

Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille

An Assessment of the Work-Family Conflict through a Structural Model

Verificación de un modelo estructural respecto al conflicto trabajo-familia

Sylvie St-Onge, Stéphane Renaud, Gilles Guérin and Émilie Caussignac

Volume 57, Number 3, Summer 2002

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/006887ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/006887ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(3), 491–516. <https://doi.org/10.7202/006887ar>

Article abstract

The purpose of this article is twofold: (1) to analyze the bi-directional work-family conflict, i.e., the influence of work characteristics on an employee's family life (work→family conflict) and the influence of family characteristics on an employee's professional life (family→work conflict) and, (2) to assess the validity of a structural model that encompasses both the determinants and the implications of both types of work→family conflicts. To the best of our knowledge, the proposed structural model is the most exhaustive ever proposed for the investigation of work-family conflicts. Moreover, the study innovates by investigating a sample of Canadian organizations.

The research model investigates the determinants of both the work→family and family→work conflicts as well as the implications of each conflict on an individual's life, either at work or at home (family). The implications of both conflicts on an individual's overall life satisfaction are also measured. According to the model proposed in the paper, work characteristics such as organizational support, work involvement and professional roles should influence the work→family conflict while family characteristics such as family commitment, the number of children and spouse support should influence the family→work conflict. In addition, we argue that both the implications from the work→family conflict that are related to an individual's professional life (satisfaction and job performance) and the implications from the family→work conflict that are related to an individual's family life (satisfaction toward family life and spousal relations) influence a person's overall life satisfaction.

Analyses rely on data drawn from a questionnaire that was developed by the authors. The study was made possible by the support of the Confederation of National Trade Unions (CNTU), a major Quebec labour movement, through its Women's Office. Initially, the research team called executive members from each of the seven labour federations comprising the CNTU to enquire if they would be willing to participate in the study and, if so, how many questionnaires should be sent to them by the Office. The only pre-requisite condition to respond to the questionnaire was for an employee's to be supporting at least one child. Respondents put the completed questionnaire in a pre-addressed envelope to be received by one member of the research team. Respondents could either send the envelope directly to the research team or to a member of their Federation's executive, who would then send it to the Office to be forwarded to the research team. Two weeks after the initial distribution of the questionnaires, a reminder was sent to each local union. From the 8,712 questionnaires that were sent to local unions comprising the seven Federations, 1,306 were returned for a response rate of 16% (50 respondents who indicated that they were not supporting any child were dropped from the sample).

The respondents hold different types of jobs: 391 are office clerks, 377 are professionals, 335 are technicians, 63 are production or maintenance workers, 11 are managers and 113 have another position. The respondents' average age is 40, with 76% of them being women (n = 995) and 52% of them having two children (n = 677). Close to 85% of respondents live with a spouse, 36% of respondents have a junior college education (n = 467), 27% have a high school education (n = 351), 24% have an undergraduate degree (n = 319), 13% have a graduate education (n = 165) and 0.2% did not complete elementary school (n = 3).

Consistent with prior work, respondents perceive the work→family conflict (mean response = 3.92/7) to be more serious than the family→work conflict (mean response = 2.51/7). This finding may indicate that the boundaries around family life are more porous than those around work. For instance, in a conflict situation, employees tend to reduce their family responsibilities more than their professional responsibilities as, in contrast to family life, work implies formal performance reviews and compensation considerations. Moreover, in the short run, employees may perceive that they are more likely to suffer negative consequences if they neglect their professional responsibilities than if they neglect their family responsibilities.

Causal relations that are implied by the research model are tested through structural equations. The chi-square/degrees of freedom ratio is 3.53, which is acceptable by conventional standards. While most model-derived relations are validated, the following results are highlighted:

- **Work→family conflict determinants.** While both organizational support and work commitment are shown to influence the conflict in the expected directions, their impact is not statistically significant. Job ambiguity as well as job conflicts and role confusion increase the level of this conflict (1.322**).
- **Family→work conflict determinants.** Commitment towards the family has a positive but not statistically significant influence on this conflict. As expected, a higher number of children increases the level of this conflict (0.156****) while spousal support attenuates its extent (-0.673***).
- **Implications from the work→family conflict.** This conflict leads to less overall satisfaction toward life (-0.073****) as well as toward the family (-0.124****). However, this conflict does not seem to influence the satisfaction towards spousal relations.
- **Implications from the family→work conflict.** This conflict has a negative effect on job performance (-0.78****). However, it has no implications on work satisfaction and on overall satisfaction towards life.
- **Overall satisfaction towards life.** Only the work→family conflict influences this comprehensive measure of satisfaction.
- **Other relations inferred from the model.** Organizational support to help achieve a better balance between work and family significantly enhances employees' work satisfaction (0.484****) and job performance (0.319****). In addition, spousal support greatly increases an employee's satisfaction towards spousal relations (0.965****) and family life (0.773****).

Since some of the determinants of the work-family conflicts are under the control of employees and/or organizations, our findings may suggest potential courses of action for organizations that strive to attenuate the magnitude of such conflicts. For instance, to minimize the work→family conflict and to optimize overall life satisfaction, employees and organizations must strive to create and offer jobs where roles are not susceptible to conflicts, are unambiguous and are not overstacked. Moreover, organizations have an incentive to support initiatives that allow employees to maintain a better balance between work and family as these initiatives lead to improved employees work satisfaction and job performance. To the best of our knowledge, our study is the first to analyze and to corroborate how organizational support in the management of the work-family conflict can influence employees' job performance. Finally, our study indicates that employees who want to minimize the family→work conflict must choose a spouse who will support them in both their professional and family lives. While the number of children is a significant variable in explaining the family→work conflict, spousal support does appear to be the critical variable in that regard.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2002

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille

SYLVIE ST-ONGE
STÉPHANE RENAUD
GILLES GUÉRIN
ÉMILIE CAUSSIGNAC

Cette étude propose et teste un modèle structurel des déterminants et des effets du conflit travail-famille mesuré de manière bidirectionnelle. Les données ont été collectées par questionnaire auprès de 1 356 employés ayant des responsabilités parentales. En général, les résultats confirment la qualité de l'ajustement du modèle proposé. Des recommandations sont exprimées pour favoriser un meilleur équilibre emploi-famille parmi le personnel et pour minimiser les conséquences négatives du conflit travail-famille tant pour les employés que pour les employeurs.

PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Divers changements démographiques et sociologiques font en sorte que les employés sont de plus en plus confrontés à des problèmes de conflit travail-famille, soit une forme de conflit de rôles où les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont jusqu'à un certain point incompatibles, faisant en sorte que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus et Beutell 1985). En outre, pensons à l'augmentation des familles monoparentales, au vieillissement de la population, à la féminisation de la main-d'œuvre, à l'augmentation du nombre de couples à deux carrières (St-Onge *et al.* 1994).

-
- ST-ONGE, S., Service de l'enseignement de la GRH, École des HEC, Montréal.
RENAUD, S. et G. GUÉRIN, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal.
 - CAUSSIGNAC, É., École des HEC, Montréal.
 - Les auteurs remercient le Fonds FCAR et le CRSH pour leur appui financier à cette étude.

Quoique depuis le début des années 80, un nombre croissant d'auteurs ait traité du conflit travail-famille, la documentation sur le sujet s'avère surtout théorique et descriptive. Par ailleurs, les chercheurs qui ont analysé le conflit travail-famille se sont souvent penchés sur un nombre restreint de déterminants et d'impacts dont la nature et la mesure diffèrent d'une étude à l'autre. Cette recherche cherche à combler ces lacunes en visant deux objectifs. Premièrement, elle vise à tester la relation bidirectionnelle du conflit « travail-famille » en analysant à la fois, l'influence des caractéristiques du travail sur la vie familiale (conflit travail → famille) et l'influence des caractéristiques de la famille sur la vie professionnelle (conflit famille → travail). Deuxièmement, elle vise à tester un modèle structurel des déterminants et des effets respectifs des deux types de conflits, soit le conflit « travail → famille » et le conflit « famille → travail ». À ce jour, plusieurs auteurs ont exprimé la nécessité de modéliser de la sorte le phénomène du conflit travail-famille afin de mieux comprendre les interactions entre les variables impliquées (p. ex., Zedeck 1992 ; Frone, Russell et Cooper 1997).

Le modèle de recherche proposé dans cette étude est innovateur puisqu'il présente des liens entre le conflit « famille → travail » et le conflit « travail → famille » via leurs effets respectifs (p. ex., rendement au travail, satisfaction au travail, satisfaction à l'égard de la famille et de la vie de couple) ; la prémisses étant qu'une sphère de vie influence l'autre sphère de la vie. À notre connaissance, ce modèle s'avère un des plus exhaustifs à être testé sur le sujet. En se penchant sur les causes et les effets du conflit travail-famille, les résultats de cette étude peuvent permettre aux gestionnaires et aux employés de mieux gérer leurs interventions en la matière. Par exemple, en sachant quelles variables influencent l'ampleur du conflit travail-famille, ils seront plus en mesure d'adopter des moyens susceptibles de le réduire. Finalement, cette étude innove en étant menée au Canada. En effet, force est aussi de constater que la quasi-totalité de ces études ont été menées auprès d'employés de firmes localisées aux États-Unis alors que l'équilibre travail-famille s'avère étroitement lié aux croyances, aux valeurs et aux normes culturelles (Lobel 1991).

REVUE DE LA DOCUMENTATION

Le tableau 1 présente une synthèse des études qui ont étudié les déterminants ou les effets du conflit travail-famille. Remarquons que la quasi-totalité des chercheurs collectent leurs données par l'entremise d'un questionnaire distribué auprès d'employés. Une analyse de cette liste d'études nous amène à exprimer divers autres constats en termes de mesure du conflit travail-famille et de l'analyse de ses déterminants ou de ses incidences. Cette section vise à expliquer ces constatations.

TABLEAU 1
**Liste d'études ayant analysé les déterminants et les effets
 du conflit travail-famille**

<i>Les déterminants du conflit travail-famille</i>	<i>Les études</i>
<i>Employé</i>	
Sexe	Chenevier, 1996 ; Crouter, 1984 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone et Rice, 1987 ; Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Gutek, Searle et Kepla, 1991 ; Holohan et Gilbert, 1979a ; Keith et Schaffer, 1980
État civil	Chenevier, 1996 ; Duxbury, Higgins et Lee, 1993 ; Kelly et Voydanoff, 1985 ; Hartmann, 1981 ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Vinokur, Pierce et Buck, 1999
Âge	Keith et Schafer, 1980 ; Vinokur, Pierce et Buck, 1999 ; Voydanoff, 1988
Épuisement, fatigue	Leiter et Durup, 1996
Valeur accordée au travail et à la famille	Carlson et Kacmar, 2000
<i>Emploi de l'employé</i>	
Nombre d'heures de travail	Aryee, 1992 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Gutek, Searle et Kepla, 1991 ; Holohan et Gilbert, 1979b ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Keith et Schafer, 1980 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Lero <i>et al.</i> , 1993 ; Voydanoff, 1988 ; Yang <i>et al.</i> , 2000
Nature des rôles (ex. : attentes, ambiguïté, conflit, surcharge, stress)	Aryee, 1992 ; Aryee, Field et Luk, 1999 ; Boles et Babin, 1996 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Chenevier, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Voydanoff, 1988
Nature du travail (ex. : exigences, variété, complexité, autonomie, réalisations personnelles)	Aryee, 1992 ; Boles, Johnston et Hair, 1997 ; Chenevier, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Leiter et Durup, 1996 ; Pleck, Staines et Lang, 1980 ; Voydanoff, 1988 ; Yang <i>et al.</i> , 2000
Engagement ou implication dans le travail ; exigences/demandes professionnelles	Aryee, 1992 ; Aryee, Field et Luk, 1999 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Chenevier, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Greenhaus et Kopelman, 1981 ; Gutek, Searle et Kepla, 1991 ; Holohan et Gilbert, 1979a ; Vinokur, Pierce et Buck, 1999 ; Yang <i>et al.</i> , 2000

Nature des horaires de travail (ex. : irrégularité, inflexibilité, temps partiel, quart de travail)	Aryee, 1992 ; Chenevier, 1996 ; Higgins, Duxbury et Johnson, 2000 ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Thomas et Ganster, 1995 ; Voydanoff, 1988
Catégories d'emploi	Chenevier, 1996 ; Duxbury, Higgins et Lee, 1993 ; Greenhaus et Kopelman, 1981 ; Holohan et Gilbert, 1979b

Famille de l'employé

Appui du (de la) conjoint(e) et des membres de la famille	Aryee, 1992 ; Carlson et Perrewé, 1999 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Deneault, 1996 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Goff, Mount et Jamison, 1990 ; Holohan et Gilbert, 1979a ; Keith et Schafer, 1980 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992
Stresseurs et conflits familiaux (ex. : ambigüité des rôles familiaux, attentes)	Aryee, Field et Luk, 1999 ; Carlson et Perrewé, 1999 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Leiter et Durup, 1996 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Vinokur, Pierce et Buck, 1999 ; Yang <i>et al.</i> , 2000
Âge des enfants	Chenevier, 1996 ; Greenhaus et Kopelman, 1981 ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Kelly et Voydanoff, 1985 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Voydanoff, 1988
Nature de l'emploi du (de la) conjoint (e)	Aryee, 1992 ; Chenevier, 1996 ; Duxbury, Higgins et Lee, 1993 ; Greenhaus et Kopelman, 1981 ; Keith et Schafer, 1980 ; Kinnunen et Mauno, 1998
Nombre d'enfants	Chenevier, 1996 ; Katz et Piotrkowski, 1983 ; Keith et Schafer, 1980 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Voydanoff, 1988 ; Yang <i>et al.</i> , 2000
Engagement ou implication dans la famille	Aryee, 1992 ; Aryee, Field et Luk, 1999 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Chenevier, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone, Russell et Cooper, 1992 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Gutek, Searle et Kepla, 1991
Charge ou surcharge parentale (nombre et âge des enfants), exigences et demandes familiales	Carlson et Perrewé, 1999 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Yang <i>et al.</i> , 2000
Satisfaction envers le conjoint	Leiter et Durup, 1996

Environnement de travail

Valeurs, culture sociale	Yang <i>et al.</i> , 2000
Appui en milieu de travail (ex. : appui du supérieur ou des collègues, valeurs, cultures)	Allen, 2001 ; Campbell, 2001 ; Carlson et Perrewé, 1999 ; Deneault, 1996 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Goff, Mount et Jamison, 1990 ; Love, Galinski et Hugues, 1987 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Thomas et Ganster, 1995

Présence de pratiques d'équilibre travail-famille	Allen, 2001 ; Bohlen et Viveros-Long, 1981 ; Deneault, 1996 ; Friedman, 1990 ; Goff, Mount et Jamison, 1990
Satisfaction à l'égard des pratiques d'équilibre travail-famille et leur utilisation	Goff, Mount et Jamison, 1990

<i>Les effets du conflit travail-famille</i>	<i>Les études</i>
Satisfaction à l'égard ... du travail	Aryee, 1992 ; Aryee, Field et Luk, 1999 ; Burke, 1988 ; Boles et Babin, 1996 ; Boles, Johnston et Hair, 1997 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Deschamps, 1996 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Good et Young, 1996 ; Kopelman, Greenhaus et Connolly, 1983 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Rice, Frone et McFarlin, 1992 ; Thomas et Ganster, 1995 ; Wiley, 1987
... de la vie en général	Aryee, 1992 ; Aryee, Field et Luk, 1999 ; Deschamps, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991 ; Kopelman, Greenhaus et Connolly, 1983 ; Rice, Frone et McFarlin, 1992 ; Wiley, 1987
... du couple	Aryee, 1992 ; Barling et MacEwan, 1992 ; Deschamps, 1996 ; Kinnunen et Mauno, 1998
... de la famille	Aryee, Field et Luk, 1999 ; Carlson et Kacmar, 2000 ; Deschamps, 1996 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Kopelman, Greenhaus et Connolly, 1983 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Rice, Frone et McFarlin, 1992
Santé mentale (ex. : dépression, détresse, anxiété, stress, épuisement professionnel, aliénation au travail, états affectifs négatifs, problèmes psychosomatiques et somatiques)	Boles, Johnston et Hair, 1997 ; Burke, 1988 ; Deschamps, 1996 ; Frone, Russell et Cooper, 1992, Frone, Russell et Cooper, 1997 ; Frone, Yardley et Markel, 1997 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Leiter et Durup, 1996 ; Parasuraman et Greenhaus, 1992 ; Thomas et Ganster, 1995
Santé physique (ex. : pression sanguine, taux de cholestérol)	Burke, 1988 ; Frone, Russell et Cooper, 1997 ; Thomas et Ganster, 1995
Intention d'arrêter de travailler	Aryee, 1992 ; Burke, 1988 ; Good et Young, 1996
Alcoolisme	Burke, 1988 ; Frone, Russell et Cooper, 1992, 1997
Absentéisme	Goff, Mount et Jamison, 1990 ; Thomas et Ganster, 1995

Qualité de vie professionnelle et familiale	Deschamps, 1996 ; Duxbury et Higgins, 1991
Qualité du travail	Aryee, 1992
Malaises professionnels et familiaux	Deschamps, 1996 ; Frone, Russell et Cooper, 1992
Engagement envers le travail et l'organisation	Deschamps, 1996 ; Wiley, 1987
Satisfaction à l'égard des loisirs	Rice, Frone et McFarlin, 1992
Appui des amis	Leiter et Durup, 1996
Rendement au travail et à la maison	Deschamps, 1996 ; Frone, Yardley et Markel, 1997

La conceptualisation du conflit travail-famille

Observons d'abord que la majorité des chercheurs considèrent et mesurent la relation entre le travail et la famille comme étant à sens unique, principalement dans le sens du conflit « travail → famille » (p. ex., Aryee et Luk 1996 ; Parasuraman *et al.* 1989 ; Williams et Alliger 1994). Selon cette perspective, ce conflit se produit lorsqu'une personne doit assumer plusieurs rôles à la fois (celui d'un employé, d'un parent et d'un conjoint) avec des ressources limitées (de temps, d'énergie et d'engagement), ce qui peut causer des tensions qualifiées « de surcharge » ou « d'interférence ».

Certains chercheurs ont toutefois adopté une perspective bidirectionnelle du conflit travail-famille (p. ex., Adams, King et King 1996 ; Frone, Russell et Cooper 1992 ; Frone, Yardley et Markel 1997 ; Gutek, Searle et Kepla 1991 ; Judge, Boudreau et Bretz 1994 ; Netemeyer, Boles et McMurrian 1996) selon laquelle la relation entre le travail et la famille s'avère réciproque, la vie au travail interférant avec la vie familiale (TIF) et la vie familiale interférant avec la vie au travail (FIT). Afin de mesurer le conflit travail-famille, ces chercheurs mesurent deux types de conflits : le conflit « travail → famille » (ou TIF) et le conflit « famille → travail » (ou FIT). La réciprocité de la relation est mesurée par des énoncés inversés du genre : « Quand je suis à la maison avec la famille, il m'arrive de penser à mes responsabilités professionnelles » et « Quand je suis au travail, il m'arrive de penser à mes responsabilités familiales ». À ce jour, les résultats de ces études semblent confirmer que ces deux types de conflit sont distincts malgré le fait qu'ils sont assez fortement corrélés. Plus précisément, leurs résultats montrent que l'interférence entre le travail et la famille

(ou conflit « travail → famille ») est plus élevée que l'interférence entre la famille et le travail (conflit « famille → travail »). Par ailleurs, leurs résultats montrent aussi que ces deux conflits ont respectivement leurs propres déterminants et leurs propres effets.

D'autres chercheurs adoptent une perspective multidimensionnelle (p. ex., Aryee 1992 ; Greenhaus et Kopelman 1981 ; Holohan et Gilbert 1979a, 1979b) du conflit en se penchant sur les déterminants ou les effets de divers types ou facettes de conflits potentiellement présents dans la vie des employés comme le conflit « travail → conjoint », le conflit « travail → parent », le conflit « travail → entretien ménager », le conflit « vie au travail → vie personnelle », etc.

Finalement, certains chercheurs privilégient une mesure reconnaissant une ou plusieurs des trois formes de conflit travail-famille identifiées par Greenhaus et Beutell (1985) : (a) le conflit basé sur le *temps* : le temps accordé à un rôle rend difficile d'accorder du temps pour assumer un autre rôle ; (b) le conflit basé sur les *tensions* de rôles : les tensions associées à l'exercice d'un rôle interfèrent avec les tensions liées à l'exercice d'un autre rôle ; (c) le conflit basé sur les *comportements* : les comportements associés à l'exercice d'un rôle s'avèrent incompatibles avec ceux liés à un autre rôle (p. ex. Netemeyer, Boles et McMurrian 1996 ; Stephens et Sommer 1996 ; Carlson, Kacmar et Williams 2000 ; Duxbury et Higgins 1991 ; Higgins, Duxbury et Irving 1992). Déjà en 1991, Gutek, Searle et Kepla exprimaient que ces trois formes de conflit travail-famille pouvaient toutes être conceptualisées dans les deux directions.

La nature des liens étudiés

Tel que l'on peut le noter au tableau 1, les chercheurs se sont davantage intéressés aux déterminants du conflit travail-famille qu'à ses effets. D'une part, les résultats des études qui se sont penchées sur les déterminants du conflit travail-famille nous amènent à les regrouper en quatre groupes de caractéristiques : celles de l'employé, de l'emploi, de la famille et de l'environnement de travail. Parmi ces déterminants du conflit travail-famille, les caractéristiques de l'emploi et de l'employé ont été les plus étudiées alors que les caractéristiques de l'environnement ont été les moins étudiées. D'autre part, les résultats des études qui se sont penchées sur les effets du conflit travail-famille montrent que le conflit a des conséquences à la fois, sur la vie au travail (p. ex., sous forme d'absentéisme, rendement, etc.) et sur la vie personnelle (p. ex., santé physique et mentale, insatisfaction à l'égard de la famille) des employés.

Par ailleurs, on constate aussi que le conflit travail-famille occupe différentes positions dans les modèles proposés par les chercheurs. Certains

modèles insèrent le conflit « travail → famille », mesuré de manière unidirectionnelle, comme une variable intermédiaire entre des antécédents (p. ex., stress à l'égard des exigences professionnelles et parentales) et des effets (p. ex., la qualité de vie familiale et la qualité de vie professionnelle) (p. ex., Boles et Babin 1996 ; Duxbury et Higgins 1991). D'autres modèles considèrent le conflit « travail → famille », mesuré de manière unidirectionnelle, comme une variable influençant la satisfaction au travail (au même titre que d'autres variables comme l'ambiguïté des rôles professionnels) et ultimement, l'intention de quitter des employés (Boles, Johnston et Hair 1997 ; Good et Young 1996 ; Parasuraman et Greenhaus 1992). Finalement, des modèles mesurent le conflit travail-famille de manière bidirectionnelle, soit le conflit « travail → famille » (TIF) et le conflit « famille → travail » (FIT), et testent les antécédents et les effets respectifs de ces deux conflits (p. ex., Aryee, Field et Luk 1999 ; Frone, Russell et Cooper 1992 ; Frone, Yardley et Markel 1997 ; Kinnunen et Mauno 1998). Dans leur récente méta-analyse des études portant sur le conflit travail-famille, Kossek et Ozeki (1998) concluent que les différences dans les résultats des études s'expliquaient souvent par des différences sur le plan des mesures des variables et qu'à l'avenir, les chercheurs devraient mieux investiguer la nature et les directions d'un tel conflit. Cette recherche répond à ce dernier souhait en retenant une mesure bidirectionnelle du conflit travail-famille.

Le type d'analyses statistiques

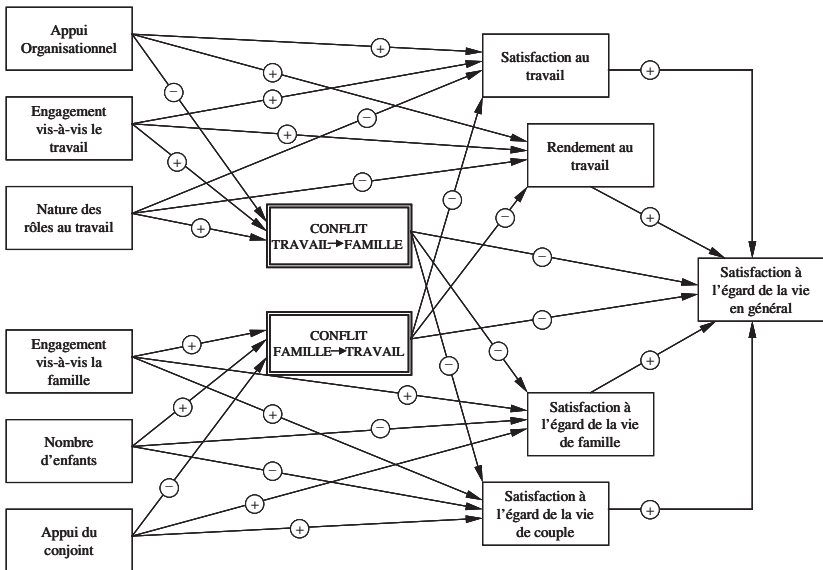
La plupart des études ont analysé les liens entre les variables en recourant à des analyses bivariées ou multivariées comme des corrélations, des analyses de variance, des régressions multiples simples ou hiérarchiques. En somme, ce n'est que plus récemment que des chercheurs ont commencé à tester des modèles des déterminants et des effets du conflit travail-famille en recourant à des analyses de chemin critique (p. ex., Duxbury et Higgins 1991 ; Frone, Russell et Cooper 1992) ou à des équations structurelles de type lisrel, ESQ ou autres (p. ex., Aryee, Field et Luk 1999 ; Boles et Babin 1996 ; Boles, Johnston et Hair 1997 ; Carlson et Kacmar 2000 ; Carlson et Perrewé 1999 ; Frone, Russell et Cooper 1997 ; Frone, Yardley et Markel 1997 ; Good et Young 1996 ; Leiter et Durup 1996 ; Vinokur, Pierce et Buck 1999).

Modèle de recherche

Tel qu'illustré à la figure 1, le modèle proposé insère le conflit « travail → famille » et le conflit « famille → travail » comme deux variables intermédiaires déterminées par des caractéristiques des domaines professionnel

et familial et ayant des effets sur les sphères des vies personnelle et professionnelle des employés. Visuellement, les deux types de conflit sont au centre du modèle, le point d'arrivée et de départ de plusieurs liens.

FIGURE 1
Le modèle de recherche



Plus précisément, notre modèle de recherche traite des déterminants respectifs du conflit « travail → famille » et du conflit « famille → travail » et de leurs incidences respectives dans les deux sphères de la vie et ultimement sur la satisfaction à l'égard de la vie en général. Selon notre modèle, les caractéristiques de l'emploi, soit l'appui organisationnel, l'engagement dans le travail et les rôles professionnels devraient influencer le conflit « travail → famille » alors que les caractéristiques de la famille, c'est-à-dire l'engagement dans la famille, le nombre d'enfants et l'appui offert par le conjoint, devraient influencer le conflit « famille → travail ». Par ailleurs, nous proposons que les effets du conflit « travail → famille » associés à la sphère professionnelle (satisfaction et rendement au travail) et les effets du conflit « famille → travail » associés à la sphère familiale (satisfaction à l'égard de la vie de famille et de la vie de couple) influencent la satisfaction à l'égard de la vie en général comme variable ultime du modèle.

En somme, notre modèle s'inscrit dans la foulée des modèles bidirectionnels de Frone, Russell et Cooper (1992) et de Frone, Yardley et Markel (1997), tout en prenant en considération les résultats et les recommandations d'autres chercheurs. Par exemple, notre modèle introduit *l'appui offert par l'organisation et par le conjoint* comme antécédents aux deux types de conflits mesurés. À ce jour, seuls Carlson et Perrewé (1999) ont examiné de manière exhaustive le rôle de l'appui social offert sur les milieux de travail (superviseurs, collègues et employés) et en dehors des milieux de travail (conjoint, enfants, amis) sur le conflit travail-famille. Par ailleurs, tester le modèle proposé permet d'analyser les incidences du conflit travail-famille non seulement sur la sphère familiale (p. ex., la satisfaction envers la famille et la satisfaction envers la vie de couple) mais aussi sur la sphère professionnelle en se penchant sur le rendement au travail. À notre connaissance, notre modèle est le premier à analyser l'impact du conflit « famille → travail » sur le *rendement au travail* ainsi que l'impact du conflit « travail → famille » sur la *satisfaction à l'égard du couple*. Finalement, la variable ultime de notre modèle de recherche s'avère la *satisfaction à l'égard de la vie en général* tel que recommandé par Frone, Yardley et Markel (1997). En effet, ces derniers déplorent avoir analysé les effets du conflit travail-famille sur la santé physique et mentale des employés plutôt que sur leur satisfaction à l'égard de la vie en général alors que cette dernière variable est plus souvent prise en considération dans les recherches passées.

MÉTHODE DE RECHERCHE

Distribution des questionnaires

Les données de la recherche ont été collectées par l'entremise d'un questionnaire développé par les chercheurs. L'étude a été menée avec la collaboration du service de la condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Chacune des sept fédérations de la CSN a remis à l'équipe de recherche une liste complète ou partielle de leurs syndicats locaux selon leur taille. En s'appuyant sur cette liste, l'équipe de recherche a d'abord téléphoné à un membre de l'exécutif des syndicats locaux pour lui demander de collaborer à la recherche et pour convenir, s'il acceptait, du nombre de questionnaires à distribuer parmi ses membres. Un grand nombre de syndicats ont ainsi accepté, par le biais de leur exécutif, de participer à l'enquête et de distribuer auprès de leurs membres admissibles un certain nombre de questionnaires qui leur étaient postés par le Service de la condition féminine de la CSN. Deux lettres étaient jointes aux envois du Service de la condition féminine. La première lettre

s'adressait aux membres de l'exécutif du syndicat local et aux conseillers syndicaux qui, en recevant les questionnaires, devenaient responsables de leur distribution au hasard parmi leurs membres. La seconde lettre accompagnait chaque questionnaire et s'adressait aux répondants. La seule condition qu'il fallait remplir pour pouvoir répondre à l'enquête était d'avoir au moins un enfant à charge.

La conseillère syndicale, qui recevait les questionnaires pour ses syndiqués, était responsable de distribuer les questionnaires parmi ses membres. Les répondants devaient insérer leur questionnaire rempli dans une enveloppe-réponse adressée à un membre de l'équipe de recherche. Les instructions données aux répondants leur donnaient alors le choix de poster directement leur enveloppe aux chercheurs, ou encore, de la transmettre par courrier interne à un membre de leur exécutif syndical responsable de l'acheminer au service de la condition féminine de la CSN qui finalement, remettait tous les enveloppes reçues à l'équipe de recherche.

Deux semaines à un mois après l'envoi, un rappel a été effectué auprès de chaque syndicat local. Sur les 8 712 questionnaires qui ont été envoyés aux syndicats locaux des différentes fédérations, 1 356 questionnaires remplis ont été retournés mais 50 d'entre eux ont été rejetés comme les répondants indiquaient ne pas avoir d'enfants à charge. Par conséquent, l'étude porte sur 1 306 questionnaires ce qui représente un taux de réponse de 16 %. Ce taux est acceptable comme le questionnaire était assez long à remplir (24 pages) et comme les modes de transmission et de récupération des questionnaires impliquaient un intermédiaire (conseillère syndicale).

Mesure des variables

Le conflit « travail → famille » et le conflit « famille → travail ». Une mesure bidirectionnelle du conflit travail-famille a été retenue. Les sept énoncés retenus pour estimer les deux types de conflit ont été développés à partir des échelles de Frone, Russell et Cooper (1992) et de Kopelman, Greenhaus et Connolly (1983) et ont tous deux un coefficient de cohérence interne de 0,86. Les répondants devaient indiquer, sur une échelle à sept niveaux, à quel point ils sont en accord avec chacun des énoncés.

Les déterminants du conflit « travail → famille » et du conflit « famille → travail ». Le nombre d'enfants a été mesuré par une question ouverte : « Combien d'enfants vivent avec vous ? ». Les autres variables indépendantes ont été mesurées par des énoncés pour lesquels les répondants devaient indiquer leur accord sur une échelle à sept niveaux. L'*appui organisationnel* offert par les dirigeants et les superviseurs en matière d'équilibre travail-famille compte 20 énoncés ($\alpha = 0,66$) adaptés d'autres chercheurs (American Society for Personnel Administrators 1988 ; Chagnon

1986 ; Goff, Mount et Jamison 1990). L'*appui du conjoint* a été mesuré par six énoncés ($\alpha = 0,66$) adaptés de Suchet et Barling (1986). La *nature des rôles au travail* a été mesurée par 16 énoncés ($\alpha = 0,53$) : six énoncés mesurent l'ambiguïté de rôle (Rizzo, House et Lirtzman 1970), sept énoncés mesurent le conflit de rôles (Rizzo, House et Lirtzman 1970) et les trois autres mesurent la surcharge de rôle (Beehr, Walsh et Taber 1976). L'*engagement envers le travail* a été mesuré par quatre énoncés ($\alpha = 0,65$) développés par Kanungo (1982). L'*engagement envers la famille* a été mesuré par quatre énoncés ($\alpha = 0,72$) provenant de Frone et Rice (1987).

Les effets du conflit « travail → famille » et du conflit « famille → travail ». Le *rendement au travail* a été mesuré par deux énoncés : le premier demandait au répondant d'estimer son propre rendement au travail et le second lui demandait d'estimer comment son supérieur évalue son rendement au travail. Toutes les autres incidences des conflits ont été mesurées par des énoncés pour lesquels les répondants devaient indiquer leur accord sur une échelle à sept intervalles. Dans un souci de précision et de cohérence avec les études antérieures, la satisfaction des employés a été mesurée à l'égard de quatre facettes de leur vie, soit leur travail, leur vie de couple, leur vie de famille et de leur vie en général. La mesure de la *satisfaction au travail* repose sur des énoncés ($\alpha = 0,80$) adaptés de Larouche (1980). La *satisfaction à l'égard de la vie de couple* a été mesurée par neuf énoncés ($\alpha = 0,82$) adaptés de Spanier (1976) et de Aryee (1992). La *satisfaction à l'égard de la vie de famille* a été mesurée par quatre énoncés ($\alpha = 0,85$) développés par les chercheurs portant sur le climat familial, les interactions avec les enfants, la résolution des problèmes familiaux et la façon dont les enfants grandissent. La *satisfaction à l'égard de la vie en général* a été estimée par une échelle de cinq énoncés ($\alpha = 0,89$) développés par Diener (1984) et traduits en français par Blais *et al.* (1989). La *santé mentale* a été estimée par 14 énoncés ($\alpha = 0,85$) de l'enquête de Santé Québec 1987 traitant de l'énergie, du contrôle des émotions, de l'humeur générale, de l'intérêt face à la vie, du stress ressenti, de la perception de l'état de santé et de l'isolement émotionnel.

PROFIL DES RÉPONDANTS ET DES VARIABLES

Les 1 306 répondants occupent des emplois variés : 391 d'entre eux occupent un poste d'employé de bureau, 377 de professionnel, 335 de technicien, 63 de production ou d'entretien, 11 de cadre et 113, un autre poste. L'âge moyen des répondants s'élève à 40 ans. Les trois quarts des répondants sont des femmes (76 %, $n = 995$). Plus de la moitié des répondants ont deux enfants (52 %, $n = 677$). Près de 85 % des répondants vivent avec un conjoint. Des 1 306 répondants, 36 % ont une formation collégiale

(n = 467), 27 % ont une formation secondaire (n = 351), 24 % ont une formation universitaire de premier cycle (n = 319), 13 % ont une formation de deuxième cycle universitaire (n = 165) et 0,2 % ont une formation primaire (n = 3).

Comme pour les études antérieures qui se sont penchées sur les deux types de conflits, les répondants expriment ressentir, en moyenne, un conflit « travail → famille » plus élevé (m = 3,92) qu'un conflit « famille → travail » (m = 2,51) sur une échelle à sept intervalles. Tel qu'exprimé par St-Onge et Guérin (1997), ceci peut signifier que les frontières de la famille sont plus perméables que celles de l'emploi. Par conséquent, en situation de conflit, les employés auraient plus tendance à sabrer dans leurs responsabilités familiales parce qu'elles ne font pas l'objet d'une évaluation et d'une rémunération formelle comme c'est le cas pour les responsabilités professionnelles. Les employés peuvent avoir plus tendance à assumer leurs responsabilités professionnelles au détriment de leurs responsabilités familiales parce que la négligence des premières a des conséquences négatives (p. ex., baisse de rendement et de reconnaissance) plus à court terme et plus officielles que la négligence des secondes.

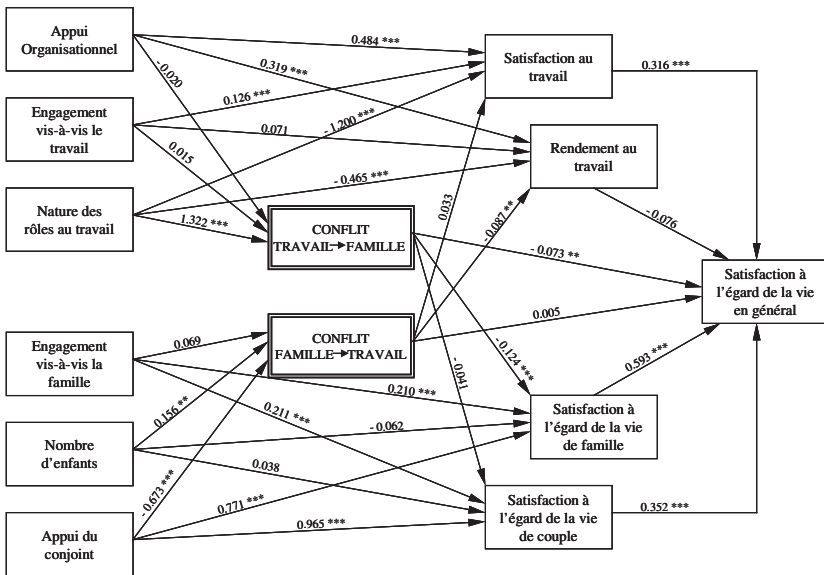
Dans l'ordre décroissant de leur moyenne sur une échelle à sept niveaux, le profil des déterminants des conflits étudiés est le suivant : engagement vis-à-vis la famille (m = 5,9), appui du conjoint (m = 5,8), appui organisationnel (m = 3,9), engagement dans le travail (m = 3,7) et la nature des rôles professionnels (m = 3,4). Dans l'ordre de leur moyenne sur une échelle à sept niveaux, le profil des effets des conflits étudiés est le suivant : satisfaction à l'égard de la vie de couple (m = 5,6), satisfaction à l'égard de la vie de famille (m = 5,6), rendement au travail (m = 5,4), satisfaction à l'égard de la vie (m = 4,9), satisfaction au travail (m = 4,8) et santé mentale (m = 4,4). Il ne semble pas exister de problèmes de multicollinéarité comme il n'y a pas de corrélations supérieures à 0,60 entre les variables de la recherche.

RÉSULTATS, DISCUSSION ET IMPLICATIONS

Le modèle de recherche a été testé à l'aide d'équations structurelles qui précisent les relations de causalité entre les variables. Les variables utilisées sont latentes (ou non observées), soit des variables observées ayant été « corrigées » à l'aide de mesures d'erreur permettant d'augmenter la fidélité des mesures. Des analyses de régression ont été menées sur les variables latentes dans le but d'estimer les relations entre les variables du modèle. L'ajustement du modèle est mesuré grâce au ratio CMIN sur DF (khi carré/degrés de liberté). Le khi-deux rapporté au degré de liberté est un indice de bon ajustement lorsqu'il se situe en-dessous d'une norme

variable selon la rigueur imposée à l'étude. Le ratio devrait être près de 1 afin d'être considéré comme acceptable. Wheaton *et al.* (1977) ont suggéré que les chercheurs calculent un khi-carré relatif (khi-carré/df) pour vérifier leur modèle, ils proposent qu'un ratio d'approximativement cinq ou moins est « raisonnable ». Comme le khi-deux de notre modèle s'élève à 6822.08 et le degré de liberté s'élève à 1932, le ratio khi-carré/degrés de liberté égale 3,53, ce qui est acceptable selon les standards prescrits. Quoique la figure 2 montre que la plupart des liens proposés par le modèle sont vérifiés, nous porterons principalement notre attention sur les déterminants et les effets directs et respectifs des deux types de conflits étudiés : le conflit « travail → famille » et le conflit « famille → travail ».

FIGURE 2
Les résultats de la recherche



— *Déterminants du conflit « travail → famille ».* L'appui organisationnel a une influence négative mais non statistiquement significative sur ce conflit, l'engagement vis-à-vis le travail a une influence positive mais non significative sur ce conflit alors que le caractère ambigu, conflictuel et de surcharge des rôles au travail a un effet positif statistiquement significatif sur ce conflit (1,322***). En d'autres mots, le fait que les employés estiment recevoir plus ou moins d'appui de la part de la

direction et des superviseurs, ou qu'ils se disent plus ou moins engagés dans leur travail ne semble pas influencer l'ampleur du conflit « travail → famille » qu'ils expriment ressentir. Toutefois, plus les employés perçoivent leurs rôles au travail comme étant ambigus, conflictuels et trop nombreux, plus ils expriment ressentir un conflit « travail → famille » élevé. En somme, des trois antécédents étudiés, seul la nature du travail (plus précisément, le caractère conflictuel, ambigu et « surchargé » des rôles au travail) s'avère avoir un effet significatif sur le conflit « travail → famille » ressenti par les employés.

- *Déterminants du conflit « famille → travail »*. L'engagement envers la famille s'avère avoir une influence positive mais non statistiquement significative sur ce type de conflit, le nombre d'enfants des employés s'avère avoir une influence positive statistiquement significative sur ce conflit (0,156**) et l'appui du conjoint a un effet négatif significatif sur ce conflit (-0,673***). En d'autres mots, le fait que les employés se disent plus ou moins engagés dans leur famille ne semble pas influencer de manière statistiquement significative l'ampleur du conflit « famille → travail » qu'ils expriment ressentir. Toutefois et tel qu'attendu, le conflit « famille → travail » est déterminé de manière statistiquement significative par le nombre d'enfants (influence positive) ainsi que par l'appui offert par le conjoint ou la conjointe (influence négative). Par conséquent, le conflit « famille → travail » ressenti par les employés s'avère surtout influencé par l'ampleur de l'appui offert par leur conjoint(e) et, dans une moindre mesure, par le nombre de leurs enfants.
- *Effets du conflit « travail → famille »*. Ce conflit s'avère avoir une influence négative statistiquement significative sur la satisfaction à l'égard de la vie en général (-0,073**) et sur celle à l'égard de la vie de famille (-0,124***). Toutefois, l'influence négative de ce type de conflit sur la satisfaction envers la vie de couple ne s'avère pas statistiquement significative. En d'autres mots, plus les employés estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, moins ils se disent satisfaits de leur vie en général et de leur vie de famille. Toutefois, le fait que les employés expriment ressentir plus ou moins de conflit « travail → famille » ne semble pas influencer l'ampleur de leur satisfaction à l'égard de leur vie de couple.
- *Effets du conflit « famille → travail »*. Ce conflit s'avère avoir une influence négative statistiquement significative sur le rendement au travail (-0,087**). Toutefois, les influences positives de ce type de conflit sur la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la vie en général ne s'avèrent pas significatives. En d'autres mots, plus les employés estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs

exigences familiales, moins ils ont des opinions favorables à l'égard de leur rendement au travail. Toutefois, le fait que les employés expriment ressentir plus ou moins de conflit « famille → travail » ne semble pas influencer l'ampleur de leur satisfaction à l'égard de leur travail et à l'égard de leur vie en général.

- *Satisfaction à l'égard de la vie en général comme variable ultime.* Cette dernière s'avère significativement influencée par un seul des deux types de conflit étudiés, soit le conflit « travail → famille » (-0.073^{**}). Ainsi, la satisfaction à l'égard de la vie en général ne semble pas être fonction de l'ampleur du conflit « famille → emploi » qu'expriment ressentir les employés.
- *Autres liens du modèle.* Plusieurs d'entre eux s'avèrent vérifiés. Par exemple, l'appui organisationnel en matière d'équilibre travail-famille influence de manière positive significative la satisfaction au travail ($0,484^{***}$) et le rendement au travail ($0,319^{***}$) des employés. De plus, l'appui offert par le conjoint ou la conjointe influence positivement et de manière statistiquement significative la satisfaction à l'égard de la vie de couple ($0,965^{***}$) et la satisfaction à l'égard de la vie de famille ($0,773^{***}$).

En conclusion, les multiples et complexes interrelations impliquées ne nous permettent pas de réfuter l'importance des variables introduites dans notre modèle de recherche. Par ailleurs, comme certains déterminants des conflits travail-famille sont sous le contrôle des employés ou des employeurs, ces derniers peuvent, en se référant à nos résultats, trouver des pistes de solutions aux problèmes de conciliation travail-famille. Ainsi, pour minimiser le conflit « travail → famille » et optimiser la satisfaction à l'égard de leur vie en général, les employés et les employeurs doivent d'abord et avant tout veiller à occuper et à offrir des postes où leurs rôles sont peu conflictuels, peu flous et peu « surchargés ». En effet, le conflit « travail → famille » semble bien plus déterminé par la nature plus ou moins stressante des rôles au travail que par l'engagement des employés dans leur travail et l'appui offert par les dirigeants et les superviseurs en matière d'équilibre travail-famille.

Toutefois, les dirigeants et les cadres des organisations ont intérêt à offrir de l'aide en matière d'équilibre travail-famille à leurs employés parce que cela s'avère avoir une influence positive directe sur la satisfaction et le rendement au travail de ces derniers. À notre connaissance, cette étude est la première à analyser et à confirmer les incidences positives de l'appui organisationnel en matière d'équilibre travail-famille sur le rendement au travail des employés.

Par ailleurs, notre étude révèle aux employés que pour mieux minimiser leur conflit « famille → travail », ils ont intérêt à vivre leur vie avec

un conjoint ou une conjointe qui les appuie dans leur vie professionnelle et leur vie familiale. En effet, même si le nombre d'enfants est une variable significative importante pour expliquer le conflit « famille → travail », la perception de l'aide offerte par le ou la conjoint(e) s'avère la variable clé. De plus, nos résultats montrent qu'il s'avère plus important de vivre avec un(e) conjoint(e) « appuyant(e) » que de s'engager davantage dans la famille pour réduire le conflit « famille → travail ». Selon les termes de la théorie des frontières (voir Campbell 2000), ce résultat confirme l'importance du conjoint(e) comme gardien de la frontière entre les domaines familial et professionnel. Ce résultat est aussi cohérent avec celui de Capelli, Constantine et Chadwick (2000) selon lequel le choix d'un(e) conjoint(e) qui valorise la famille s'avère un important déterminant du succès en carrière des employés. À notre avis, les études futures devraient explorer davantage et de manière plus précise l'importance et la nature des attitudes et des comportements du conjoint ou de la conjointe sur les habiletés des employés à gérer leur équilibre travail-famille. En outre, il s'avèrerait important de voir si l'appui du conjoint s'avère plus important pour les femmes que pour les hommes pour balancer les vies professionnelle et familiale.

Cette étude comporte certaines limites. Les résultats dépendent de la pertinence du modèle proposé et de la qualité des échelles de mesure retenues qui, dans plusieurs cas, ont été développées par les auteurs. Toutefois, bon nombre des échelles retenues sont traduites ou adaptées de mesures utilisées par d'autres auteurs. Par ailleurs, la désirabilité sociale et la longueur des questionnaires (21 pages) peuvent avoir influencé les réponses exprimées par les répondants. De plus, le recours à un intermédiaire (conseiller syndical) pour transmettre et récupérer les questionnaires a défavorisé la participation des employés. En outre, les résultats peuvent être propres à notre échantillon composé exclusivement d'employés syndiqués et très majoritairement, de femmes (75 %). Aussi, il serait intéressant que des études futures testent le modèle proposé ou des modèles similaires auprès d'autres populations d'employés.

En outre, les résultats de cette étude devraient inspirer plus de recherches sur les déterminants du conflit travail-famille au Canada. Cette étude, menée auprès d'employés du Québec, confirme comme les études menées aux États-Unis (p. ex., Parasuraman *et al.* 1989), que les pressions des rôles au travail semblent être la première source de conflit « travail → famille ». Comme les études menées auprès d'échantillons d'employés américains (Yang *et al.* 2000), les employés interrogés dans cette étude expriment ressentir plus de conflit « travail→famille » que de conflit « famille→travail ». Toutefois, un résultat particulier à cette étude consiste à confirmer que les pressions du travail sont aussi la première source d'insatisfaction comme seul le conflit « travail → famille » (et non le conflit

« famille → emploi ») a un effet significatif sur la satisfaction envers la vie en général.

Finalement, les chercheurs intéressés par le conflit travail-famille peuvent consulter la récente revue d'Edwards et Rothbard publiée dans *Academy of Management Review* (2000). Ces auteurs expliquent l'ambiguïté associée aux relations de causalité qui sont à la base des modèles de conflit travail-famille analysés à ce jour (dont celui présenté dans cette étude) et proposent une nouvelle manière de conceptualiser les mécanismes reliant le travail et la famille. Par ailleurs, et tel que suggéré par Carlson et Kacmar (2000), des recherches futures devraient porter sur l'identification et l'efficacité des mécanismes individuels pour gérer (*coping*) le conflit travail-famille et ainsi, poursuivre les récents efforts de Kossek et Ozeki (1998). De plus, les études futures gagneraient à se préoccuper davantage des incidences des traits de personnalité et des valeurs sur les perceptions du conflit travail-famille à la lumière de théories comme celle des influences dispositionnelles (p. ex., Weiss et Adler 1984) et celle de la cohérence (*fit*) entre la personne et l'environnement (Edwards, Caplan et Harrison 1998 ; Edwards et Rothbard 2000 ; French, Caplan et Harrison 1982).

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, G.A., L.A. KING et D.W. KING. 1996. « Relationships of Job and Family Involvement, Family Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, 411–420.
- ALLEN, T.D. 2001. « Family-Supportive Work Environments : The Role of Organizational Perceptions ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, 414–435.
- AMERICAN SOCIETY FOR PERSONNEL ADMINISTRATORS. 1988. *Employer and Child Care : The Human Resources Professional's View*. Alexandria, VA. : American Society for Personnel Administrators.
- ARYEE, S. 1992. « Antecedents and Outcomes Among Married Professional Women : Evidence from Singapore ». *Human Relations*, vol. 45, n° 8, 813–837.
- ARYEE, S. et V. LUK. 1996. « Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, 38–52.
- ARYEE, S., D. FIELD et V. LUK. 1999. « A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Management*, vol. 25, n° 4, 491–511.
- BARLING, J. et K.E. MACEWAN. 1992. « Linking Work Experiences to Facets of Marital Functioning ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, 573–583.

- BEEHR, T., J. WALSH et T. TABER. 1976. « Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States : Higher Order Needs as a Moderator ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, 41–47.
- BLAIS, M.R., R.J. VALLERAND, L.G. PELLETIER et N.M. BRIÈRE. 1989. « L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale" ». *Revue canadienne des sciences du comportement*, vol. 21, n° 2, 210–223.
- BOHEN, H.B. et A. VIVEROS-LONG. 1981. *Balancing Jobs and Family Life : Do Flexible Work Schedules Help ?* Philadelphia, PA : Temple University Press.
- BOLES, J.S. et B.J. BABIN. 1996. « On the Front Lines : Stress, Conflict, and the Customer Service Provider ». *Journal of Business Research*, vol. 37, n° 1, 41–50.
- BOLES, J.S., M.W. JOHNSTON, et J.F. HAIR jr. 1997. « Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion : Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences ». *Journal of Personnel Selling & Sales Management*, vol. 17, n° 1, 17–28.
- BURKE, R.J. 1988. « Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict ». *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 3, n° 4, 287–302.
- CAMPBELL, C.S. 2000. « Work/Family Border Theory : A New Theory of Work/Family Balance ». *Human Relations*, vol. 53, n° 6, 747–770.
- CAMPBELL, C.S. 2001. « Work Cultures and Work/Family Balance ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, 348–365.
- CAPELLI, P., J. CONSTANTINE et C. CHADWICK. 2000. « It Pays to Value Family : Work and Family Tradeoff Reconsidered ». *Industrial Relations*, vol. 39, 175–198.
- CARLSON, D.S. et P.L. PERREWÉ. 1999. « The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship : An Examination of Work-Family Conflict ». *Journal of Management*, vol. 25, n° 4, 513–540.
- CARLSON, D.S. et K.M. KACMAR. 2000. « Work-Family Conflict in the Organization : Do Life Role Values Make a Difference ? ». *Journal of Management*, vol. 26, n° 5, 1031–1054.
- CARLSON, D.S., K.M. KACMAR, et L.J. WILLIAMS. 2000. « Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, 249–276.
- CHAGNON, Y. 1986. « Outil de mesure de la culture organisationnelle ». Mémoire de maîtrise, Faculté des études supérieures, Université de Montréal.
- CHENEVIER, L. 1996. « Les variables influençant l'ampleur du conflit "travail-famille" ressenti par l'employé(e) ». Mémoire de maîtrise, École des Hautes Études Commerciales de Montréal.
- CROUTER, A.C. 1984. « Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work Family Interface ». *Human Relations*, vol. 37, 425–442.
- DENEULT, K. 1996. « Les effets des appuis organisationnels sur le conflit travail-famille et sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des

- employés ». Mémoire de maîtrise, École des Hautes Études Commerciales de Montréal.
- DESCHAMPS, M. 1996. « Les effets du conflit “travail-famille” sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle ». Mémoire de maîtrise, École des Hautes Études Commerciales de Montréal.
- DIENER, E. 1984. « Subjective Well-Being ». *Psychological Bulletin*, 95.
- DUXBURY, L. et C. HIGGINS. 1991. « Gender Differences in Work-Family Conflict ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, n° 1, 60–74.
- DUXBURY, L., C. HIGGINS et C. LEE. 1993. « The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress : A Comparative Analysis ». *Ressources Humaines, ASAC '93*, vol. 14, n° 9, 21–29.
- EDWARDS, J.R., R.D. CAPLAN et R.V. HARRISON. 1998. « Person-Environment Fit Theory : Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research ». *Theories of Organizational Stress*. C.L. Cooper, dir. Oxford : Oxford University Press, 28–67.
- EDWARDS, J.R. et N.P. ROTHBARD. 2000. « Mechanisms Linking Work and Family : Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs ». *Academy of Management Review*, vol. 25, n° 1, 178–199.
- FRENCH, J.R.P., R.D. CAPLAN et R.V. HARRISON. 1982. *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York : Wiley.
- FRIEDMAN, D.E. 1990. « Work and Family : The New Strategic Plan ». *Human Resource Planning*, vol. 13, n° 3, 19–89.
- FRONE, M.R. et R.W. RICE. 1987. « Work-Family Conflict : The Effect of Job and Family Involvement ». *Journal of Occupational Behavior*, vol. 8, 45–53.
- FRONE, M.R., M. RUSSELL et L.M. COOPER. 1992. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, n° 1, 65–78.
- FRONE, M.R., M. RUSSELL et M.L. COOPER. 1997. « Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes : A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, n° 4, 325–335.
- FRONE, M., J.K. YARDLEY et K.S. MARKEL. 1997. « Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 50, 145–167.
- GOFF, S.J., M.K. MOUNT et R.L. JAMISON. 1990. « Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict and Absenteeism : A Field Study ». *Personnel Psychology*, vol. 43, 793–809.
- GOOD, L.K. et C.E. YOUNG. 1996. « Assessing Hierarchical Differences in Job-Related Attitudes and Turnover Among Retail Managers ». *Journal of Academy of Marketing Science*, vol. 24, n° 2, 148–157.
- GREENHAUS, J.H. et R.E. KOPELMAN. 1981. « Conflict Between Work and Nonwork Roles : Implications for the Career Planning Process ». *Human Resource Planning*, vol. 4, 1–10.
- GREENHAUS, J.H. et N.J. BEUTELL. 1985. « Sources of Conflict Between Work and Family Roles ». *Academy of Management Review*, vol. 10, 76–88.

- GUTER, B.A., S. SEARLE et L. KEPLA. 1991. « Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, n° 4, 560–568.
- HARTMANN, H.I. 1981. « The Family as the Locus of Gender, Class, and Political Struggle : The Example of Housework ». *Signs*, vol. 6, 366–394.
- HIGGINS, C.A., L.E. DUXBURY et R.H. IRVING. 1992. « Work-Family Conflict in the Dual-Career Family ». *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 51, 51–75.
- HIGGINS, C.A., L.E. DUXBURY et K.L. JOHNSON. 2000. « Part-Time Work for Women : Does It Really Help Balance Work and Family ». *Human Resource Management*, vol. 39, n° 1, 17–32.
- HOLOHAN, C.K. et L.A. GILBERT. 1979a. « Conflict Between Major Life Roles : Women and Men in Dual Career Couples ». *Human Relations*, vol. 32, 451–467.
- HOLOHAN, C.K. et L.A. GILBERT. 1979b. « Interrole Conflict for Working Women : Carrers versus Jobs ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 64, 86–90.
- JUDGE, T.A., J.W. BOUDREAU et R.D. BRETZ. 1994. « Job and Life Attitudes of Male Executives ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, 767–782.
- KANUNGO, R.N. 1982. « Measurement of Job and Work Involvement ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, 341–349.
- KATZ, M. et C. PIOTRKOWSKI. 1983. « Correlates of Family Roles Strain Among Employed Black Women ». *Family Relations*, vol. 32, 331–339.
- KEITH, R. et R. SCHAFER. 1980. « Role Strain and Depression in Two Job Families ». *Family Relations*, vol. 29, 483–488.
- KELLY, R.F. et P. VOYDANOFF. 1985. « Work-Family Role Strain among Employed Parents ». *Family Relations*, vol. 34, n° 3, 367–374.
- KINNUNEN, U. et S. MAUNO. 1998. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland ». *Human Relations*, vol. 51, n° 2, 157–177.
- KOPELMAN, R.E., J.H. GREENHAUS et T.F. CONNOLLY. 1983. « A Model of Work, Family, and Interrole Conflict : A Construct Validation Study ». *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 32, 198–215.
- KOSSEK, E.E. et C. OZEKI. 1998. « Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship : A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, n° 2, 139–149.
- LAROUCHE, V. 1980. *Inventaire de satisfaction au travail*. École de relations industrielles, Université de Montréal.
- LEITER, M.P. et M.J. DURUP. 1996. « Work, Home, and In-Between : A Longitudinal Study of Spillover ». *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 32, n° 1, 29–47.
- LERO, D.S., L.M. BROCKMAN, A.R. PENCE, H. GOELMAN et K.L. JOHNSON. 1993. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : avantages et flexibilités en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les*

- parents. N° 89–530F au catalogue de Statistique Canada. Ottawa : Statistique Canada et Développement des ressources humaines.
- LOBEL, S.A. 1991. « Allocation of Investment in Work and Family Roles : Alternatives Theories and Implications for Research ». *Academy of Management Review*, vol. 16, 507–521.
- LOVE, M., E. GALINSKI et D. HUGUES. 1987. « Work and Family : Research Findings and Models for Change ». *ILR Report*, vol. 25, n° 1, 13–20.
- NETEMEYER, R.G., J.S. BOLES et R. MCMURRIAN. 1996. « Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, 400–410.
- O'DRISCOLL, M.P., D.R. ILGEN et K. HILDRETH. 1992. « Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict and Effective Experiences ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, 272–279.
- PARASURAMAN, S., J.H. GREENBERG, S.R. RABINOWITZ, A.G. BEDEIAN et K.W. MOSSHOLDER. 1989. « Work and Family Variables as Mediators of the Relationship between Wives' Employment and Husbands' Well-Being ». *Academy of Management Journal*, vol. 32, 185–201.
- PARASURAMAN, S. et J.H. GREENHAUS. 1992. « Role Stressors, Social Support, and Well Being among Two-Career Couples ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, n° 4, 339–356.
- PLECK, J.H., G.L. STAINES et L. LANG. 1980. « Conflict Between Work and Family Life ». *Monthly Labor Review*, vol. 103, 29–32.
- RICE, R.W., M.R. FRONE et D.B. MCFARLIN. 1992. « Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, 155–168.
- RIZZO, J. R., R.J. HOUSE et S.I. LIRTZMAN. 1970. « Role Conflict and Ambiguity in Complex Organisations ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, n° 2, 150–163.
- SPANIER, G.B. 1976. « Measuring Dyadic Adjustment : New Scales for Assessing the Quality of Marriage and Similar Dyads ». *Journal of Marriage and the Family*, vol. 38, 15–28.
- STEPHENS, G.K. et S.M. SOMMER. 1996. « The Measurement of Work to Family Conflict ». *Educational and Psychological Measurement*, vol. 56, 475–486.
- ST-ONGE, S., G. GUÉRIN, R. TROTTIER, V. HAINES et M. SIMARD. 1994. « L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations ». *Gestion, revue internationale de gestion*, vol. 19, n° 2, 64–73.
- ST-ONGE, S. et G. GUÉRIN. 1997. « Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes-conséquences ». *GRH face à la crise : GRH en crise*. M. Tremblay et B. Sire, dir. Montréal : Les Presses HEC, 243–257.
- SUCHET, M. et J. BARLING. 1986. « Employed Mother : Interrole Conflict, Spouse Support and Marital Functioning ». *Journal of Occupational Behavior*, vol. 7, 167–178.
- THOMAS, L.T. et D.C. GANSTER. 1995. « Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain : A Control Perspective ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, n° 1, 6–15.

- VINOKUR, A.D., P.F. PIERCE et C.L. BUCK. 1999. « Work-Family Conflicts of Women in the Air Force : Their Influence on Mental Health and Functioning ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, 865–878.
- VOYDANOFF, P. 1988. « Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict ». *Journal of Marriage and the Family*, vol. 50, 749–761.
- WEISS, H.M. et S. ADLER. 1984. « Personality and Organizational Behavior ». *Research in Organizational Behavior*. L.L. Cummings and M. Staw, dir. Greenwich, CT : JAI Press, vol. 6, 1–50.
- WHEATON, B., B. MUTHEN, D.F. ALWIN et G.F. SUMMERS. 1977. « Assessing Reliability and Stability in Panel Models ». *Sociological Methodology*, San Francisco : Jossey-Bass, 84–136.
- WILEY, D.L. 1987. « The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes : Some Unanticipated Findings ». *Journal of Management*, vol. 13, n° 3, 467–472.
- WILLIAMS, K.J et G.M. ALLIGER. 1994. « Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents ». *Academy of Management Journal*, vol. 37, 837–868.
- YANG, N., C.C. CHEN, J. CHOI et Y. ZOU. 2000. « Sources of Work-Family Conflict : A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands ». *Academy of Management Journal*, vol. 43, n° 1, 113–123.
- ZEDECK, S. 1992. *Work, Family and Organization*. San Francisco : Jossey-Bass.

SUMMARY

An Assessment of the Work-Family Conflict through a Structural Model

The purpose of this article is twofold: (1) to analyze the bi-directional work-family conflict, i.e., the influence of work characteristics on an employee's family life (work→family conflict) and the influence of family characteristics on an employee's professional life (family→work conflict) and, (2) to assess the validity of a structural model that encompasses both the determinants and the implications of both types of work↔family conflicts. To the best of our knowledge, the proposed structural model is the most exhaustive ever proposed for the investigation of work-family conflicts. Moreover, the study innovates by investigating a sample of Canadian organizations.

The research model investigates the determinants of both the work→family and family→work conflicts as well as the implications of each conflict on an individual's life, either at work or at home (family).

The implications of both conflicts on an individual's overall life satisfaction are also measured. According to the model proposed in the paper, work characteristics such as organizational support, work involvement and professional roles should influence the work→family conflict while family characteristics such as family commitment, the number of children and spouse support should influence the family→work conflict. In addition, we argue that both the implications from the work→family conflict that are related to an individual's professional life (satisfaction and job performance) and the implications from the family→work conflict that are related to an individual's family life (satisfaction toward family life and spousal relations) influence a person's overall life satisfaction.

Analyses rely on data drawn from a questionnaire that was developed by the authors. The study was made possible by the support of the Confederation of National Trade Unions (CNTU), a major Quebec labour movement, through its Women's Office. Initially, the research team called executive members from each the seven labour federations comprising the CNTU to enquire if they would be willing to participate in the study and, if so, how many questionnaires should be sent to them by the Office. The only pre-requisite condition to respond to the questionnaire was for an employee's to be supporting at least one child. Respondents put the completed questionnaire in a pre-addressed envelope to be received by one member of the research team. Respondents could either send the envelope directly to the research team or to a member of their Federation's executive, who would then send it to the Office to be forwarded to the research team. Two weeks after the initial distribution of the questionnaires, a reminder was sent to each local union. From the 8,712 questionnaires that were sent to local unions comprising the seven Federations, 1,306 were returned for a response rate of 16% (50 respondents who indicated that they were not supporting any child were dropped from the sample).

The respondents hold different types of jobs: 391 are office clerks, 377 are professionals, 335 are technicians, 63 are production or maintenance workers, 11 are managers and 113 have another position. The respondents' average age is 40, with 76% of them being women ($n = 995$) and 52% of them having two children ($n = 677$). Close to 85% of respondents live with a spouse, 36% of respondents have a junior college education ($n = 467$), 27% have a high school education ($n = 351$), 24% have an undergraduate degree ($n = 319$), 13% have a graduate education ($n = 165$) and 0.2% did not complete elementary school ($n = 3$).

Consistent with prior work, respondents perceive the work→family conflict (mean response = 3.92/7) to be more serious than the family→work conflict (mean response = 2.51/7). This finding may indicate that the boundaries around family life are more porous than those around work.

For instance, in a conflict situation, employees tend to reduce their family responsibilities more than their professional responsibilities as, in contrast to family life, work implies formal performance reviews and compensation considerations. Moreover, in the short run, employees may perceive that they are more likely to suffer negative consequences if they neglect their professional responsibilities than if they neglect their family responsibilities.

Causal relations that are implied by the research model are tested through structural equations. The chi-square/degrees of freedom ratio is 3.53, which is acceptable by conventional standards. While most model-derived relations are validated, the following results are highlighted:

- *Work→family conflict determinants.* While both organizational support and work commitment are shown to influence the conflict in the expected directions, their impact is not statistically significant. Job ambiguity as well as job conflicts and role confusion increase the level of this conflict (1.322***).
- *Family→work conflict determinants.* Commitment towards the family has a positive but not statistically significant influence on this conflict. As expected, a higher number of children increases the level of this conflict (0.156***) while spousal support attenuates its extent (−0.673***).
- *Implications from the work→family conflict.* This conflict leads to less overall satisfaction toward life (−0.073***) as well as toward the family (−0.124***). However, this conflict does not seem to influence the satisfaction towards spousal relations.
- *Implications from the family→work conflict.* This conflict has a negative effect on job performance (−0.78***). However, it has no implications on work satisfaction and on overall satisfaction towards life.
- *Overall satisfaction towards life.* Only the work→family conflict influences this comprehensive measure of satisfaction.
- *Other relations inferred from the model.* Organizational support to help achieve a better balance between work and family significantly enhances employees' work satisfaction (0.484***) and job performance (0.319***). In addition, spousal support greatly increases an employee's satisfaction towards spousal relations (0.965***) and family life (0.773***).

Since some of the determinants of the work-family conflicts are under the control of employees and/or organizations, our findings may suggest potential courses of action for organizations that strive to attenuate the magnitude of such conflicts. For instance, to minimize the work→family

conflict and to optimize overall life satisfaction, employees and organizations must strive to create and offer jobs where roles are not susceptible to conflicts, are unambiguous and are not overstacked. Moreover, organizations have an incentive to support initiatives that allow employees to maintain a better balance between work and family as these initiatives lead to improved employees work satisfaction and job performance. To the best of our knowledge, our study is the first to analyze and to corroborate how organizational support in the management of the work-family conflict can influence employees' job performance. Finally, our study indicates that employees who want to minimize the family→work conflict must choose a spouse who will support them in both their professional and family lives. While the number of children is a significant variable in explaining the family→work conflict, spousal support does appear to be the critical variable in that regard.