de cette documentation professionnelle et scientifique, il est possible de voir comment cette thématique peut représenter un avantage concurrentiel qui a une incidence sur les coûts au plan des avantages sociaux, l'attraction et la rétention des individus et, par le fait même, les relations avec la clientèle et la

performance de l'entreprise. Les praticiens peuvent aussi puiser dans les méthodologies en gestion de projet (Dinsmore et Cabanis-Brewin, 2006) et les écrits sur les tableaux de bord (Voyer, 2002). Cette littérature fournit plusieurs exemples d'unités de mesure pour suivre la progression des interventions et en apprécier concrètement le succès. Finalement, en ce qui a trait à l'élaboration de projets simples et intégrés, l'approche utilisée par le « Fleet Financial Group » apparaît comme un modèle fort intéressant (Rayman et al., 1999). Comme plusieurs, cette grande entreprise du secteur financier devait revoir ses processus d'affaires afin d'améliorer sa performance et sa compétitivité. Pour ce faire, elle s'est questionnée sur la manière dont l'organisation du travail et les processus actuels contribuaient aux objectifs d'affaires. Elle a aussi examiné les unités de mesure en place pour évaluer son succès. Toutefois et à la différence de plusieurs, l'entreprise a également examiné la manière dont ces éléments affectaient la vie personnelle de ses employés. Conséquemment, dans la recherche de solutions, la priorité a été accordée aux changements qui permettaient d'améliorer à la fois les affaires et la vie personnelle des employés. Les résultats de ce projet démontrent que cette double préoccupation, qui intègre la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure qualité de vie pour les employés, est beaucoup plus avantageuse que l'approche actuelle qui tend à séparer ces deux enjeux. À en juger par la rapidité et la fréquence avec laquelle les entreprises se transforment, les psychologues du travail disposent de plusieurs opportunités pour valider cette approche, poursuivre l'innovation dans cette direction et affirmer leur position en tant que partenaires d'affaires.

#### *Limites et prolongements*

Cette étude s'intéresse spécifiquement à l'expérience de pères et de mères qui travaillent à plein temps dans le secteur bancaire. Comme la plupart des études sur la

conciliation du travail et de la famille (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, et Lambert, 2007), l'échantillon obtenu se veut homogène. Il est composé de gestionnaires et de professionnels qui sont en majorité mariés ou vivant en union de fait, qui travaillent pour la même entreprise depuis au moins dix ans et qui ont, en moyenne, 1,9 enfants sous leur responsabilité. Ceci constitue une première limite puisque des groupes importants sont exclus comme, par exemple les individus qui sont à la tête de familles monoparentales ou non-traditionnelles et ceux qui ont des responsabilités à l'égard de parents âgés plutôt que d'enfants. Aussi, bien que le taux de participation en 1997 soit acceptable (58%), celui de 2006 est plus faible (37%). Dans l'entreprise où l'étude a été réalisée, le mode de transmission privilégié pour les sondages internes demeure le papier. Dans les cas où le mode électronique est également offert, moins de 10% des employés s'en prévalent. Les conditions de passation aux deux temps de mesure étaient similaires à l'exception du fait que la version du questionnaire en 2006 était électronique plutôt que distribuée en format papier. Bien que ce changement ait été demandé par la direction, il est possible de croire que ceci ait influencé la participation des employés.

Au plan de la mesure, bien que cette étude considère divers indices de fonctionnement et de bien-être, les instruments utilisés ne permettent pas de distinguer précisément entre les conflits en termes de temps, de surcharge ou de comportement. De plus, l'interface du travail et de la famille est évalué exclusivement en termes d'interférence. Tel que discuté dans l'introduction générale, les conflits de rôles ne sont qu'une des représentations possibles de l'interrelation entre le travail et la famille. À cet égard, les chercheurs commencent de plus en plus à inclure des instruments de mesure de la facilitation, c'est-à-dire l'influence positive mutuelle entre travail et la famille. Ceci permet

d'opérationnaliser la notion d'équilibre au-delà de l'absence de conflits de rôles (Frone, 2003). Il serait donc pertinent dans le futur d'examiner l'importance relative de l'efficacité personnelle dans la prédiction des phénomènes de facilitation et la manière dont le patron de relations entre ces phénomènes, le sexe, le support social et l'efficacité personnelle se compare à celui obtenu dans cette étude. La création et la validation d'instruments qui permettent d'apprécier la gravité des conflits de rôles entre le travail et la famille, et non uniquement leur ampleur, permettront aussi de faire avancer les connaissances. L'intérêt d'une telle démarche vient du fait qu'elle permet de raffiner notre compréhension des profils de risque.

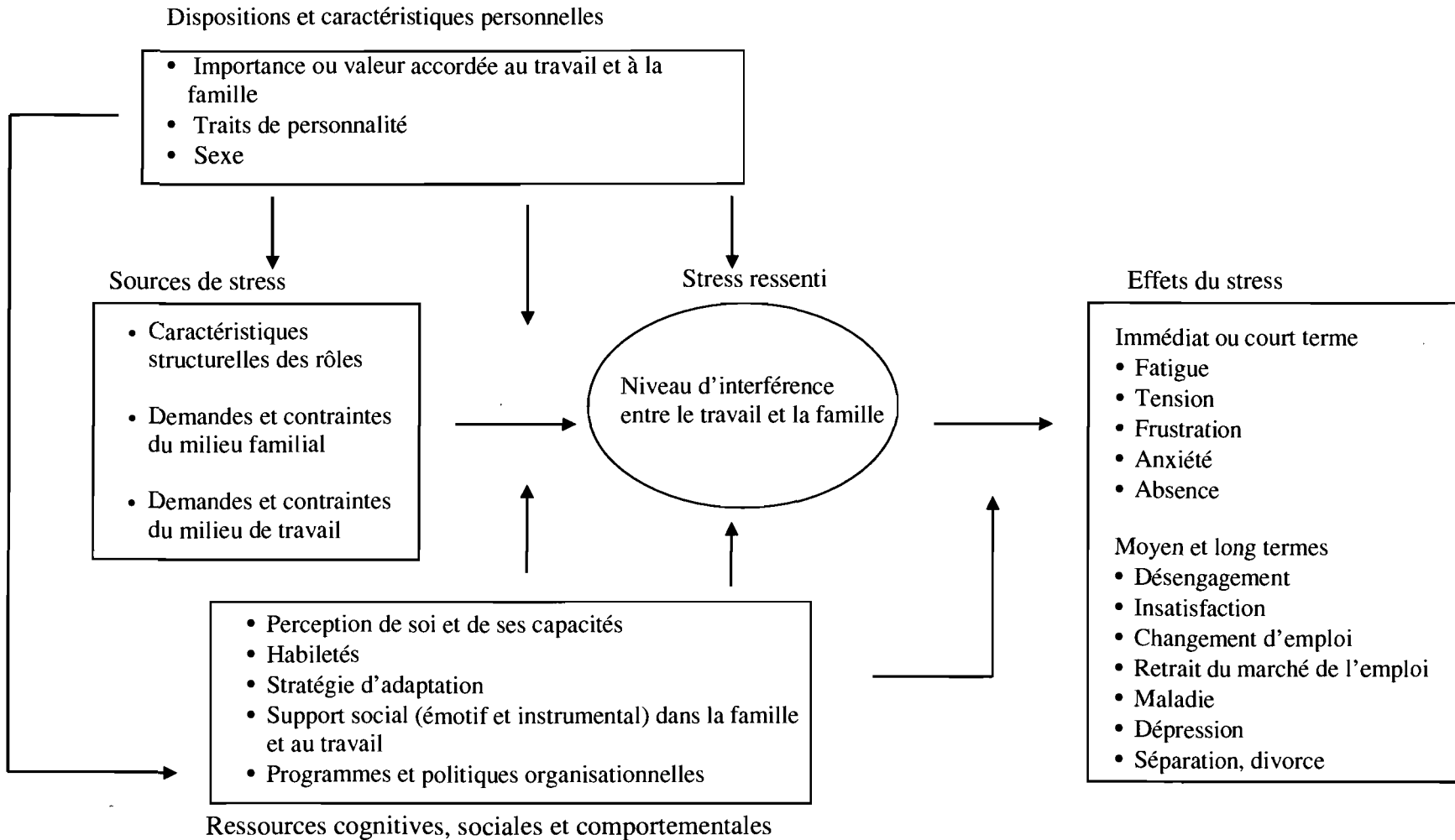
Sur ce plan, le concept de la gestion de soi, tel que proposé par De Waele, Morval et Sheitoyhan (1986) pourrait également être utile. Ce concept traite de l'importance du « self » dans la recherche d'un équilibre entre ce que nous sommes comme individus et ce que l'environnement organisationnel offre au niveau des ressources, des possibilités et des limites. Dans le même ordre d'idées, les résultats de cette étude nous incitent à encourager une plus grande considération de la théorie sociocognitive dans les recherches futures. L'utilisation de cette théorie dans l'étude de la formation démontre l'importance du climat organisationnel et des éléments culturels de l'entreprise pour le développement du sentiment d'efficacité personnel et l'adoption de nouveaux comportements (Bélair, 2003; Haccoun, 1998; Murtada, 2000). Actuellement, nous ne possédons qu'une connaissance limitée de la portée de ces éléments sur l'expérience des parents qui travaillent et les interrelations qui existent entre ces variables.

Une autre piste de recherche intéressante réside dans l'utilisation plus soutenue des modèles utilisés dans l'étude du stress. Parmi les plus populaires, on retrouve la théorie de

la conservation des ressources (Hobfall, 1989), le modèle transactionnel du stress de Lazarus et Folkman (1984) et le modèle demande-contrôle du stress au travail (Karasek & Theorell, 1990; Karasek, 1979). De tels modèles permettent d'intégrer les connaissances acquises au-delà des théories « classiques » comme celle de la théorie des conflits de rôles. Ils rejoignent également la proposition de Greenhaus et Parasuraman (1986) à savoir que la présence de conflits de rôles entre le travail et la famille représente une forme de stress et de tensions pouvant survenir dans l'interface travail-famille. De plus, selon ce cadre conceptuel, divers facteurs peuvent venir moduler le niveau d'interférence perçu entre le travail et la famille et ses effets sur la vie personnelle, familiale et professionnelle. Certains de ces facteurs sont stables comme le sexe et la personnalité d'un individu tandis que d'autres sont plus malléables comme la manière dont un individu perçoit son environnement, la manière dont il se perçoit et les ressources dont il dispose. Ainsi, il devient possible de tenir compte de la nature complexe des relations entre les caractéristiques et les capacités des individus, les défis auxquels ils font face en matière de conciliation du travail et de la famille et la qualité de leur expérience. Sans prétendre être exhaustive, la figure 2 illustre un exemple de modèle qui permettrait d'approfondir les relations entre l'interface travail-famille, la personnalité, les ressources cognitives et sociales et le fonctionnement des parents qui travaillent.



Figure 2. Exemple de l'application des modèles utilisés dans l'étude du stress à l'interface du travail et de la famille.



En dernier lieu, il serait difficile de passer sous silence la nécessité de poursuivre les recherches qui permettent de nuancer les résultats scientifiques ainsi que les propos véhiculés dans les écrits populaires. Ici, les études comparatives à travers le temps et l'examen simultané de plusieurs modérateurs semblent être des stratégies prometteuses. Toutefois, il sera difficile d'apprécier l'incidence réelle du contexte familial et organisationnel sans aller au-delà de l'individu comme unité de mesure. Pour ce faire, le domaine de la conciliation du travail et de la famille peut s'inspirer des récents écrits dans l'étude de l'entreprise adaptative, de la gestion du changement et sur l'importance du contexte dans la recherche en psychologie industrielle (Hatum et Pettigrew, 2006; Herold, Fedor, et Caldwell, 2007; Johns, 2001; Marks, 2006; Rousseau et Fried, 2001; Terry et Jimmieson, 2003). Plus que jamais, les chercheurs et les praticiens doivent être en mesure d'apprécier le caractère dynamique et relatif de notre monde. Comme dans plusieurs domaines, la mondialisation et les développements technologiques mènent de plus en plus à des carrières internationales. Ce faisant, les psychologues du travail doivent pouvoir transposer, ou du moins examiner, les résultats de leurs analyses en tenant compte de divers contextes culturels, sociaux-économiques et organisationnels. Au plan local, le défi n'est pas si différent puisque ce découpage se reproduit à d'autres niveaux ou de manière un peu plus subtile. Mais plus important encore, les individus et les entreprises se voient eux-mêmes confrontés quotidiennement aux contraintes inhérentes à l'analyse et à la prise de décision dans un environnement où les frontières entre le travail et la vie personnelle sont de plus en plus difficiles à circonscrire. Dans cette perspective, la possibilité de se rapprocher de son sujet d'étude n'est-elle pas la meilleure des raisons?

## Bibliographie

- Adam, G.A., King, L.A., et King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Aiken, L.S., et West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Alexitch, L.R. (2002, Juin). *Work Characteristics, Social support and Satisfaction in Home-Based Business People*. Papier présenté au 63ième Congrès Annuel de l'Association Canadienne de Psychologie, Vancouver, Colombie Britannique.
- Allen T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, D. (2008). *S'organiser pour mieux réussir : Un minimum d'ordre pour un maximum d'efficacité*. Les Éditions Transcontinental, Montréal, Québec.
- Allen T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5( 2), 278-308.
- Amatea, E.S., et Fong, M.L. (1991). The impact of role stressors and personal resources on the stress experience of professional women. *Psychology of Women Quarterly*, 1(15), pp.419-430.
- Amaro, H., Russo, N.R., et Johnson, J. (1997). Family and work predictors of psychological well-being among Hispanic women professionals. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 505-521.

- Anderson, S.E., Coffey, B.S., et Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes' *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Anderson, E.A., et Leslie, L.A. (1991). Coping with employment and family stress : Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles*, 24 (3/4), 223-237.
- Aon Consulting (1998). *America @ Work: An overview of employee commitment in America*. Consulté le 15 août 2008, de <http://www.aon.com> .
- Artazcoz, L., Artieda, L., Borrell, C., Cortès, I, Benach, J., et Garcia, V. (2004). Combining work and family demands and being healthy. *European Journal of Public Health*, 14, 43-48.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 54, 813-837.
- Aryee, S., Fields, D., et Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., et Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Association Canadienne des Administrateurs de la Législation Ouvrière. (2002, Février). *La Conciliation Travail-Vie Personnelle: Un Rapport aux Ministres Responsables du Travail au Canada*.
- Aubry, B. (1996). Phyllis Lambert. Pour une architecture environnementale. *Entreprendre Numéro Spécial*, pp. 43-44.

- Aycan, Z., et Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey. *Sex Roles, 53*( 7/8), 453-471.
- Bachmann, K. (2000, Juin). Équilibre travail-famille: Les employeurs sont-ils à l'écoute? *Conference Board du Canada*, 1-13.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning', *Educational Psychology, 28*, 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. Dans L. Pervin et O. John (Eds.), *Handbook of Personality 2<sup>nd</sup> Edition* (pp. 154-196). Guilford, New York.
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: The foundation of agency. Dans W.J. Perrig et A. Grob, Mahwah (Eds.), *Control of Human Behavior, Mental Processes and Consciousness* (pp. 17-33). NJ: Earlbaum.
- Barnett, R.C., et Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.

- Baron, R.M., et Kenney, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barrera, Jr. M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures and Models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- Beauregard, T.A. (2005). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-264.
- Bedeian, R.C., Burke, B.G., et Moffett, R.C. (1988). Outcomes of work-family conflict among male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Bednar, A., Marshall, C., et Bahouth, S. (1995). Identifying the relationship between work and nonwork stress among bank managers. *Psychological Reports*, 77, 771-777.
- Beehr, T.A., et McGrath, J.E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 7-19.
- Behson, S.J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53-72.
- Bélaïr, S. (2003). *L'impact du soutien du superviseur sur l'adoption de nouveaux comportements*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Québec.
- Belkin, L. (2003, Octobre). The opt-out revolution. *The New York Times Magazine*, pp. 26, 42-47, 58, 85-86.
- Berger, P.S., Cook, A.S., Del Campo, R.L., Herrera, R.S., et Wiegel, R.R. (1994). Family/work roles' relation to perceived stress: Do gender and ethnicity matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 15(3), 223-242.

- Bernas, K.H., et Major, D.A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict, *Psychology of Women Quarterly*, 24, 170-178.
- Beutell, N.J., et Greenhaus, J.H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Beutell, N.J., et Greenhaus, J.H. (1983). Intergration of home and nonhome roles : Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 43-48.
- Bianchi, S. (2000). Maternal employment and time with children : Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37, 401-414.
- Blair-Loy, M., et Wharton, A.S. (2004). Organizational commitment and constraints on work-family policy use: Corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, 47(3), 243-267.
- Bohen, H., et Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life*. Temple University Press.
- Bouchard, S., et Laberge, J.M. (1997). Pediatric surgeons' activities and future plans. *Journal of Pediatric Surgery*, 32, 801-805.
- Boyar, S.L., Maertz, C., et Pearson, A.W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58, 919-925.
- Bozeman, D.P., Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., et Brymer, R.A. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 486-503.

- Brough, P. et O'Driscoll, M. (2005). Work-family conflict and stress. Dans A. Antoniou et C. Cooper (Eds.), *A research companion to organizational health psychology* (pp. 346-365). Edward Elgar, Cheltenham: England.
- Brough, P., O'Driscoll, M.P., et Kalliath, T.J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health, 21*, 223-234.
- Burley, K.A. (1995). Family variables mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology, 135*, 483-498.
- Burke, R.J. (1994). Career and life values and expectations of university business students. *Psychological Reports, 75*, 147-160.
- Burke, R.J. (1999). Organizational support for work-personal life balance sex differences. *Psychological Reports, 85*, 454-456.
- 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*, (pp. 273-319). John Wiley et Son Ltd.
- Butler, A., Gasser, M., and Smart, L. (2004). A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 57-70.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Callan, S. (2007). Implications of family-friendly policies for organizational culture : Findings from two case studies. *Work, Employment and Society, 21*, 4, 673-691.



- Caplan, R.D., Cobb, S., French, Van Harrison, R.V., et Pinneau, S.R. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. US Department of Health, Education, and Welfare, Washington, DC.
- 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*, 25( 4), 513-540.
- Carnicer, M.P.L., Sanchez, A.M., et Perez, M.P. (2004). Work-family conflict in a southern European country : The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Carrier, S. (1993). *Statut Familial, Travail et Bien-être: Une Enquête Auprès de Plus d'un Millier de Femmes dans des Professions Traditionnellement Masculines*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Québec.
- Carrier, S., et Roskies, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé des femmes à rôles multiples? *Psychologie Canadienne*, 34, 425-441.
- Casper, W.J., Eby, L.T., Bordeaux, C., Lockwood, A., et Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
- Cinamon, R.G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215.
- Cinamon, R.G., et Rich, Y. (2006). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.

- Cinamon, R.G., Weisel, A., et Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34(1), 79-100.
- Collard, N. (2002a, 3 Septembre). Équilibre travail-famille: Les jeunes veulent des solutions. *La Presse*, p. 3.
- Collard, N. (2002b, 21 Septembre). Papa, pas encore au bureau! *La Presse*, pp. 23-25.
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416-429.
- Conseil de la Famille et de l'Enfance. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : Auteurs.
- Corporate Leadership Council (2000, Novembre). *Literature review: The employer of choice of the future*. Washington: Corporate Executive Board.
- Covin, T.J., et Brush, C.C. (1991). An examination of male and female attitudes toward career and family issues. *Sex Roles*, 25, 393-415.
- Crompton, R., Brockmann, M., et Lyonette, C. (2005). Attitudes, womens' employment and the domestic division of labor: A cross-sectional analysis in two waves. *Work, Employment and Society*, 19(2), 213-233.
- Dansereau, S. (1999, 11 Septembre). Les hommes se préoccupent de plus en plus de l'équilibre travail-famille. *Les Affaires*, p. 29.
- Deschamps, M. (1996). *Les Effets du Conflit Emploi-Famille sur la Vie Professionnelle et la Vie Personnelle*. Mémoire de maîtrise, École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Deutschman, A. (1990). What 25-year old want? *Fortune*, 124, pp. 42-47, 50.

- DeWaele, M., Morval, J., et Sheitoyan, R. (1986). *Survivre ou s'épanouir dans les organisations*. Chicoutimi, QC : Morin.
- Dick, P., et Hyde, R. (2006). Line manager involvement in work-life balance and career development: Can't manage, won't manage? *British Journal of Guidance and Counseling*, 34(3), 345-363.
- Drago, R., Colbeck, C., et Bardoel, A. (2005, Juillet/Août). Delayed career entry: A new source of talent. *Ivey Business Journal*, pp. 1-5.
- Duxbury, C., et Higgins, L. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we go?* Ottawa: Canadian Policy Research Network Discussion Paper No. W/12. Consulté en août 2008 dans [URL:http://www.cprn.org/cprn.html](http://www.cprn.org/cprn.html).
- Duxbury, C., et Higgins, L. (2003), *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*, Ottawa, Healthy Communities Division, Health Canada. Consulté en mars 2008 dans [http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html).
- Dwyer, A.L., et Cummings, A.L. (2001). Stress, self-efficacy, social support and coping strategies in university students. *Canadian Journal of Counselling*, 35(3), 208-220.
- Eagle, B.W., Miles, E.W., et Icenogle, M.L. (1997). Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Early, P.C., et Lituchy, T.R. (1991). Delineating goal and efficacy effects: A test of three models. *Journal of Applied Psychology*, 76, 81-98.

- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., et Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Emslie, C., Hunt, K., et Macintyre, S. (1999). 'Gender' or 'job' differences? Working conditions amongst men and women in white-collar occupations. *Work, Employment and Society*, 13(4), 711-729.
- Erdwins, C.J., Buffardi, L.C., Casper, W.J., et O'Brien, A.S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy. *Family Relations*, 50, 230-238.
- Erickson, R.J. (1993). Reconceptualizing family work: The effect of emotion work on perceptions of marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 888-900.
- Evans, P., et Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Fallon, B.J. (1996) *Work-family conflict: How permeable are the boundaries for Australian workers?* Papier présenté au XXVI International Congress of the International Union of Psychological Science. Montreal.
- Fallon, B.J. (1997). The balance between paid work and home responsibilities: Personal problem or corporate concern? *Australian Psychologist*, 32(1), 1-9.
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A., et Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Folkman, S. (2001). Revised coping theory and the process of bereavement. Dans M.S. Stroebe, R.O. Hansson, W. Stroebe et H. Scut (Eds), *Handbook of Bereavement Research* (563-584). Washington, DC: American Psychological Association.

- Ford, M.T., Heinen, B.A., et Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Frank, E., Mc Murray, J.E., Linzer, M., et Elon, L. (1999). Career satisfaction of U.S. women physicians: Results from the women's physician's health study. *Archives of International Medicine*, 159, 1417-1426.
- Frazier, P.A., Tix, A.T., et Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fride, A., et Ryan, A.M. (2005). The importance of the individual: how self-evaluations influence the work-family interface. Dans Kossek, E.E. et Lambert, S.J. (Eds.), *Work and Life Intergration : Organizational, Cultural and Individual Perspectives* (193-210). Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. Dans J.C. Quick et L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (143-162). Washington, DC, American Psychological Association.
- Frone, M.R., Russell, M., et Barnes, G.M. (1996). Work-family, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Frone, M.R., Russell, 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, 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., et Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Frye, N.K., et Breugh, J.A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology, 19*(2), 197-220.
- Gambles, R., Lewis, S., et Rapoport, R. (2006). *The myth of WLB : The challenge of our time for men, women, and societies*. Chichester: Wiley.
- Geurts, S.A.E, et Demerouti, E. (2003). Work/nonwork interface: A review of theories and findings. Dans M. Schabracq, J. Winnubst et C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (279-312). Chichester: John Wiley et Sons.
- Gilbert, L.A., et Holahan, C.K. (1982). Conflicts between student/professional, parental, and self-development roles : A comparison of high and low effective copers. *Human Relations, 35*(8), 635-648.
- Gist, M.E., et Mitchell, T.R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17*, 183-211.
- Goff, S.J., Mount, M.K., et Jamison, R.L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology, 43*, 793-809.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483-496.
- Gouvernement du Québec, (2001). *Concilier Travail et Famille : Un Défi pour le Milieu du Travail*, Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'Oeuvre, Québec.
- Grandey, A.A., et Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 350-370.
- Greenhaus, J.H., et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., et Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J.H., et Parasuraman, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Greenstein, T. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labour in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 322-335.
- Grégoire, I. (2001, Décembre). Les rois du foyer. *L'Actualité*, pp. 48-52.
- Griffin, M.L. (2006). Gender and stress, A comparative assessment of sources of stress among correctional officers. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22, 1, 4-25.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M.L., et Quandt, A. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Grzywacz, J.G., et Marks, N.F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336-348.
- Guelzow, M.G., Bird, G.W., et Koball, E.H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-164.
- Guertin, C., et Courcy, F. (1999). Sentiment d'efficacité personnelle, adaptation et stress occupationnels: Deux méta-analyses. *Science et Comportement*, 28(1), 19-38.

- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of work life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279.
- Gutek, B., Larwood, L., et Stromberg, A. (1986). Chapter 7. Women at work. Dans C.L. Cooper et I. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology* (p. 234). John Wiley et Sons Ltd.
- Gutek, B.A., Searle, S., et Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Haccoun, R.R. (1998). *Training evaluation: Beyond Kirkpatrick*. Jaume 1, Castellon, Spain.
- Hammer, L.B., Neal, M.B., Newson, J.T., Brockwood, K.J., et Colton, C.L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 799-810.
- Harr, J.M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology, 33*(1), 35-39.
- Harrison, A.W., Rainer, R.K., Hochwarter, W.A., et Thompson, K.R. (1997). Testing the self-efficacy-performance linkage of social-cognitive theory. *The Journal of Social Psychology, 137*(1), 79-87.
- Hartung, P.J., et Rogers, J.R. (2000). Work-family commitment and attitudes toward feminism in medical students. *The Career Development, 48*, 264-275.
- Hatum, A., et Pettigrew, A.M. (2006). Determinants of organizational flexibility: A study in an emerging economy. *British Journal of Management, 17*, 115-137.



- Heath, D.T., et Orthner, D.K. (1999). Stress and adaptation among male and female single parents. *Journal of Family Issues*, 20(4), 557-587.
- Henly, J.R. (1997). The complexity of support: The impact of family structure and provisional support on African American and white adolescent mothers' well-being.' *American Journal of Community Psychology*, 25(5), 629-655.
- Herold, D.M., Fedor D.B., et Caldwell, S.D. (2007). Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 942-951.
- Higgins, C., Duxbury, L., et Irving, R.H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Higgins, C., Duxbury, L, et Johnson, K. (2004). *Report three : Exploring the link between work-life conflict and demands on Canada's health care systems*. Public Health Agency of Canada.
- Higgins, C., Duxbury, L., et Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hill, E.J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hill, E.J., Martinson, V., Hawkins, A., et Ferris, M. (2003). Studying 'working fathers': Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company. *Fathering*, 1, 239-261.
- Hobfall, S.E. (1989). Conservation of resources, a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hochsfield, A. (1989). *The Second shift*. New York: Viking Peguin.

- Houle, L., Chiocchio, F., Favreau, O.E., et Villeneuve, M. (2008). Well-being among employed mothers: The mediating effects of self-efficacy. Manuscript soumis pour publication.
- Hughes, D.L., et Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270.
- Hui, C., et Lee, C. (2000). Moderating effects of organization based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26, 215-232.
- Hunsley, T. (2006). *Work-life balance in an aging population*. Gouvernement of Canada, Policy Research Initiative. Consulté en juin 2008 dans [http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=v8n3\\_art\\_02](http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=v8n3_art_02).
- Huot, M. (2006). *Y a-t-il un parent dans la salle! Réflexions pas banales et solutions originales pour une conciliation travail-famille optimale*. Les Éditions Transcontinental, Montréal, Québec.
- Jaccard, J., Turrisi, R., et Wan, C.K. (1990). *Interaction Effects in Multiple Regressions*. Sage Publications Inc, Newbury Park: California.
- Jex, S.M., et Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.
- Jex, S.M., Bliese, P.D., Buzzell, S., et Primeau, P.D. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409.
- Johns, G. (2001). In praise of context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 31-42.

- Johnson, K.L., Lero, D.S., et Rooney, J.A. (2001). *Work-life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-being*, Centre for families, University of Guelph.
- Jones, E.J., Brown, P., Zoltners, A.A., et Weitz, B. (2005). The changing environment of selling and sales management. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 2, 105-111.
- Judge, T.A., Erez, A., et Bono, J.E. (1998). The power of being positive: The relations between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2/3), 167-187.
- Kahalas, H. (2001). How competitiveness affects individuals and groups within organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 83.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., et Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanter, R.M. (1977). *Work and family life in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karademas, E. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Karasek, R.A., et Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- Karatape, O.M., et Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management, 27*, 1017-1028.
- Kaufmann, G.M., et Beehr, T.A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of Applied Psychology, 71*, 522-526.
- Kaye, B., et Jordan-Evans, S. (2000, Avril). Retention: Tag, you're it. *Training et Development*, pp. 29- 34.
- Kelley, R.F., et Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations, 34*, 367-374.
- Kenny, D.A., Kashy, D.A., et Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. Dans D.T. Gilbert, S.T. Fiske, et G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology 4<sup>th</sup> Edition*, (pp. 263-265). New York: Oxford University Press.
- Kerpelman, J.L., et Schvaneveldt, P.L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientation. *Sex Roles, 42*, 189-217.
- Kinnunen, U., Geurts, S., et Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work et Stress, 18*(1), 1-22.
- Kinnunen, U., et Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 157-177.
- Kirchmeyer, C., et Cohen, A. (1999). Different strategies for managing work/non-work interface. *Work & Stress, 13*, 59-73.

- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Kofodimos, J. (1997). Interpreting lessons learned: A comment on Paula Caproni's journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33(1), 57-63.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., et Connolly, T.F. (1993). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A., et Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.
- Kossek, E.E., et Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Kossek, E.E., et Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap : A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Launis, K., et Pihlaja, J. (2007). Changes in production concepts emphasize problems in work-related well-being. *Safety Science*, 45, 603-619.
- Lazarus, R.S., et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, C.M., et Duxbury, L. (1998). Employed parents' support from partners, employers, and friends. *The Journal of Social Psychology*, 138(3), 303-332.
- Lero, D.S., et Johnson, K.L. (1994, Avril). *110 Statistiques sur le travail et la famille*. Conseil Consultatif Canadien sur la Situation de la Femme. No 94-E-24.

- Lewis, S. (2003). The intergration of paid work and the rest of life : Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343-355.
- Lewis, S., Gambles, R., et Rapoport, R. (2007).The constraints of 'work-life balance' approach: An international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Livernois, M. (2001). Écarts entre les générations dans les classes. *Effectif*,4(3), 44-48.
- Lodahl, T.M., et Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 4, 24-33.
- Logan, J. K. (2000, Avril). Retention tangibles and intangibles. *Training & Development*, pp. 48-50.
- Lu, L. (1995). Correlates of social support: Personal characteristics and social resources.' *Counseling Psychology Quarterly*, 8, 173-181.
- Lu, L., et Argyle, M. (1992). Receiving and giving support: Effects on relationships and well-being. *Counseling Psychology Quarterly*, 5, 123-133.
- Lu, C., Siu, O., et Cooper, C.L. (2005). Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38, 569-578.
- Lubbers, R., Loughlin, C., et Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214.
- MacBride-King, J.L., et Bachmann, K. (1999, Juin). *L'Équilibre Travail-Vie Personnelle Pose-t-il Toujours un Problème aux Canadiens et à leurs Employeurs? Et Comment!*  
The Conference Board of Canada.

- MacEwen, K.E., et Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8, 244-254.
- Maddux, J.E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. Dans C.R. Snyder et S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). New York: Oxford University Press.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marks, N.F. (1998). Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 951-966.
- Marks, M.L. (2006). Facilitating individual adaptation to major organizational transitions. *Organizational Dynamics*, 35(4), 384-399.
- Martire, L.M., Stephens, M.P., et Townsend, A.L. (1998). Emotional support and well-being of midlife women: Role-specific mastery as a mediational mechanism. *Psychology and Aging*, 13(3), 396-404.
- Matud, P.M. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37, 1401-1415.
- Mauno, S., Kinnunen, U., et Kuokolanen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233.
- McAllister, D.J., et Bigley, G.A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904.

- McDonald, L.M., et Korabik, K. (1991). Work stress and social support among male and female managers. *Canadian Journal of Administrative Science*, 8(4), 231-238.
- Mcelwain, A.K., Korabik, K., et Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4), 283-298.
- Milkie, M.A., et Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balance. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., et Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press.
- Mowday R.T., et Sutton, R.I. (1993). Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229.
- Murtada, N. (2000). *L'impact du climat et des contraintes perçues sur l'efficacité personnelle, la motivation, le contrôle perçu et la perception d'adoption de nouveaux comportements désirés par l'entreprise*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Québec.
- Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T., et Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., et McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nielson, T.R., Carlson, D.S., et Lankau, M.J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.



- Nissly, J.A., Mor Barak, M.E., et Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79-100.
- Noël, K. (2007, Février). Womenomics, *Revue Commerce*, pp. 16-24.
- Noor, N.M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of Alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- Noor, N.M (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- O'Laughlin, E.M., et Bischoff, L.G. (2005). Balancing parenthood and Academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106.
- Orser, B. (2000, Juin). *Créer des Organisations à Haut Rendement : Mettre à Profit le Leadership des Femmes*. Le Conference Board du Canada, pp. 1-32.
- Ozer, E.M. (1995). The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers. *Psychology of Women Quarterly*, 19, 315-335.
- Paden, S.L., et Buehler, C. (1995). Coping with the dual-income lifestyle. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 101-110.
- Parasuraman, S., et Greenhaus, J.H. (1997). *Intergrating work and family: Challenges and choices for a changing world*. Quorum Books. Westport, Connecticut.
- Parasuraman, S., et Greenhaus, J.H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.

- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M., et Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Parasuraman, S., et Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- 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 et T.F., Drury (Eds), *Measuring Work Quality for social Reporting* (pp. 125-150). Newbury Park, CA: Sage.
- Peake, A., et Harris, K.L. (2002). Young adults' attitudes toward multiple role planning: The influence of gender, career traditionality, and marriage plans. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 405-421.
- Philp, M. (2000, 15 Septembre). Breadwinner more likely to be a woman. *The Globe and Mail*, p. A3.
- Pleck, J.H., et Masciadrelli, B.P. (2003). Paternal Involvement : Levels, sources, and consequences. Dans M.E. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development* (4<sup>th</sup> ed.). New York : John Wiley.
- Pomeroy, A. (2007, Février). Cultivating Female Leaders, *HR Magazine*, pp. 45-50.
- Ptacek, J.T., Smith, R.E., et Dodge, K.L. (1994). Gender differences in coping with stress: When stressors and appraisal do not differ. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 421-430.
- Quinty, M. (1998, Juillet). Je cours toujours. Comment font les autres? *Les Affaires Plus*, pp. 40-44.

- Quinty, M. (2002, Avril). Les 25-34 ans indépendants et conservateurs. *Les Affaires Plus*, pp. 18-26.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., et Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-165.
- Rayman, P., Lotte, B., Dickert, J., Carré, F., Harvey, M., Robert, K., et Read, R. (1999). Designing organizational solutions to integrate work and life. *Women in Management Review*, 14(5), 164-176.
- Robinson, G.E. (2004). Career satisfaction in female physicians. *JAMA*, 291, 635.
- Robinson, J.P., et Milkie, M.A. (1998). Back to basics: Trends in role determinants of women's attitudes toward housework. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 205-218.
- Rosenbaum, M., et Cohen, E. (1999). Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 104-120.
- Rosenfield, S. (1989). The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health.. *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 77-91.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rousseau, D., et Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Ruch, W. (2000, Avril). How to keep Gen-X employees from becoming X-employees? *Training and Development*, 40-43.

- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., et King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45( 2), 369-386.
- Salanova, M., Peiro, J.M., et Schaufeli, W.B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers : An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.
- Schabracq, M.J., et Cooper, C.L.. (2001). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 227-241.
- Scott, D.T. (2001). The costs and benefits of women's family ties in occupational context: Women in corporate-government affairs management. *Community, Work and Family*, 4(1), 5-27.
- Sénécal, C., Vallerand, R., et Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality and Social Psychology*, 27(2), 176-186.
- Shinn, M., Wong, N.W., 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.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Psychological Review*, 39, 567-578.
- Silver, C. (2000). *Être présent: le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants*. Tendances Sociales Canadiennes, Statistique Canada, No 11-008.
- Smola, K.W., et Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of organizational Behavior*, 23, 363-382.

- Sobel, M.E. (1982). Asymptomatic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Dans S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982* (290-312). Washington, DC, American Sociological Association.
- Sparks, K., Faragher, B., et Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21<sup>st</sup> century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Sparrow, P.R. (2000). New employee behaviors, work designs and forms of work organization: What is in store for the future of work? *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 202-218.
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Poelmans, S., Allen, T.D., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Siu, O., Dewe, P., Hart, P., et Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.
- Statistique Canada, (1999a). *Le Point sur la population active. Les jeunes et le marché du travail, 1998-1999*. Division de la statistique du travail, Vol 3 no. 4.
- Statistique Canada (1999b). *Le point sur la population active. Un aperçu du marché du travail en 1998*. Programme d'enquête sur la population active. Vol. 3. no 1.
- Statistique Canada (2000, 14 septembre). Femmes au travail. *Le Quotidien*.
- Stavrou, E.T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross-sectional study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.

- Stetz, T.A., Stetz, M.C., et Bliese, P.D. (2006). The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. *Work & Stress*, 20(1), 49-59.
- St-Onge, S., et Guérin, G. (1998). *Le conflit emploi-famille et les pratiques de gestion visant à le réduire*. École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal.
- St-Onge, S., Guérin, G., Chenevier, L., Deneault, K., et Deschamps, M. (1997). *Le conflit « emploi-famille » : ses causes et ses impacts*. École des Hautes Études Commerciales, Université de Montréal..
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., et Simard, M. (1993). *La responsabilité à l'égard des problèmes de conciliation travail-famille*. Montréal, QC : École des Hautes études Commerciales, Université de Montréal.
- Strazdins, L.M., Scannell, E.D., et Galligan, R.F. (1997). Gender and depressive symptoms: Parents' sharing of instrumental and expressive tasks when their children are young. *Journal of Family Psychology*, 11, 222-233.
- Sumer, H.C., et Knight, P.A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family: A personality perspective on the work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Tabachnick, B.G., et Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics 5th Edition*, Boston, Allyn & Bacon.
- Taylor, S.E., et Brown, J.D. (1986). Illusions and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Terry, D.J., et Jimmieson, N.L. (2007). A stress and coping approach to organisational change: Evidence from three field studies. *Australian Psychologist*, 38(2), 92-101.

- Tharenou, P. (2001). The relevance of industrial and organizational psychology to contemporary organizations: How far have we come and what needs to be done post-2000? *Australian Psychologist*, 36(3), 200-210.
- The Vanier Institute of the Family (1994). *Profiling Canada's families I*. Nepean: Vanier Institute.
- The Vanier Institute of the Family (2000). *Profiling Canada's families II*. Nepean: Vanier Institute.
- Thoits, P.A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 55, 236-256.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., et Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Thompson, B.M., Brough, P.A., et Schmidt, H. (2006). Supervisor and subordinate work-family values: Does similarity make a difference? *International Journal of Stress Management*, 13(1), 45-63.
- 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(1), 6-15.
- Tischler, L. (2004, Février). Where are the women?, *Fast Company*, 52-60.
- Todd, S. (2004). *Vers un Meilleur Équilibre entre le Travail et la Vie Personnelle – Que Font les Autres pays?*, Programme du travail, Ressources humaines et développement de compétences Canada.

- Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française', *Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680.
- Vallerand, R.J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Dans M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 27, pp. 271-360). New York: Academic Press.
- Vallerand, R.J., et Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.
- Veit, C.T., et Ware, J.E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 730-742.
- Voydanoff, V. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 3, 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Wadworth, L.L., et Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, January/February, 75-86.
- Wallace, M.P. (2004). *Work-family: Balance, conflict, harmony, passé?* ASAC, Québec.
- Wan, C.K., Jaccard, J., et Ramsey, S.L. (1996). The relationship between social support and life satisfaction as a function of family structure. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 502-513.



- Warren, J.A., et Johnson, P.J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.
- Wayne, J.H., Musisca, N., et Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big-five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wharton, A.M., et Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees' concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415-436.
- White, M., Hill, S., McGovern, Mills, et Smeaton, D. (2003). High-performance management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.
- Wiley, D.L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.
- Williams, K.J., et Alliger, G.M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Review*, 37, 837-868.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.
- Wischnevsky, J.D. (2004). Change as the winds change: The impact of organizational transformation on firm survival in a shifting environment. *Organizational Analysis*, 12(4), 361-377.
- Wood, R., et Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.

- Yardley, J.K. (1994). *The Relationships of Work-family Conflict with Work Outcomes: A Test of a Model*. Thèse de doctorat, University of New York, Buffalo.
- Yeung, W., Sandberg, J.F., David-Kean, P.E., et Hofferth, S.L. (2001). Children's time with fathers in intact families. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 136-154.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. Dans S. Zedeck (Eds). *Work, family and organizations* (pp. 1-37). Jossey-Bass Publishers: San Francisco.
- Zedeck, S., et Mossier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zemke, R., Raines, C. et Filipczak, B. (2000) *Generations at Work. Managing the Clash between Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your Workplace*. New York: AMACOM.

**Annexe A. Accord des co-auteurs**

Annexe B. Questionnaire utilisé dans le cadre de la recherche décrite dans les articles 1, 2  
et 3

## SONDAGE – CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

Ce sondage porte sur différents aspects de la conciliation du travail et de la famille. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions qui suivent. Nous vous demandons seulement d'y répondre en toute honnêteté, au meilleur de votre connaissance et de vos expériences.

**Il est important de vous assurer de répondre à toutes les questions.** Les informations recueillies sont confidentielles. Pour assurer cette confidentialité, le questionnaire et les feuilles réponses seront acheminés à un endroit différent de votre formulaire de consentement, dans une enveloppe séparée.

Les résultats de ce sondage seront compilés et analysés au cours des prochaines semaines. Il serait donc très important que vous complétiez et retourniez ce sondage au plus tard, **le lundi 21 juillet 1997.**

**Nous vous remercions à l'avance de votre participation.  
Votre collaboration est grandement appréciée.**

### **CONSIGNE**

- Inscrire toutes les réponses sur les feuilles réponses ci-jointes en noircissant la case correspondant à votre choix.

Par exemple, à la question « Quel est votre sexe ? » 1. Masculin 2. Féminin

**Noircir** la case sous le chiffre 1, si vous êtes un homme :    1   2  
                                                                                                  ■   □

Il est important de **BIEN NORCIR TOUTE LA CASE** qui correspond à votre choix de réponse.

**Ne pas faire de crochet ou de X.**

- Utilisez **seulement un crayon à la mine**, sinon il sera impossible pour le lecteur optique de lire vos réponses.
- Une fois terminé, insérer le questionnaire et les feuilles réponses dans l'enveloppe prévue à cet effet. Il est important de **ne pas plier les feuilles réponses** pour assurer une bonne lecture optique.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec l'une ou l'autre des personnes suivantes :

Marie Anik Aussant  
Conseillère  
Service dotation/équité/recrutement  
[REDACTED]

Lucie Houle  
Équipe de recherche  
Université de Montréal  
[REDACTED]

Michael Strobel Ph.D.  
Directeur de projet  
Université de Montréal  
[REDACTED]

- **CONSIGNE : Indiquez vos réponses, en noircissant, sur la feuille réponse, la case correspondant au chiffre approprié.**

- Voici un certain nombre d'énoncés sur la façon dont vous pouvez vous sentir par rapport à divers aspects de votre vie professionnelle et personnelle. En utilisant l'échelle ci-dessous, indiquez à quel point vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

| 1                            | 2               | 3                             | 4                                     | 5                       | 6         | 7                      |
|------------------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|
| Fortement<br>en<br>désaccord | En<br>désaccord | Légerement<br>en<br>désaccord | Ni en<br>désaccord<br>ni en<br>accord | Légerement<br>en accord | En accord | Fortement<br>en accord |

1. En général, ma vie correspond de près à mes idéaux.
2. Mes conditions de vie sont excellentes.
3. Je suis satisfait de ma vie.
4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie.
5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais rien.
6. Je m'ennuie souvent à mon emploi.
7. Je me sens assez satisfait de mon emploi.
8. La plupart du temps, je dois me forcer pour aller à mon travail.
9. Je pense que je suis plus heureux à mon travail que la plupart des gens.
10. La plupart du temps, je suis enthousiaste à propos de mon emploi.
11. Chaque jour de travail ne semble jamais finir.
12. Ce qui m'arrive de plus important implique mon emploi.
13. Pour moi, mon emploi est seulement une petite partie de ce que je suis.
14. Je suis personnellement très impliqué dans mon emploi.
15. Je vis, mange et respire pour mon emploi.
16. La plupart de mes intérêts sont concentrés autour de mon emploi.
17. Avec mon emploi actuel, j'ai des liens très forts qui seraient difficiles à briser.
18. Habituellement, je me sens détaché de mon emploi.
19. La plupart de mes buts personnels dans la vie sont orientés en fonction de mon emploi.
20. Je considère mon emploi comme une partie très centrale de mon existence.
21. J'aime être, la plupart du temps, absorbé par mon emploi.

| 1                            | 2               | 3                             | 4                                     | 5                       | 6         | 7                      |
|------------------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|
| Fortement<br>en<br>désaccord | En<br>désaccord | Légerement<br>en<br>désaccord | Ni en<br>désaccord<br>ni en<br>accord | Légerement<br>en accord | En accord | Fortement<br>en accord |

22. Pour contribuer au succès de mon organisation, je suis prêt à fournir un effort considérable, au-delà de ce qu'on attend normalement d'un employé.
23. Je vante mon organisation auprès de mes amis comme étant un excellent employeur.
24. J'accepterais à peu près n'importe quel genre de tâche afin de continuer à travailler pour cette organisation.
25. Je trouve que mes valeurs et celles véhiculées par l'organisation sont très semblables.
26. Je suis fier de dire que je fais partie de cette organisation.
27. Cette organisation suscite vraiment en moi le goût de donner le meilleur rendement possible.
28. Je suis très content d'avoir choisi cette organisation parmi celles que j'ai considérées au moment de mon recrutement.
29. L'avenir de mon organisation me tient à cœur.
30. C'est la meilleure organisation pour laquelle on puisse travailler.
31. Mes principales satisfactions dans la vie proviennent de ma famille.
32. Les choses les plus importantes qui m'arrivent impliquent ma famille.
33. Mes principales satisfactions dans la vie proviennent de mon travail.
34. Les choses les plus importantes qui m'arrivent impliquent mon travail.

---

**En général, au cours des douze derniers mois...**

- |                                                     |                                                            |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 35. J'ai été plein d'entrain ou d'énergie.          | 43. Il s'est passé des tas de choses intéressantes.        |
| 36. J'ai eu des problèmes de santé.                 |                                                            |
| 37. Il m'a été difficile de maîtriser mes émotions. | 44. Je me suis fait du souci à propos de ma santé.         |
| 38. Ma vie a été plutôt ennuyeuse.                  | 45. Je me suis senti aimé et apprécié.                     |
| 39. Mon moral a été plutôt bas.                     | 46. Je me suis senti épuisé, usé, à bout.                  |
| 40. J'ai été tendu.                                 | 47. Je me suis senti détendu.                              |
| 41. J'ai été de bonne humeur.                       | 48. J'ai dû faire des efforts pour contrôler mes émotions. |
| 42. Je me suis senti passablement seul, isolé.      |                                                            |

### VIE ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES

49. Combien d'enfant(s) à votre charge avez-vous présentement ?

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 0. Aucun         | 4. Quatre enfants |
| 1. Un enfant     | 5. Cinq enfants   |
| 2. Deux enfants  | 6. Plus de cinq   |
| 3. Trois enfants |                   |

- En utilisant l'échelle ci-dessous, indiquez votre choix, en noircissant la case appropriée :

|       |           |              |               |                |              |              |
|-------|-----------|--------------|---------------|----------------|--------------|--------------|
| 0     | 1         | 2            | 3             | 4              | 5            | 6            |
| Aucun | Un enfant | Deux enfants | Trois enfants | Quatre enfants | Cinq enfants | Plus de cinq |

50. Combien, parmi ce ou ces enfant(s), ont :

- |                     |                       |                        |                   |
|---------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| a) moins de 1 an    | c) entre 3+ et 6 ans  | e) entre 12+ et 18 ans | g) plus de 24 ans |
| b) entre 1 et 3 ans | d) entre 6+ et 12 ans | f) entre 18+ et 24 ans |                   |

- À l'aide des choix de réponse suivants, indiquez, **combien de temps par semaine, en moyenne**, vous consacrez à :

|             |             |               |               |                       |
|-------------|-------------|---------------|---------------|-----------------------|
| 0. Zéro     | 4. 4 heures | 8. 8 heures   | 12. 12 heures | 16. 16 heures         |
| 1. 1 heure  | 5. 5 heures | 9. 9 heures   | 13. 13 heures | 17. 17 heures         |
| 2. 2 heures | 6. 6 heures | 10. 10 heures | 14. 14 heures | 18. 18 heures         |
| 3. 3 heures | 7. 7 heures | 11. 11 heures | 15. 15 heures | 19. Plus de 18 heures |

- |                                                             |                                                                |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 51. L'entretien ménager (lavage, vaisselle, ménage, etc.).  | 56. Faire des activités avec les enfants.                      |
| 52. La préparation des repas.                               | 57. Superviser les devoirs ou les études.                      |
| 53. Faire les courses.                                      | 58. Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie. |
| 54. Véhiculer les enfants.                                  | 59. Planifier et organiser les vacances de la famille.         |
| 55. Donner des soins aux enfants (bain, habillement, etc.). | 60. Planifier et organiser les loisirs de la famille.          |



- En vous basant sur l'échelle ci-dessous, indiquez votre choix, en noircissant la case appropriée :

|             |        |             |          |              |
|-------------|--------|-------------|----------|--------------|
| 1           | 2      | 3           | 4        | 5            |
| Pas du tout | un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |

**À quel point assumez-vous** chacune des tâches ou activités suivantes :

- |                                                             |                                                                |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 61. L'entretien ménager (lavage, vaisselle, ménage, etc.).  | 66. Faire des activités avec les enfants.                      |
| 62. La préparation des repas.                               | 67. Superviser les devoirs ou les études.                      |
| 63. Faire les courses.                                      | 68. Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie. |
| 64. Véhiculer les enfants.                                  | 69. Planifier et organiser les vacances de la famille.         |
| 65. Donner des soins aux enfants (bain, habillement, etc.). | 70. Planifier et organiser les loisirs de la famille.          |

**À quel point votre conjoint** assume-t-il chacune des tâches ou activités suivantes : (si vous n'avez pas de conjoint, répondez 1 à toutes les questions.)

- |                                                             |                                                                |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 71. L'entretien ménager (lavage, vaisselle, ménage, etc.).  | 76. Faire des activités avec les enfants.                      |
| 72. La préparation des repas.                               | 77. Superviser les devoirs ou les études.                      |
| 73. Faire les courses.                                      | 78. Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie. |
| 74. Véhiculer les enfants.                                  | 79. Planifier et organiser les vacances de la famille.         |
| 75. Donner des soins aux enfants (bain, habillement, etc.). | 80. Planifier et organiser les loisirs de la famille.          |

**À quel point** chacune des activités suivantes est-elle assumée par une personne **autre que vous ou votre conjoint** :

- |                                                            |                                                             |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 81. L'entretien ménager (lavage, vaisselle, ménage, etc.). | 85. Donner des soins aux enfants (bain, habillement, etc.). |
| 82. La préparation des repas.                              | 86. Faire des activités avec les enfants.                   |
| 83. Faire les courses.                                     | 87. Superviser les devoirs ou les études.                   |
| 84. Véhiculer les enfants.                                 |                                                             |

- En vous servant de l'échelle ci-dessous, indiquez :

|          |          |          |               |              |
|----------|----------|----------|---------------|--------------|
| <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b>      | <b>5</b>     |
| Jamais   | Rarement | Parfois  | Assez souvent | Très souvent |

**À quelle fréquence**, estimez-vous qu'il vous arrive de vivre chacune des préoccupations suivantes :

88. Mon travail m'éloigne trop de ma famille.
89. J'ai le sentiment d'avoir plus à faire que je ne peux accomplir.
90. J'ai un bon équilibre entre le temps consacré à mon travail et à ma famille.
91. Je souhaiterais avoir plus de temps pour faire des choses pour ma famille.
92. Je me sens physiquement épuisé lorsque j'arrive à la maison après le travail.
93. Je me sens émotivement vidé lorsque j'arrive à la maison après de le travail.
94. À chaque jour, je sens que je dois faire les choses à la hâte pour arriver à tout accomplir.
95. Le temps dont je dispose en dehors du travail ne correspond pas à celui des autres membres de la famille.
96. J'ai le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour moi-même.
97. Je m'inquiète que des gens au travail pensent que ma famille interfère avec mon emploi.
98. Je me demande si je dois travailler moins et passer plus de temps avec ma famille.
99. Je trouve assez de temps pour ma famille.
100. Lorsque je suis au travail, je m'inquiète pour mes enfants.
101. Je suis à l'aise avec les dispositions que j'ai prises pour mes enfants lorsque je suis au travail.
102. Prendre des dispositions, pour mes enfants, lorsque je travaille exige beaucoup de temps.
103. Je m'inquiète du fait que des gens ont l'impression que je devrais passer plus de temps avec ma famille.

En vous basant sur l'échelle ci-haut, indiquez **à quelle fréquence** vous estimez que votre conjoint adopte chacun des comportements suivants : (si vous n'avez pas de conjoint présentement, répondez 1 aux questions 104 à 118).

104. Me confie ses sentiments et ses pensées personnelles.
105. Fait les premiers pas pour discuter.
106. Essaie, lorsque je me sens agité, déprimé ou tanné, de me faire sortir de cet état.
107. Me laisse savoir qu'il croit en moi.
108. Le sent lorsque je suis dérangé par quelque chose.
109. M'offre de l'encouragement.

|        |          |         |               |              |
|--------|----------|---------|---------------|--------------|
| 1      | 2        | 3       | 4             | 5            |
| Jamais | Rarement | Parfois | Assez souvent | Très souvent |

110. Me fait des compliments.
111. Est là pour moi dans les moments difficiles.
112. M'offre des conseils lorsque je fais face à un problème.
113. Respecte mon point de vue.
114. Se comporte affectueusement envers moi.
115. Démontre qu'il se soucie de mon bien-être.
116. Communique ses sentiments par rapport à l'avenir de notre relation.
117. Est un bon ami.
118. Me rend service dans que j'aie à le lui demander.

#### **ATTITUDE FACE À LA CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE**

**Voici une série d'énoncés portant sur diverses exigences et attitudes que des personnes peuvent avoir faire à la conciliation du travail et de la famille.**

- En vous basant sur l'échelle ci-dessous, indiquez votre choix, en noircissant la case correspondant au chiffre approprié :

|        |          |         |               |              |
|--------|----------|---------|---------------|--------------|
| 1      | 2        | 3       | 4             | 5            |
| Jamais | Rarement | Parfois | Assez souvent | Très souvent |

**À quelle fréquence estimez-vous que votre supérieur au travail** adopte chacun des comportements suivants :

119. Change les horaires (les heures, heures supplémentaires, les vacances) pour accommoder mes responsabilités familiales.
120. Écoute mes problèmes.
121. Se montre critique face à mes efforts pour concilier le travail et la famille.
122. Jongle avec les tâches et les activités pour accommoder mes obligations familiales.
123. Me fait part de ses idées ou me donne des conseils.
124. Me fait des reproches à cause de mes obligations familiales.
125. M'aide à trouver comment résoudre un problème.
126. Est compréhensif ou sympathique à l'égard de ma situation familiale.

|        |          |         |               |              |
|--------|----------|---------|---------------|--------------|
| 1      | 2        | 3       | 4             | 5            |
| Jamais | Rarement | Parfois | Assez souvent | Très souvent |

127. Montre du ressentiment face à mes besoins en tant que parent qui travaille.

- En vous servant de l'échelle ci-dessous, indiquez votre choix, en noircissant la case appropriée :

|                                                |   |   |                                                |   |   |   |                                                |   |   |    |
|------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------|---|---|---|------------------------------------------------|---|---|----|
| 0                                              | 1 | 2 | 3                                              | 4 | 5 | 6 | 7                                              | 8 | 9 | 10 |
| Pas du tout certain d'être capable de la faire |   |   | Moyennement certain d'être capable de le faire |   |   |   | Totalemment certain d'être capable de le faire |   |   |    |

**Jusqu'à quel point vous sentez-vous certain d'être capable** de rencontrer chacune des exigences ou d'accomplir chacune des tâches suivantes :

128. D'établir un horaire qui rencontre vos besoins à la maison et au travail.
129. D'organiser votre horaire pour qu'il corresponde avec celui de votre conjoint.
130. D'être disponible les jours de semaine lorsque vos enfants ont besoin de vous.
131. De prendre des dispositions satisfaisantes pour vos enfants, c'est-à-dire qui rencontrent vos besoins.
132. De sentir que vous avez assez de temps pour être avec vos enfants durant la semaine.
133. De sentir que vous avez assez d'énergie pour passer du temps avec vos enfants.
134. D'être patient lorsque vos enfants demandent de l'attention et que vous êtes fatigué.
135. D'avoir assez d'énergie pour répondre aux exigences de votre travail.
136. De limiter le nombre d'heures travaillées et sentir quand même que vous répondez aux exigences de votre travail.
137. De continuer à fournir au travail un rendement similaire à celui que vous donniez avant la venue de vos enfants.
138. D'être au travail sans vous inquiéter de vos enfants.
139. De quitter le bureau dans toutefois apporter du travail à la maison.
140. De laisser votre travail derrière vous et de ne pas vous en préoccuper lorsque vous êtes à la maison.
141. De bien réaliser votre travail.
142. D'accomplir avec succès vos rôles de parent, de conjoint et de travailleur.
143. D'élever votre famille de la façon dont vous le souhaitez et de continuer à travailler.
144. De concilier avec succès le travail et la famille.

### **VIE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES**

- |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 145. À quelle famille d'emplois appartenez-vous ?                                                                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Support</li> <li>2. Vente et service</li> <li>3. Crédit</li> <li>4. Systèmes informatiques</li> </ol>              | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Affaires juridiques</li> <li>6. Finances &amp; contrôle</li> <li>7. Ressources humaines</li> <li>8. Gestion de produits/mark./comm.</li> </ol> |
| 146. À quel niveau ?                                                                                                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A2</li> <li>2. A1</li> <li>3. Cadre C5</li> <li>4. C4</li> </ol>                                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. C3</li> <li>6. C2</li> <li>7. C1</li> </ol>                                                                                                    |
| 147. Depuis combien <b>d'années</b> occupez-vous ce poste ?                                                                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moins de 1 an</li> <li>2. Entre 1 et 3 ans</li> <li>3. Entre 3+ et 5 ans</li> <li>4. Entre 5+ et 10 ans</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Entre 10+ et 15 ans</li> <li>6. Entre 15+ et 20 ans</li> <li>7. Entre 20+ et 30 ans</li> <li>8. Plus de 30 ans</li> </ol>                      |
| 148. Depuis combien <b>d'années</b> êtes-vous sur le marché du travail ?                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moins de 1 an</li> <li>2. Entre 1 et 3 ans</li> <li>3. Entre 3+ et 5 ans</li> <li>4. Entre 5+ et 10 ans</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Entre 10+ et 15 ans</li> <li>6. Entre 15+ et 20 ans</li> <li>7. Entre 20+ et 30 ans</li> <li>8. Plus de 30 ans</li> </ol>                      |
| 149. Depuis combien <b>d'années</b> travaillez-vous au sein de cette entreprise ?                                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moins de 1 an</li> <li>2. Entre 1 et 3 ans</li> <li>3. 3+ et 5 ans</li> <li>4. 5+ et 10 ans</li> </ol>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. 10+ et 15 ans</li> <li>6. 15+ et 20 ans</li> <li>7. 20+ et 30 ans</li> <li>8. Plus de 30 ans</li> </ol>                                        |
| 150. Combien <b>d'heures par semaine</b> (incluant jour, soir et fin de semaine) consacrez-vous en moyenne à votre emploi ?          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Moins de 19 heures</li> <li>2. 20 à 34 heures</li> <li>3. 35 à 50 heures</li> </ol>                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 51 à 71 heures</li> <li>5. Plus de 71 heures</li> </ol>                                                                                        |
| 151. Combien <b>d'heures par semaine</b> (jour, soir et fin de semaine) votre conjoint consacre-t-il en moyenne à son emploi ?       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ne s'applique pas</li> <li>2. Moins de 19 heures</li> <li>3. De 20 à 34 heures</li> </ol>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. De 35 à 50 heures</li> <li>5. De 51 à 70 heures</li> <li>6. Plus de 71 heures</li> </ol>                                                       |
| 152. Au cours des <b>trois derniers moins</b> , combien de fois vous êtes-vous absenté du travail à cause d'obligations familiales ? | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pas une fois</li> <li>2. 1 ou 2 fois</li> <li>3. Entre 3 et 5 fois</li> </ol>                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Entre 6 et 9 fois</li> <li>5. Plus de 10 fois</li> </ol>                                                                                       |

153. Au cours des **trois derniers mois**, combien de fois vous êtes-vous présenté en retard au travail à cause d'obligations familiales ?
1. Pas une fois                      4. Entre 6 et 9 fois  
2. 1 ou 2 fois                        5. Plus de 10 fois  
3. Entre 3 et 5 fois
154. Depuis que vous travaillez, vous est-il arrivé de refuser une promotion pour des raisons familiales ?
1. Oui                                      2. Non

- En vous basant sur cette échelle, indiquez votre choix, en noircissant la case correspondant au chiffre approprié :

|        |          |                |               |               |         |              |
|--------|----------|----------------|---------------|---------------|---------|--------------|
| 1      | 2        | 3              | 4             | 5             | 6       | 7            |
| Jamais | Rarement | Assez rarement | Quelques fois | Assez souvent | Souvent | Très souvent |

Au cours de la **dernière année**, vous est-il arrivé de penser, pour des raisons familiales, à :

155. Arrêter de travailler.  
156. Changer d'employeur.  
157. Changer de poste dans votre organisation.

- En vous basant sur cette échelle, indiquez votre choix, en noircissant la case correspondant au chiffre approprié :

|             |        |              |       |             |       |            |
|-------------|--------|--------------|-------|-------------|-------|------------|
| 1           | 2      | 3            | 4     | 5           | 6     | 7          |
| Très faible | Faible | Assez faible | Moyen | Assez élevé | Élevé | Très élevé |

158. Comment évaluez-vous votre rendement au travail ?  
159. Comment vous pensez que votre supérieur évalue votre rendement au travail ?

- Voici un certain nombre de pratiques et de politiques qui peuvent favoriser l'équilibre entre le travail et la famille. Parmi ces pratiques, indiquez celles que vous utilisez présentement.

|                                    |                                           |
|------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1. <b>J'utilise cette pratique</b> | 2. <b>Je n'utilise pas cette pratique</b> |
|------------------------------------|-------------------------------------------|

160. Services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire.

|                                    |                                           |
|------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>1. J'utilise cette pratique</b> | <b>2. Je n'utilise pas cette pratique</b> |
|------------------------------------|-------------------------------------------|

- 161. Aide financière pour les frais de garde.
- 162. Services de garde pour les enfants d'âge scolaire.
- 163. Aide financière à l'éducation (par exemple, bourses d'études).
- 164. Services d'information et de référence.
- 165. Des compléments de salaire ou de congés à la naissance ou à l'adoption, autres que ceux prévus par la loi.
- 166. Congés pour raisons personnelles.
- 167. Programme d'aide aux employés.
- 168. Régime d'assurance collective familiale.
- 169. Horaire flexible.
- 170. Horaire comprimé volontaire (semaine de 4 jours par exemple).
- 171. Travail à temps partiel volontaire.
- 172. Travail partagé volontaire.
- 173. Travail à domicile.
- 174. Possibilités d'adapter le cheminement de carrière aux exigences familiales (par exemple, pas d'heures supplémentaires ou pas de déplacements à l'extérieur).
- 175. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement.

|                            |
|----------------------------|
| <b>PROFIL DU RÉPONDANT</b> |
|----------------------------|

- |                                 |                                                          |                                                                                 |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 176. Sexe :                     | 1. Masculin                                              | 2. Féminin                                                                      |
| 177. État civil actuel :        | 1. Célibataire<br>2. Union de fait<br>3. Marié           | 4. Séparé<br>5. Divorcé<br>6. Veuf                                              |
| 178. Âge :                      | 1. 18-24<br>2. 25-30<br>3. 31-35<br>4. 36-40<br>5. 41-45 | 6. 46-50<br>7. 51-55<br>8. 56-60<br>9. Plus de 60                               |
| 179. Niveau d'études complété : | 1. Primaire<br>2. Secondaire<br>3. Collégial             | 4. Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle<br>5. Universitaire 2 <sup>e</sup> cycle |

180. Choisissez, en noircissant la case appropriée, **la réponse qui vous décrit le mieux** :

1. Pour moi, la famille passe en premier.
2. Pour moi, la famille et le travail sont importants, mais j'accorde un peu plus d'importance à la famille.
3. Pour moi, le travail est tout aussi important que la famille.
4. Pour moi, le travail et la famille sont importants, mais j'accorde un peu plus d'importance au travail.
5. Pour moi, le travail passe en premier.

- |                                                         |                        |                          |
|---------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| 181. <b><u>Votre salaire</u></b> annuel avant impôt :   | 1. Moins de \$25,000   | 5. \$75,000 à \$99,999   |
|                                                         | 2. \$25,000 à \$39,999 | 6. \$100,000 à \$149,999 |
|                                                         | 3. \$40,000 à \$49,999 | 7. \$150,000 à \$199,999 |
|                                                         | 4. \$50,000 à \$74,999 | 8. \$200,000 et plus     |
| 182. <b>Revenu total de votre famille</b> avant impôt : | 1. Moins de \$25,000   | 5. \$75,000 à \$99,999   |
|                                                         | 2. \$25,000 à \$39,999 | 6. \$100,000 à \$149,999 |
|                                                         | 3. \$40,000 à \$49,999 | 7. \$150,000 à \$199,999 |
|                                                         | 4. \$50,000 à \$74,999 | 8. \$200,000 et plus     |

---

**MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.**

**Insérer le questionnaire et les feuilles réponses dans l'enveloppe prévue à cet effet et nous les retourner au plus tard le lundi 21 juillet 1997.**



Annexe C – Formulaire de consentement des participants pour l'étude des articles 1, 2 et 3

## SONDAGE – CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA FAMILLE

Une équipe de chercheurs de l'Université de Montréal réalisent présentement une étude auprès d'individus qui concilient le travail et la famille. Elle a pour objectif d'obtenir une meilleure compréhension :

- des préoccupations et des besoins des individus qui concilient le travail et la famille ;
- des enjeux qui se rattachent à la conciliation du travail et de la famille ;
- et des effets de cette réalité sur différents aspects de la vie des individus.

Les résultats de cette étude seront fort utiles et précieux car ils contribueront à alimenter les réflexions sur les pratiques et les approches des organisations en cette matière. En ce sens, ils aideront à identifier les champs d'amélioration potentiels et à dégager des stratégies davantage adaptées aux besoins spécifiques des employés.

Conscient que la conciliation du travail et de la famille représente des défis importants pour ses employés et son organisation, le Service dotation/équité/recrutement de la Banque Nationale a accepté de prendre part à ce projet. Ainsi, un échantillon d'hommes et de femmes qui concilient le travail et la famille a été sélectionné au hasard. Nous faisons donc appel à votre collaboration et sollicitons votre participation pour compléter le sondage ci-joint. Il porte sur différents aspects de la conciliation du travail et de la famille et n'exigera qu'environ 30 minutes de votre temps. Nous vous demandons aussi de bien vouloir compléter le formulaire de consentement ci-dessous. Il serait important que vous nous retourniez ces documents **au plus tard le lundi 21 juillet 1997.**

Ce sondage est strictement confidentiel puisque nous fournissons deux enveloppes de retour, l'une pour le questionnaire et ses feuilles de réponses et l'autre pour le formulaire de consentement. Ces deux enveloppes sont acheminées à des endroits différents. De plus, il est anonyme car votre nom n'apparaît pas sur le questionnaire ni sur les feuilles réponses.

### CONSENTEMENT

Outre le fait que ce sondage exige de votre temps, il ne comporte aucun risque ni procédure trompeuse. Il est strictement confidentiel et même si vous donnez votre consentement, vous êtes libre de vous en retirer à n'importe quel moment.

Je, \_\_\_\_\_ soussigné, ai pris connaissance du sondage qui porte sur la conciliation du travail et de la famille et comprends ce qui m'est demandé. Ayant pris connaissance des informations qui précèdent, je consens, en signant, à participer à ce projet.

Signé : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**Une fois signé, retourner le formulaire dans l'enveloppe prévue à cet effet, SÉPARÉMENT du questionnaire et des feuilles réponses, au plus tard le 21 juillet 1997.**

**Merci de votre collaboration.**

Annexe D. Questionnaire utilisé dans le cadre de la recherche décrite dans l'article 1 pour  
le groupe de 2006

## SONDAGE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

---

Ce sondage porte sur différents aspects de la qualité de vie au travail et plus spécifiquement sur les enjeux liés à la conciliation du travail et de la famille. Il inclut cinq sections : 1 – Information générale; 2- Vie familiale; 3- Vie professionnelle; 4- Conciliation vie professionnelle et familiale; et 5- Vie en général. Ce sondage nécessitera environ 20 à 30 minutes de votre temps.

### CONSIGNES

---

Pour la majorité des questions, vous devez choisir le chiffre qui correspond le mieux à votre situation.

- Par exemple, la première question de ce sondage demande le sexe du répondant :  
1. Sexe : 1. Masculin 2. Féminin Si vous êtes un homme, choisir 1.
- Toutefois, dans quelques cas, vous devrez fournir une information spécifique tel que, par exemple, votre âge.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions qui suivent. Nous vous demandons seulement d'y répondre en toute honnêteté et au meilleur de votre connaissance et de votre expérience. Il est important de répondre à toutes les questions et de vous assurer que vous n'en avez pas sautées.

### DÉBUT DU SONDAGE

---

#### Section I – Information générale

1. Sexe : 1. Masculin 2. Féminin

2. Age : \_\_\_\_ Année de naissance : 19 \_\_\_\_

3. Quel est le plus haut niveau d'études que vous avez complété?

| 1        | 2          | 3         | 4                                   | 5                                     | 6                                     |
|----------|------------|-----------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Primaire | Secondaire | Collégial | Université 1 <sup>er</sup><br>cycle | Université 2 <sup>ième</sup><br>cycle | Université 3 <sup>ième</sup><br>cycle |

#### Section II – Vie professionnelle

4. À quelle famille d'emploi appartenez-vous?

| 1       | 2                   | 3      | 4                          | 5                      | 6                         | 7                      | 8                                                     |
|---------|---------------------|--------|----------------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------|
| Support | Vente et<br>service | Crédit | Technologie<br>information | Affaires<br>juridiques | Finances<br>&<br>Contrôle | Ressources<br>humaines | Gestion de<br>produit,<br>marketing,<br>communication |

5. À quelle catégorie d'emploi appartenez-vous?

| 1          | 2                   | 3                   | 4                          | 5                          |
|------------|---------------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
| Auxiliaire | Cadre, niveau 1 à 4 | Cadre, niveau 5 à 9 | Gestionnaire, niveau 1 à 4 | Gestionnaire, niveau 5 à 9 |

6. Depuis combien d'années occupez-vous votre poste?

| 1             | 2         | 3         | 4         | 5           | 6           | 7           | 8              |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Moins de 1 an | 1 à 3 ans | 4 à 6 ans | 7 à 9 ans | 10 à 14 ans | 15 à 19 ans | 20 à 29 ans | 30 ans et plus |

7. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail?

| 1             | 2         | 3         | 4         | 5           | 6           | 7           | 8              |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Moins de 1 an | 1 à 3 ans | 4 à 6 ans | 7 à 9 ans | 10 à 14 ans | 15 à 19 ans | 20 à 29 ans | 30 ans et plus |

8. Depuis combien d'années travaillez-vous au sein de cette entreprise?

| 1             | 2         | 3         | 4         | 5           | 6           | 7           | 8              |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Moins de 1 an | 1 à 3 ans | 4 à 6 ans | 7 à 9 ans | 10 à 14 ans | 15 à 19 ans | 20 à 29 ans | 30 ans et plus |

9. Combien d'heures par semaine (incluant jour, soir et fin de semaine) consacrez-vous en moyenne à votre emploi? \_\_\_\_\_ nombre total d'heures/semaine

10. Combien de temps par jour, prenez-vous pour aller à votre travail et en revenir?  
\_\_\_\_\_ heure(s) \_\_\_\_\_ minutes

11. À quelle fréquence effectuez-vous des déplacements à cause de votre travail?

| 3             | 2       | 1      |
|---------------|---------|--------|
| Régulièrement | Parfois | Jamais |

12. À quelle fréquence travaillez-vous le soir?

| 3             | 2       | 1      |
|---------------|---------|--------|
| Régulièrement | Parfois | Jamais |

13. À quelle fréquence travaillez-vous la fin de semaine?

| 3             | 2       | 1      |
|---------------|---------|--------|
| Régulièrement | Parfois | Jamais |

14. Combien de personnes avez-vous sous votre supervision?

| 1    | 2 | 3 | 4            | 5             | 6              | 7              | 8          |
|------|---|---|--------------|---------------|----------------|----------------|------------|
| Zéro | 1 | 2 | Entre 3 et 5 | Entre 6 et 10 | Entre 11 et 15 | Entre 16 et 20 | Plus de 20 |

15. Parmi les catégories suivantes, laquelle décrit le mieux **votre salaire annuel avant impôt?**

| 1                 | 2                   | 3                   | 4                   | 5                   | 6                     | 7                   | 8                 |
|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Moins de \$25,000 | \$25,000 à \$39,999 | \$40,000 à \$49,999 | \$50,000 à \$74,999 | \$75,000 à \$99,999 | \$100,000 à \$149,999 | \$150,000 à 199,999 | \$200,000 et plus |

16. Parmi les catégories suivantes, laquelle décrit le mieux **le revenu total de votre famille avant impôt?**

| 1                 | 2                   | 3                   | 4                   | 5                   | 6                     | 7                   | 8                 |
|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Moins de \$25,000 | \$25,000 à \$39,999 | \$40,000 à \$49,999 | \$50,000 à \$74,999 | \$75,000 à \$99,999 | \$100,000 à \$149,999 | \$150,000 à 199,999 | \$200,000 et plus |

17. Le travail s'effectue de plus en plus en mode « projet ». Les exemples de projets sont variés : lancer une campagne publicitaire, installer un nouveau système informatique, procéder au déménagement d'une division administrative, construire un bâtiment.

- Un projet à un commencement clair et une fin prédéterminée.
- La plupart des projets ont une certaine envergure et prennent de quelques mois à quelques années.
- Un projet implique de créer quelque chose d'unique : soit un nouveau produit, soit un nouveau service, soit un nouveau processus.
- Un projet suppose que des personnes y travaillent et ont des responsabilités liées à sa réalisation.

a) En pensant aux activités que vous avez menées au cours du dernier mois, indiquez le nombre de projets sur lesquels vous avez travaillé : \_\_\_\_\_.

b) En pensant aux activités que vous avez menées au cours du dernier mois, indiquez la proportion de votre temps que vous avez consacrée à un ou des projets :

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 0%                       | 10%                      | 20%                      | 30%                      | 40%                      | 50%                      | 60%                      | 70%                      | 80%                      | 90%                      | 100%                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

18. Voici un certain nombre d'énoncés concernant la façon dont vous pouvez vous sentir rapport à votre emploi et à votre organisation. En utilisant l'échelle ci-dessous, indiquez, à **quel point vous êtes en désaccord ou en accord** avec chacun de ces énoncés.

| 1                                                                        | 2            | 3                       | 4                               | 5                    | 6         | 7                   |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------|---------------------|
| Fortement en désaccord                                                   | En désaccord | Légèrement en désaccord | Ni en désaccord<br>Ni en accord | Légèrement en accord | En accord | Fortement en accord |
| Je m'ennuie souvent à mon emploi.                                        |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |
| Je me sens assez satisfait de mon emploi.                                |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |
| La plupart du temps je dois me forcer pour aller à mon emploi.           |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |
| Je pense que je suis plus heureux à mon travail que la plupart des gens. |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |
| La plupart du temps je suis enthousiaste à propos de mon travail.        |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |
| Chaque jour de travail ne semble jamais finir.                           |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7       |

| 1                                                                                                                                      | 2            | 3                       | 4                               | 5                    | 6             | 7                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------|---------------------|
| Fortement en désaccord                                                                                                                 | En désaccord | Légèrement en désaccord | Ni en désaccord<br>Ni en accord | Légèrement en accord | En accord     | Fortement en accord |
| Ce qui m'arrive de plus important implique mon emploi.                                                                                 |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Pour moi, mon emploi est seulement une petite partie de qui je suis.                                                                   |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je suis personnellement très impliqué dans mon emploi.                                                                                 |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je vis, mange et respire pour mon emploi.                                                                                              |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| La plupart de mes intérêts sont concentrés autour de mon emploi.                                                                       |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| J'ai des liens très forts avec mon emploi actuel qui seraient difficiles à briser.                                                     |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Habituellement, je me sens détaché de mon emploi.                                                                                      |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| La plupart de mes buts personnels dans la vie sont orientés en fonction de mon emploi.                                                 |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je considère mon emploi comme une partie très centrale de mon existence.                                                               |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| J'aime être la plupart du temps absorbé par mon emploi.                                                                                |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Pour contribuer au succès de mon organisation, je suis prêt à fournir un effort considérable, au-delà de ce qu'on attend d'un employé. |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je vante mon organisation auprès de mes amis comme étant un excellent employeur.                                                       |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| J'accepterais à peu près n'importe quel genre de tâche afin de continuer à travailler pour cette organisation.                         |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je trouve que mes valeurs et celles véhiculées par l'organisation sont très semblables.                                                |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je suis fier de dire que je fais partie de cette organisation.                                                                         |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Cette organisation suscite vraiment en moi le goût de donner le meilleur rendement possible.                                           |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| Je suis très content d'avoir choisi cette organisation parmi celles que j'ai considérées au moment de mon recrutement.                 |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| L'avenir de mon organisation me tient à cœur.                                                                                          |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |
| C'est la meilleure organisation pour laquelle on puisse travailler.                                                                    |              |                         |                                 |                      | 1 2 3 4 5 6 7 |                     |

19. En utilisant l'échelle suivante, **indiquez avec quelle fréquence** vous manifestez les comportements suivants :

| 1                                                                              | 2        | 3            | 4       | 5            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|---------|--------------|
| Jamais                                                                         | Rarement | A l'occasion | Souvent | Très souvent |
| Je coopère avec les autres de l'équipe.                                        |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je persiste et surmonte les obstacles pour effectuer mes tâches.               |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je me porte volontaire pour du travail additionnel.                            |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je cherche des affectations qui constituent un défi.                           |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je m'offre pour aider les autres à accomplir leur travail.                     |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je porte une attention particulière aux détails importants.                    |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je prends l'initiative pour solutionner un problème relatif au travail.        |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je fais preuve de discipline personnelle et de contrôle de soi.                |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je prends en main les affectations difficiles avec enthousiasme.               |          |              |         | 1 2 3 4 5    |
| Je fais volontairement plus que ce que le travail ne requiert afin d'aider les |          |              |         | 1 2 3 4 5    |

| autres.                                                                                              |          |              |         |              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|---------|--------------|-----------|
| 1                                                                                                    | 2        | 3            | 4       | 5            |           |
| Jamais                                                                                               | Rarement | A l'occasion | Souvent | Très souvent |           |
| Je félicite mes collègues quand ils connaissent un succès.                                           |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| Je soutiens ou encourage mes collègues aux prises avec un problème personnel.                        |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| Je discute avec d'autres collègues avant de prendre des décisions susceptibles de les affecter.      |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| Je dis des choses qui font que les gens se sentent bien avec eux-mêmes ou avec le groupe de travail. |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| J'encourage les autres à surmonter leurs différends et à s'entendre.                                 |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| Je traite les autres équitablement.                                                                  |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| J'aide les autres sans me le faire demander.                                                         |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| J'accomplis mes tâches selon les normes de ma profession ou de mon métier.                           |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| L'efficacité avec laquelle j'accomplis mes tâches permet à mon organisation d'atteindre ses buts.    |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| La qualité avec laquelle j'accomplis mes tâches permet à mon organisation d'atteindre ses buts.      |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |
| L'intensité avec laquelle j'accomplis mes tâches permet à mon organisation d'atteindre ses buts.     |          |              |         |              | 1 2 3 4 5 |

20. Chacune des échelles suivantes réfère à un aspect de votre performance au travail. Cochez le chiffre qui, selon vous, correspond **le plus à votre performance**.

|    |                                                                                        |                                                                    |   |   |                                                                                       |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| a) | Ne rencontre pas le standard de performance au travail                                 | Rencontre le standard de performance au travail                    |   |   | Excède le standard de performance au travail                                          |     |
|    | 1                                                                                      | 2                                                                  | 3 | 4 | 5                                                                                     | 6 7 |
| b) | Perfome à un niveau faible comparativement aux autres de son groupe                    | Perfome à un niveau équivalent aux autres de son groupe            |   |   | Perfome à un niveau supérieur comparativement aux autres de son groupe                |     |
|    | 1                                                                                      | 2                                                                  | 3 | 4 | 5                                                                                     | 6 7 |
| c) | Contribue moins à l'efficacité de l'unité de travail que la plupart des autres membres | Fait une contribution moyenne à l'efficacité de l'unité de travail |   |   | Contribue plus à l'efficacité de l'unité de travail que la plupart des autres membres |     |
|    | 1                                                                                      | 2                                                                  | 3 | 4 | 5                                                                                     | 6 7 |

21. En cochant la case appropriée veuillez indiquer **dans quelle mesure vous êtes en accord** avec les affirmations suivantes :

| 1                                                                                  | 2            | 3      | 4         | 5              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----------|----------------|-----------|
| Très en désaccord                                                                  | En désaccord | Neutre | En accord | Très en accord |           |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous exprimons librement au sujet du travail à faire. |              |        |           |                | 1 2 3 4 5 |



| 1                                                                                                                                  | 2            | 3      | 4         | 5              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----------|----------------|
| Très en désaccord                                                                                                                  | En désaccord | Neutre | En accord | Très en accord |
| Mes coéquipiers et moi, nous progressons ensemble d'une phase à l'autre du travail à faire.                                        |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous faisons régulièrement le point au sujet de la progression du travail.                                 |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous adaptons aux situations de travail sans avoir à communiquer entre nous.                          |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous donnons de l'information utile qui fait progresser le travail.                                   |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous écoutons lorsque nous parlons du travail à faire.                                                |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous faisons le travail que nous devons faire au bon moment.                                               |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous échangeons fréquemment de l'information au sujet de « qui fait quoi ».                           |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous savons « qui fait quoi » sans avoir à se le communiquer.                                              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous partageons des connaissances qui font avancer le travail.                                        |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous comprenons lorsque nous parlons du travail à faire.                                              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous ajustons notre rythme de travail à celui des autres pour mieux faire avancer les choses.              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous alertons quand un problème risque d'affecter la progression du travail.                          |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous ajustons les uns aux autres intuitivement lorsqu'un changement survient dans le travail à faire. |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous accordons du temps pour faire avancer le travail.                                                |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous donnons de la rétroaction au sujet de leur travail.                                              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous faisons en sorte que nos tâches soient terminées à temps.                                             |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous discutons souvent de l'échéancier ensemble.                                                           |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous anticipons les besoins des autres sans qu'ils n'aient à les exprimer.                                 |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous partageons des ressources qui aident à la réalisation des tâches.                                     |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous communiquons nos idées au sujet du travail à faire.                                              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous faisons nos tâches dans les délais prévus.                                                            |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous discutons souvent des tâches à faire pour faire avancer le travail.                                   |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous réorganisons nos tâches instinctivement lorsque des changements sont nécessaires.                     |              |        |           | 1 2 3 4 5      |

| 1                                                                                                 | 2            | 3      | 4         | 5              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|-----------|----------------|
| Très en désaccord                                                                                 | En désaccord | Neutre | En accord | Très en accord |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous rallions les uns aux autres une fois qu'une décision est prise. |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous impliquons dans les discussions portant sur le travail à faire. |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous ajustons afin de respecter les échéances.                       |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous nous transmettons l'information permettant de nous coordonner.       |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous avons une compréhension implicite des tâches à effectuer.            |              |        |           | 1 2 3 4 5      |
| Mes coéquipiers et moi, nous travaillons ensemble pour atteindre un objectif commun.              |              |        |           | 1 2 3 4 5      |

### Section III – Vie familiale

22. Quel est votre état matrimonial?

| 1           | 2             | 3         | 4          | 5           | 6         |
|-------------|---------------|-----------|------------|-------------|-----------|
| Célibataire | Union de fait | Marié (e) | Séparé (e) | Divorcé (e) | Veuf (ve) |

23. Votre conjoint(e) travail-t-il(elle) présentement à l'extérieur de la maison?

1. Oui 2. Non

24. Combien **d'heures par semaine** (incluant jour, soir et fin de semaine) consacre-t-il (elle) en moyenne à son emploi? \_\_\_\_\_ **nombre total d'heures/semaine**

25. Combien d'enfants avez-vous présentement à votre charge : \_\_\_\_\_

26. Combien d'enfants avez-vous parmi chacune des catégories d'âge suivantes :

| Catégorie d'âge    | Nombre d'enfants |
|--------------------|------------------|
| Moins de 1 an      | 0 1 2 3 4 5      |
| Entre 1 et 3 ans   | 0 1 2 3 4 5      |
| Entre 4 et 6 ans   | 0 1 2 3 4 5      |
| Entre 7 et 12 ans  | 0 1 2 3 4 5      |
| Entre 13 et 18 ans | 0 1 2 3 4 5      |
| Entre 19 et 24 ans | 0 1 2 3 4 5      |
| Plus de 24 ans     | 0 1 2 3 4 5      |

27. En moyenne, **combien de temps par semaine** consacrez-vous aux activités suivantes :

| Activité                                                                   | Heures | Minutes |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| Entretien ménager (ex : lavage, vaisselle, ménage...)                      |        |         |
| Préparation des repas                                                      |        |         |
| Faire les courses et les commissions (ex : épicerie, banque, nettoyeur...) |        |         |
| Transport des enfants                                                      |        |         |
| Soins aux enfants (ex : bain, habillage, donnez à manger)                  |        |         |

| Activité                                                  | Heures | Minutes |
|-----------------------------------------------------------|--------|---------|
| Participer à des activités avec les enfants               |        |         |
| Supervision des devoirs ou des études                     |        |         |
| Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie |        |         |

28. À l'aide de l'échelle ci-dessous, indiquez à quel point vous contribuez à la réalisation de chacune des activités suivantes :

| 1                                                                          | 2      | 3           | 4        | 5            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------------|
| Pas du tout                                                                | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |
| Entretien ménager (ex : lavage, vaisselle, ménage...)                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Préparation des repas                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Faire les courses et les commissions (ex : épicerie, banque, nettoyeur...) |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Transport des enfants                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Soins aux enfants (ex : bain, habillage, donner à manger)                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Participer à des activités avec les enfants                                |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Supervision des devoirs ou des études                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les vacances de la famille                          |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les loisirs de la famille                           |        |             |          | 1 2 3 4 5    |

29. De la même manière, indiquez à quel point votre conjoint contribue à la réalisation de chacune des activités suivantes :

| 1                                                                          | 2      | 3           | 4        | 5            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------------|
| Pas du tout                                                                | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |
| Entretien ménager (ex : lavage, vaisselle, ménage...)                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Préparation des repas                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Faire les courses et les commissions (ex : épicerie, banque, nettoyeur...) |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Transport des enfants                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Soins aux enfants (ex : bain, habillage, donner à manger)                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Participer à des activités avec les enfants                                |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Supervision des devoirs ou des études                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les vacances de la famille                          |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les loisirs de la famille                           |        |             |          | 1 2 3 4 5    |

30. De la même manière, à l'exception de votre conjoint, indiquez à quel point d'autres membres de votre famille (par ex : enfants, parents, beaux-parents, sœur, frère) contribuent à la réalisation de chacune des activités suivantes :

| 1                                                                          | 2      | 3           | 4        | 5            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------------|
| Pas du tout                                                                | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |
| Entretien ménager (ex : lavage, vaisselle, ménage...)                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Préparation des repas                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Faire les courses et les commissions (ex : épicerie, banque, nettoyeur...) |        |             |          | 1 2 3 4 5    |

| 1                                                         | 2      | 3           | 4        | 5            |
|-----------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------------|
| Pas du tout                                               | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |
| Transport des enfants                                     |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Soins aux enfants (ex : bain, habillage, donnez à manger) |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Participer à des activités avec les enfants               |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Supervision des devoirs ou des études                     |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les vacances de la famille         |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les loisirs de la famille          |        |             |          | 1 2 3 4 5    |

31. De la même manière, indiquez à quel point, chacune des activités suivantes est assumée par **une personne qui ne fait pas partie de votre famille et que vous rémunérez** pour accomplir cette activité.

| 1                                                                          | 2      | 3           | 4        | 5            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|-------------|----------|--------------|
| Pas du tout                                                                | Un peu | Moyennement | Beaucoup | Complètement |
| Entretien ménager (ex : lavage, vaisselle, ménage...)                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Préparation des repas                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Faire les courses et les commissions (ex : épicerie, banque, nettoyeur...) |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Transport des enfants                                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Soins aux enfants (ex : bain, habillage, donnez à manger)                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Participer à des activités avec les enfants                                |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Supervision des devoirs ou des études                                      |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Prendre les arrangements pour la gardienne ou la garderie                  |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les vacances de la famille                          |        |             |          | 1 2 3 4 5    |
| Planifier et organiser les loisirs de la famille                           |        |             |          | 1 2 3 4 5    |

32. En vous servant de l'échelle suivante, à quelle fréquence estimez-vous que votre conjoint(e)/partenaire **adopte chacun des comportements suivants?**

| 1                                                                                            | 2 | 3 | 4        | 5 | 6 | 7             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|----------|---|---|---------------|
| Jamais                                                                                       |   |   | Toujours |   |   |               |
| Me confie ses sentiments et ses pensées intimes.                                             |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Fait les premiers pas pour discuter.                                                         |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Essaie, lorsque je me sens agité(e), déprimé(e) ou tanné(e), de me faire sortir de cet état. |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Me laisse savoir qu'il croit en moi.                                                         |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Le sent lorsque je suis découragé(e) par quelque chose.                                      |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| M'offre de l'encouragement.                                                                  |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Me fait des compliments.                                                                     |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Est là pour moi dans les moments difficiles.                                                 |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| M'offre des conseils lorsque je fais face à un problème.                                     |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Respecte mon point de vue.                                                                   |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Se comporte affectueusement envers moi.                                                      |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Démontre qu'il se soucie de mon bien-être.                                                   |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Communique ses sentiments.                                                                   |   |   |          |   |   | 1 2 3 4 5 6 7 |

| 1                                     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7        |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|---|---|
| Jamais                                |   |   |   |   |   | Toujours |   |   |   |   |   |   |
| Est un(e) bon(ne) ami(e).             |   |   |   |   |   | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Me rend service quand je lui demande. |   |   |   |   |   | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

#### Section IV – Conciliation vie professionnelle et vie familiale

33. Choisissez la réponse qui vous décrit le mieux et vos priorités quotidiennes :

1. Pour moi la famille passe en premier.
2. Pour moi, la famille et le travail sont importants, mais j'accorde un peu plus d'importance à la famille.
3. Pour moi, le travail est tout aussi important que la famille.
4. Pour moi le travail et la famille sont importants, mais j'accorde un peu plus d'importance au travail.
5. Pour moi, le travail passe en premier.

34. Indiquez à quel point vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants :

| 1                                                                     | 2 | 3 | 4 | 5                     |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|
| Totalemment en désaccord                                              |   |   |   | Totalemment en accord |   |   |   |   |   |
| Mes principales satisfactions dans la vie proviennent de ma famille.  |   |   |   |                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Les choses les plus importantes qui m'arrivent impliquent ma famille. |   |   |   |                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mes principales satisfactions dans la vie proviennent de ma famille.  |   |   |   |                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Les choses les plus importantes qui m'arrivent impliquent ma famille. |   |   |   |                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

35. Voici une liste d'exigences ou d'activités relatives à la conciliation du travail et de la famille. En vous servant de l'échelle ci-dessous, indiquez à quel point vous vous sentez certain(e) d'être capable de rencontrer chacune des exigences ou d'accomplir chacune des tâches décrites ci-dessous :

| 0                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4                                              | 5 | 6 | 7 | 8                                  | 9 | 10 |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|------------------------------------------------|---|---|---|------------------------------------|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| Ne suis pas capable du tout de le faire                                                                           |   |   |   | Moyennement certain d'être capable de le faire |   |   |   | Certain d'être capable de le faire |   |    |   |   |   |   |   |   |    |
| D'établir un horaire qui rencontre vos besoins à la maison et au travail.                                         |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'organiser votre horaire pour qu'il corresponde avec celui de votre conjoint(e).                                 |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'être disponible les jours de la semaine lorsque votre(vos) enfant(s) a (ont) besoin de vous.                    |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De prendre des dispositions pour vos enfants qui soient satisfaisantes, c'est-à-dire qui rencontrent vos besoins. |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De sentir que vous avez assez de temps pour être avec votre (vos) enfant(s) durant la semaine.                    |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De sentir que vous avez assez d'énergie pour passer du temps avec votre (vos) enfant(s).                          |   |   |   |                                                |   |   | 0 | 1                                  | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| 0                                                                                                                        | 1 | 2 | 3                                              | 4 | 5 | 6 | 7                                  | 8 | 9 | 10 |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------------------------------------|---|---|---|------------------------------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| Ne suis pas capable du tout de le faire                                                                                  |   |   | Moyennement certain d'être capable de le faire |   |   |   | Certain d'être capable de le faire |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |
| D'être patient lorsque votre enfant demande de l'attention et que vous êtes fatigué(e).                                  |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'avoir assez d'énergie pour répondre aux exigences de votre travail.                                                    |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De limiter le nombre d'heures que vous travaillez et sentir quand même que vous répondez aux exigences de votre travail. |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De continuer à fournir au travail un rendement similaire à celui d'avant la venue de votre enfant.                       |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'être au travail sans vous inquiétez de vos enfants.                                                                    |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De quitter le travail sans toutefois apporter du travail avec vous à la maison.                                          |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De laisser votre travail derrière vous et ne pas vous en préoccuper lorsque vous êtes à la maison.                       |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De bien réaliser votre travail.                                                                                          |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'accomplir avec succès vos rôles de parent, de conjoint et de travailleur.                                              |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'élever votre famille de la façon dont vous le souhaitez et de continuer à travailler.                                  |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| D'être capable, de façon générale, de concilier le travail et la famille.                                                |   |   |                                                |   |   |   | 0                                  | 1 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

36. En vous servant de l'échelle ci-dessous, indiquez à quelle fréquence il vous arrive de vivre chacune des préoccupations énumérées :

| 1                                                                                                         | 2 | 3 | 4 | 5         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----------|
| Jamais                                                                                                    |   |   |   | Toujours  |
| Mon travail m'éloigne trop de ma famille.                                                                 |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| J'ai le sentiment d'avoir plus à faire que je ne peux accomplir.                                          |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| J'ai un bon équilibre entre le temps consacré à mon travail et à ma famille.                              |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je souhaiterais avoir plus de temps pour faire des choses pour ma famille.                                |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je me sens physiquement épuisé lorsque j'arrive à la maison après le travail.                             |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je me sens émotivement vidé lorsque j'arrive à la maison après le travail.                                |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| À chaque jour, je sens que je dois faire les choses à la hâte pour arriver à tout accomplir.              |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Le temps dont je dispose en dehors du travail ne correspond pas à celui des autres membres de la famille. |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| J'ai le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour moi-même.                                           |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je m'inquiète que des gens au travail pensent que ma famille interfère avec mon emploi.                   |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je me soucie de savoir si je dois travailler moins et passer plus de temps avec ma famille.               |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je trouve assez de temps pour ma famille.                                                                 |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Lorsque je suis au travail, je m'inquiète de comment vont mes enfants.                                    |   |   |   | 1 2 3 4 5 |

| 1                                                                                                        | 2 | 3 | 4 | 5         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----------|
| Jamais                                                                                                   |   |   |   | Toujours  |
| Je suis à l'aise avec les dispositions que j'ai prises pour mes enfants lorsque je suis au travail.      |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Prendre des dispositions pour mes enfants lorsque je travaille exige beaucoup de temps.                  |   |   |   | 1 2 3 4 5 |
| Je m'inquiète du fait que des gens ont l'impression que je devrais passer plus de temps avec ma famille. |   |   |   | 1 2 3 4 5 |

37. Au cours des **trois derniers mois**, combien de fois vous êtes-vous absenté du travail à cause d'obligations familiales (par exemple, un enfant malade, une gardienne qui se désiste à la dernière minute, une visite chez le médecin, etc...)?

| 1            | 2          | 3                 | 4                 | 5              |
|--------------|------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Pas une fois | 1 à 2 fois | Entre 3 et 5 fois | Entre 6 et 9 fois | Plus de 9 fois |

38. Quelle a été la durée moyenne de ces absences?

| 1                      | 2                 | 3                | 4           | 5           | 6           | 7              | 8       | 9              |
|------------------------|-------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|---------|----------------|
| Ne me suis pas absenté | Moins de 3 heures | Une demi-journée | Une journée | 2 à 4 jours | Une semaine | 2 à 3 semaines | Un mois | Plus d'un mois |

39. Au cours des **trois derniers mois**, combien de fois vous êtes-vous présenté au travail en retard à cause d'obligations familiales (par exemple, un enfant malade, une gardienne qui se désiste à la dernière minute, une visite chez le médecin, etc...)?

| 1            | 2          | 3                 | 4                 | 5              |
|--------------|------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Pas une fois | 1 à 2 fois | Entre 3 et 5 fois | Entre 6 et 9 fois | Plus de 9 fois |

40. Quelle a été, selon vous, la durée moyenne de ces retards?

| 1                            | 2                   | 3                      | 4                      | 5                   | 6                |
|------------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|---------------------|------------------|
| Ne suis pas arrivé en retard | Moins de 15 minutes | Entre 15 et 29 minutes | Entre 30 et 59 minutes | Entre 1 et 2 heures | Plus de 2 heures |

41. Au cours de la dernière année, vous est-il arrivé de penser pour des raisons familiales à :

| 1                                         | 2 | 3 | 4                   | 5 | 6             | 7            |
|-------------------------------------------|---|---|---------------------|---|---------------|--------------|
| Jamais                                    |   |   | À quelques reprises |   |               | Très souvent |
| Arrêter de travailler.                    |   |   |                     |   | 1 2 3 4 5 6 7 |              |
| Changer d'employeur.                      |   |   |                     |   | 1 2 3 4 5 6 7 |              |
| Changer de poste dans votre organisation. |   |   |                     |   | 1 2 3 4 5 6 7 |              |

42. Depuis que vous travaillez, vous est-il arrivé de refuser une promotion pour des raisons familiales?

1. Oui      2. Non

43. Voici un certain nombre de pratiques et de politiques de gestion qu'une organisation peut mettre en place pour favoriser l'équilibre entre le travail et la famille. Indiquez les pratiques formelles ou informelles (écrites ou non écrites) qui existent dans votre organisation.

| <b>Pratiques ou politiques de gestion pour la conciliation travail-famille</b>                                                                      | <b>1. Pratique existante</b> | <b>2. Pratique inexistante</b> | <b>3. Je ne le sais pas</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire.                                                                                            | 1                            | 2                              | 3                           |
| Aide financière pour les frais de garde.                                                                                                            | 1                            | 2                              | 3                           |
| Services de garde pour les enfants d'âge scolaire.                                                                                                  | 1                            | 2                              | 3                           |
| Aide financière à l'éducation (ex : bourses d'études).                                                                                              | 1                            | 2                              | 3                           |
| Services d'information et de références.                                                                                                            | 1                            | 2                              | 3                           |
| Autres que ceux prévus par la loi, des compléments de salaire ou de congés à la naissance ou à l'adoption.                                          | 1                            | 2                              | 3                           |
| Congés pour des raisons personnelles.                                                                                                               | 1                            | 2                              | 3                           |
| Programme d'aide aux employés.                                                                                                                      | 1                            | 2                              | 3                           |
| Régime d'assurance collective familiale.                                                                                                            | 1                            | 2                              | 3                           |
| Horaire flexible.                                                                                                                                   | 1                            | 2                              | 3                           |
| Horaire comprimé volontaire (semaine de 4 jours par exemple).                                                                                       | 1                            | 2                              | 3                           |
| Travail à temps partiel volontaire.                                                                                                                 | 1                            | 2                              | 3                           |
| Travail partagé volontaire.                                                                                                                         | 1                            | 2                              | 3                           |
| Travail à domicile.                                                                                                                                 | 1                            | 2                              | 3                           |
| Possibilités d'adapter le cheminement de carrière aux exigences familiales (ex : pas d'heures supplémentaires ou pas de déplacement à l'extérieur). | 1                            | 2                              | 3                           |
| Aide aux familles des employés déplacés géographiquement.                                                                                           | 1                            | 2                              | 3                           |

44. Parmi les pratiques suivantes, indiquez celles que vous utilisez présentement.

| <b>Pratiques ou politiques de gestion pour la conciliation travail-famille</b> | <b>J'utilise cette pratique</b> | <b>Je n'utilise pas cette pratique</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
| Services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire.                       | 1                               | 0                                      |
| Aide financière pour les frais de garde.                                       | 1                               | 0                                      |
| Services de garde pour les enfants d'âge scolaire.                             | 1                               | 0                                      |
| Aide financière à l'éducation (ex : bourses d'études).                         | 1                               | 0                                      |
| Services d'information et de références.                                       | 1                               | 0                                      |



| Pratiques ou politiques de gestion pour la conciliation travail-famille                                                                             | J'utilise cette pratique | Je n'utilise pas cette pratique |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Autres que ceux prévus par la loi, des compléments de salaire ou de congés à la naissance ou à l'adoption.                                          | 1                        | 0                               |
| Congés pour des raisons personnelles.                                                                                                               | 1                        | 0                               |
| Programme d'aide aux employés.                                                                                                                      | 1                        | 0                               |
| Régime d'assurance collective familiale.                                                                                                            | 1                        | 0                               |
| Horaire flexible.                                                                                                                                   | 1                        | 0                               |
| Horaire comprimé volontaire (semaine de 4 jours par exemple).                                                                                       | 1                        | 0                               |
| Travail à temps partiel volontaire.                                                                                                                 | 1                        | 0                               |
| Travail partagé volontaire.                                                                                                                         | 1                        | 0                               |
| Travail à domicile.                                                                                                                                 | 1                        | 0                               |
| Possibilités d'adapter le cheminement de carrière aux exigences familiales (ex : pas d'heures supplémentaires ou pas de déplacement à l'extérieur). | 1                        | 0                               |
| Aide aux familles des employés déplacés géographiquement,                                                                                           | 1                        | 0                               |

45. Voici une liste d'énoncés relatifs à l'attitude de votre supérieur vis-à-vis de la conciliation du travail et de la famille. En vous basant sur l'échelle ci-dessous, indiquez, au cours des deux derniers mois, à quelle fréquence votre supérieur a adopté chacun des comportements suivants :

| 1                                                                                                             | 2 | 3 | 4 | 5            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|--------------|
| Jamais                                                                                                        |   |   |   | Très souvent |
| A changé les horaires (les heures, le surtemps, les vacances) pour accommoder mes responsabilités familiales. |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| A écouté mes problèmes.                                                                                       |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| S'est montré critique face à mes efforts pour concilier le travail et la famille.                             |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| A jonglé avec les tâches et les activités pour accommoder mes obligations familiales.                         |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| M'a fait part de ses idées ou m'a donné des conseils.                                                         |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| M'a fait des reproches à cause de mes obligations familiales.                                                 |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| M'a aidé à trouver comment résoudre un problème.                                                              |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| A été compréhensif ou sympathique.                                                                            |   |   |   | 1 2 3 4 5    |
| A montré du ressentiment face à mes besoins en tant que parent qui travaille.                                 |   |   |   | 1 2 3 4 5    |

### Section V : Vie en général

46. Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre état de santé et à votre satisfaction à l'égard 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 qui suivent.

| 1                                                                                | 2            | 3                       | 4                               | 5                    | 6         | 7              |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------|----------------|
| Fortement en désaccord                                                           | En désaccord | Légèrement en désaccord | Ni en désaccord<br>Ni en accord | Légèrement en accord | En accord | Très en accord |
| En général au cours des douze derniers mois...                                   |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| J'ai été plein d'entrain ou d'énergie.                                           |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| J'ai eu des problèmes de santé.                                                  |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Il m'a été facile de maîtriser mes émotions.                                     |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Ma vie a plutôt été ennuyeuse.                                                   |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Mon moral a été plutôt bas.                                                      |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| J'ai été tendu.                                                                  |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| J'ai été de bonne humeur.                                                        |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e).                              |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Il s'est passé des tas de choses intéressantes.                                  |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je me suis fait du souci à propos de ma santé.                                   |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).                                      |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout.                                   |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je me suis senti(e) détendu(e).                                                  |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| J'ai dû faire des efforts pour contrôler mes émotions.                           |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| En général, ma vie correspond de prêt à mes idéaux.                              |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Mes conditions de vie sont excellentes.                                          |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Je suis satisfait(e) de ma vie.                                                  |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie. |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |
| Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais rien.                        |              |                         |                                 |                      |           | 1 2 3 4 5 6 7  |

**FIN DU SONDAJE  
MERCİ DE D'AVOİR COMPLÉTÉ CE QUESTIONNAIRE**

Annexe E. Formulaire de consentement utilisé pour les participants de 2006 pour l'article 1

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**  
**Recherche « Sondage sur la qualité de vie au travail »**

***Chèr(e) participant(e)***

Ce document fait l'objet d'un projet de recherche, « Sondage sur la qualité de vie au travail », sous la responsabilité des chercheurs de l'Université de Montréal, Monsieur François Chiocchio et Madame Olga Favreau, professeurs au département de psychologie.

***Objectifs de la recherche***

Mieux comprendre :

- Les préoccupations et les besoins des individus en matière de qualité de vie au travail
- Les enjeux qui se rattachent à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle
- Et les effets de cette question sur différents aspects de la vie des individus

***Conditions***

La participation à ce projet comporte les garanties et les engagements suivants :

- 1) La participation à cette recherche consiste à compléter un sondage en ligne d'une durée d'environ 30 minutes.
- 2) L'information fournie sera recueillie et analysée. Les informations recueillies seront codées et seuls les chercheurs auront accès aux informations recueillies. Seuls des résultats globaux pourront être rendus publics et toutes les précautions seront prises pour préserver l'anonymat des participants. L'anonymat et la confidentialité sont garantis dans les limites des lois canadiennes et québécoises et qu'advenant un danger grave et imminent pour vous-même ou pour autrui, l'équipe de recherche devra en informer qui de droit.
- 3) Outre votre collaboration à l'avancement des connaissances en psychologie du travail et des organisations, la participation au projet de recherche pourra donner à l'entreprise une meilleure compréhension des besoins de ses employés en matière de qualité de vie au travail.
- 4) Également, la participation au projet de recherche peut comporter certains inconvénients. Par exemple, vous devrez accorder du temps pour compléter le questionnaire.
- 5) La participation à ce projet demeure volontaire, vous pouvez refuser de participer et vous pouvez vous retirer à tout moment, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous choisissez de vous retirer de la recherche, vous pourrez accepter ou refuser que les données qui auront déjà été recueillies soient conservées pour fins d'analyse.
- 6) Les autorisations que vous accordez à l'équipe de recherche de l'Université de Montréal ne sont valides que pour la durée du projet de recherche qui se terminera en juillet 2006. Seules les données de groupes ne permettant pas de vous identifier pourront être conservées après cette date.

- 7) Vous reconnaissez avoir eu le temps de prendre connaissance des objectifs de ce projet de recherche et, après réflexion, vous acceptez librement de participer à l'étude.

Le fait d'enregistrer votre mot de passe constitue votre signature comme consentement pour votre participation à cette recherche. Au nom de toute l'équipe, nous vous remercions pour votre précieuse collaboration.

Pour toute question ou représentation concernant votre participation à ce projet, vous pouvez vous adresser à monsieur François Chiocchio Ph.D., PMP, Professeur adjoint, Département de psychologie, Université de Montréal, au [REDACTED] ou à l'adresse courriel suivante [REDACTED]



Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel suivante : [ombudsman@umontreal.ca](mailto:ombudsman@umontreal.ca).