

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'EXPÉRIENCE QUOTIDIENNE DE CONFLIT ET D'ENRICHISSEMENT  
ENTRE LE TRAVAIL ET LA FAMILLE:  
UNE ÉTUDE D'ÉCHANTILLONNAGE DES EXPÉRIENCES

THÈSE

PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN ADMINISTRATION

PAR

MÉLANIE TROTTIER

FÉVRIER 2015

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de recherche, Mme Kathleen Bentein, qui a été d'un soutien indéfectible tout au long du doctorat. Sa grande rigueur intellectuelle et son dévouement pour la recherche font d'elle une de ces personnes qui tirent les autres vers le haut. Elle a fait en sorte que le doctorat soit une réelle occasion de développement de toutes les facettes d'une chercheuse. Plus qu'un guide pour la recherche, elle a su être à l'écoute de mes préoccupations professionnelles et s'est avérée être d'un grand soutien moral.

Je remercie également les membres de mon comité de thèse, M. Denis Morin et Mme Tracy Hecht, qui ont été généreux quant à leurs recommandations et mises en garde afin que la recherche se déroule dans les meilleures conditions possibles. Ils ont su identifier les nombreux pièges qui se dressaient devant une étudiante décidant d'effectuer une étude d'échantillonnage des expériences. Ils ont également contribué à ce que le processus se déroule dans un climat des plus efficaces et agréables et je les en remercie. Je tiens aussi à remercier M. Victor Haines qui, par son rôle d'évaluateur externe, a notamment contribué à pousser davantage la réflexion à l'égard de la méthodologie de recherche employée ainsi qu'aux liens entre la présente recherche et le champ de la pratique.

Je tiens également à remercier les organisations qui m'ont ouvert leurs portes pour la réalisation de la présente recherche et plus particulièrement, l'Ordre des pharmaciens du Québec qui m'ont soutenue dans la collecte des données. Je remercie spécialement ceux et celles qui ont participé à l'étude en s'investissant dans un processus exigeant. Ajouter à son horaire la complétion de plusieurs sondages quotidiens demande une grande implication et je les en remercie.

Le soutien financier est un élément important lorsqu'on a le statut d'étudiant et le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, par son soutien financier, m'a

permis de me consacrer pleinement à la réalisation de ce doctorat. Je suis très reconnaissante du soutien offert.

Finalement, de tous les soutiens, celui de ma famille fut déterminant dans la réalisation de ce doctorat. Je remercie plus spécifiquement mon conjoint, Jean-Philippe, qui me fait toujours sentir que tout est à ma portée, le doctorat comme tout le reste. Je remercie aussi mes filles, Laurence, Audrey-Anne et Juliette, qui furent mes plus grandes supporters. Elles m'ont encouragée, motivée et félicitée plus que quiconque.

À Jean-Philippe, Laurence, Audrey-Anne et Juliette  
qui nourrissent sans cesse ma réflexion  
sur le sens du travail et de la famille

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	xiii
LISTE DES TABLEAUX.....	xvii
LISTE DES ABBRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES .....	xx
RÉSUMÉ .....	xxi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1	
PROBLÉMATIQUE - L'INTERFACE TRAVAIL-FAMILLE : UNE PERSPECTIVE ÉPISODIQUE.....	2
CHAPITRE 2	
MODÈLE CONCEPTUEL.....	6
2.1 Les effets négatifs de la combinaison des rôles : l'approche conflictuelle.....	7
2.1.1 Conflit dû au temps.....	9
2.1.2 Conflit dû à la tension.....	10
2.1.3 Conflit dû aux comportements.....	11
2.1.4 Des variables modératrices du conflit.....	11
2.1.5 Direction du conflit TF.....	12
2.1.6 Le conflit TF : un concept dynamique.....	13
2.2 Les effets positifs de la combinaison des rôles : l'enrichissement TF.....	15
2.2.1 Enrichissement TF : un concept dynamique.....	19
2.3 Le conflit TF et l'enrichissement TF : une perspective dynamique.....	21
2.3.1 La théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996)....	23
2.3.1.1 Les événements affectifs et le conflit TF.....	24
2.3.1.2 Les événements affectifs et l'enrichissement TF.....	26
2.3.2 La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989).....	27

2.3.2.1	Les ressources et le conflit TF .....	29
2.3.2.2	Les ressources et l'enrichissement TF .....	30
2.3.3	La charge de travail comme menace aux ressources.....	32
2.3.3.1	Le processus instrumental de construction de l'expérience de conflit TF .....	33
2.3.3.2	Le processus affectif de construction de l'expérience de conflit TF .....	36
2.3.4	Le soutien social comme ressource .....	38
2.3.4.1	Le processus instrumental de construction de l'expérience d'enrichissement TF .....	40
2.3.4.2	Le processus affectif de construction de l'expérience d'enrichissement TF .....	41
2.3.4.3	L'effet de protection de l'expérience de soutien social.....	43
2.3.5	Effets de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur la performance et le bien-être au quotidien.....	45
2.3.5.1	Les effets quotidiens de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur le bien-être subjectif .....	46
2.3.5.2	Les effets quotidiens de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur les variations journalières de la performance .....	50
2.3.5.2.1	L'impact de l'expérience de conflit TF sur la performance quotidienne .....	51
2.3.5.2.2	L'impact de l'expérience d'enrichissement TF sur la performance quotidienne.....	53
2.3.5.2.3	L'effet de protection de l'enrichissement TF .....	56
 CHAPITRE 3		
	ÉCHANTILLONNAGE DES EXPÉRIENCES : DEVIS ET ANALYSES.....	60
3.1	Le devis d'échantillonnage des expériences .....	60
3.2	Équations structurelles multiniveaux .....	61
3.3	Analyses factorielles confirmatoires multiniveaux (MCFA).....	64

3.4	Analyse de fiabilité des échelles de mesure .....	69
3.5	Analyse de la portion de variance intra individuelle.....	70
3.6	Analyse des modèles structurels .....	71
	3.6.1 Modèles de régressions simples .....	71
	3.6.2 Effets indirects.....	72
	3.6.3 Effets de modération .....	76
CHAPITRE 4		
	ÉTUDE PRÉTEST.....	79
4.1	Procédure de l'étude prétest.....	79
4.2	Participants de l'étude prétest .....	81
4.3	Mesures de l'étude prétest.....	82
4.4	Analyses et résultats de l'étude prétest .....	86
	4.4.1 Modèles de mesure : MCFA .....	87
	4.4.1.1 Conflit TF et enrichissement TF.....	87
	4.4.1.2 Affect positif et affect négatif.....	89
	4.4.1.3 Conclusion – distinctions conceptuelles.....	91
	4.4.2 Analyses de la fiabilité des échelles de mesure de l'étude prétest.....	91
	4.4.3 Analyses de la variance intra individuelle dans l'étude prétest .....	94
4.5	Conclusions – étude prétest.....	95
CHAPITRE 5		
	ÉTUDE PRINCIPALE .....	97
5.1	Procédure de l'étude principale.....	97
5.2	Participants de l'étude principale .....	99
5.3	Mesures de l'étude principale .....	100
5.4	Analyses et résultats de l'étude principale .....	100
5.5	Analyses de fiabilité des échelles de l'étude principale.....	101
5.6	Analyses de la variance intra individuelle dans l'étude principale .....	104
5.7	Corrélations et moyennes de l'étude principale .....	105

5.8	Analyses des modèles structurels – étude principale .....	109
5.8.1	Modèle structurel : effets de la charge de travail sur le conflit TF – H5a,b et H6a,b .....	109
5.8.1.1	Modèle structurel : effets de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F (effets direct et indirect) – H5a et H6a .....	110
5.8.1.2	Modèle structurel : effets de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T (effets direct et indirect) – H5b et H6b .....	112
5.8.1.3	Conclusions : effets directs et indirects de la charge de travail sur le conflit TF .....	114
5.8.2	Modèle structurel : effets quotidiens du soutien social sur l’enrichissement TF – H7a,b et H8a,b .....	114
5.8.2.1	Modèle structurel : effets du soutien social au travail sur l’enrichissement T-vers-F (effets direct et indirect) – H7a et H8a .....	114
5.8.2.2	Modèle structurel : effets quotidiens du soutien social dans la famille sur l’enrichissement F-vers-T (effets direct et indirect) – H7b et H8b .....	116
5.8.2.3	Conclusions : effets du soutien social sur l’enrichissement TF .....	118
5.8.3	Modèle structurel : effet de modération du soutien social sur la relation quotidienne entre la charge de travail et le conflit TF – H9a et H9b .....	118
5.8.3.1	Modèle structurel : effet de modération de l’effet quotidien de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F par le soutien social hebdomadaire au travail – H9a .....	119
5.8.3.2	Modèle structurel : effet de modération de l’effet quotidien de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T par le soutien social hebdomadaire dans la famille – H9b .....	121

5.8.3.3	Conclusions : modération de l'impact quotidien de la charge de travail sur l'affect négatif par le soutien social reçu hebdomadairement.....	123
5.8.4	Modèle structurel : effets quotidiens du conflit TF quotidien sur le bien-être quotidien des individus – H10a,b,c,d .....	124
5.8.4.1	Modèle structurel : effets quotidiens du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail (H10a) et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H10c) .....	124
5.8.4.2	Modèle structurel : effets quotidiens croisés du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H10b) et effets croisés du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail (H10d).....	126
5.8.4.3	Conclusions – effets directs et croisés des épisodes de conflit TF sur le bien-être quotidien .....	127
5.8.5	Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement TF sur le bien-être – H11a,b,c,d .....	128
5.8.5.1	Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail (H11a) et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H11c).....	128
5.8.5.2	Modèle structurel : effets quotidiens croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H11b) et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail (H11d).....	130
5.8.5.3	Conclusions – effets des variations quotidiennes de l'enrichissement TF sur le bien-être quotidien.....	132
5.8.6	Modèle structurel : effets quotidiens du conflit TF sur la performance – H12a,b,c,d .....	132
5.8.6.1	Modèle structurel : effets du conflit T-vers-F sur la performance au travail (H12a) et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille (H12c) .....	133
5.8.6.2	Modèle structurel : effets quotidiens croisés du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille (H12b) et du conflit F-vers-T sur la performance au travail (H12d) .....	134

5.8.6.3	Conclusions – effets quotidiens du conflit TF sur la performance des individus.....	136
5.8.7	Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement TF sur la performance – H13a,b,c,d .....	136
5.8.7.1	Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail (H13a) et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille (H13c) .....	136
5.8.7.2	Modèle structurel : effets quotidiens croisés de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille (H13b) et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance au travail (H13d) .....	138
5.8.7.3	Conclusions – effets quotidiens de l'enrichissement TF sur la performance .....	139
5.8.8	Modèle structurel : effet modérateur de l'expérience hebdomadaire d'enrichissement sur la relation quotidienne entre le conflit TF et le bien-être (H14a,b) et la performance (H14c,d) .....	140
5.8.8.1	Modèle structurel : modulation de l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail (H14a) et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H14c) .....	141
5.8.8.2	Modèle structurel : modulation de l'effet quotidien croisé du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H14b) et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail par l'enrichissement hebdomadaire (H14d) .....	144
5.8.8.3	Modèle structurel : modulation de l'effet du conflit T-vers-F sur la performance au travail par l'enrichissement T-vers-F hebdomadaire (H14e) et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille par l'enrichissement F-vers-T hebdomadaire (H14g).....	147
5.8.8.4	Modèle structurel : modulation de l'effet du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille par l'enrichissement T-vers-F (H14f) et du conflit F-vers-T sur la performance au travail par l'enrichissement F-vers-T (H14h).....	150

5.8.8.5 Conclusions – effets de modération de l’enrichissement hebdomadaire .....	153
5.9 Résumé de l’ensemble des résultats .....	153
CHAPITRE 6	
CONCLUSION .....	157
6.1 Discussion des résultats .....	157
6.1.1 Variations quotidiennes des concepts .....	158
6.1.2 Trajectoires instrumentale et affective pour expliquer l’expérience quotidienne de conflit TF et d’enrichissement TF .....	159
6.1.3 Effets directs et croisés des épisodes de conflit TF sur le bien-être et la performance.....	164
6.1.4 Effets directs et croisés des épisodes d’enrichissement TF sur le bien-être et la performance.....	167
6.1.5 Effet de protection des expériences quotidiennes d’enrichissement TF .....	169
6.1.6 Analyses complémentaires : effets indirects du conflit TF et de l’enrichissement TF sur la performance via le bien-être.....	171
6.2 Apports de la recherche.....	172
6.3 Implications pratiques .....	182
6.4 Limites et généralisation des résultats.....	185
6.5 Pistes de recherche .....	189
ANNEXE A	
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....	193
ANNEXE B	
SONDAGE – ÉTUDE PRINCIPALE .....	196
ANNEXE C	
SUPPORT SCALE DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987) .....	202
ANNEXE D	
MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001) .....	203

ANNEXE E	
<i>PANAS</i> DE WATSON, CLARK ET TELLEGEN (1988).....	204
ANNEXE F	
<i>CONFLICT SCALE</i> DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996).....	205
ANNEXE G	
MESURE DE L'ENRICHISSEMENT DE CARLSON ET AL. (2006).....	206
ANNEXE H	
MESURE DE PERFORMANCE DE WILLIAMS ET ANDERSON (1991).....	207
ANNEXE I	
VITALITY SCALE DE RYAN ET FREDERICK (1997).....	208
JOB INVOLVEMENT SCALE DE LODAHL ET KEJNER (1965).....	209
ANNEXE K	
MODÈLES DE MESURE DE L'ÉTUDE PRINCIPALE – MCFA.....	210
RÉFÉRENCES.....	231

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Modèle du conflit entre le travail et la famille (Tiré de Greenhaus et Beutell, 1985) .....	9
2.2 Modèle de l'enrichissement entre le travail et la famille (tiré de Greenhaus et Powell, 2006).....	17
2.3 Modèle d'analyse pour une perspective épisodique de l'interface travail-famille .....	22
2.4 Théorie des événements affectifs (tiré de Weiss et Cropanzano, 1996) .....	24
3.1 Représentation d'une régression simple MSEM.....	64
3.2 Représentation d'une MCFA à 2 facteurs.....	65
3.3 Représentation d'une MCFA à 1 facteur.....	66
3.4 Représentation d'une régression simple MSEM.....	72
3.5 Représentation d'un effet indirect MSEM .....	73
3.6 Représentation d'une modération.....	77
5.1 Effets directs et indirects de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F.....	111
5.2 Effets directs et indirects de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T.....	113
5.3 Effets directs et indirects du soutien social au travail sur l'enrichissement T-vers-F.....	115

5.4	Effets directs et indirects du soutien social dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T.....	117
5.5	Effet de modération du soutien social au travail sur l'impact de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F .....	120
5.6	Effet modérateur du soutien social dans la famille sur l'impact de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T.....	122
5.7	Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	125
5.8	Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail.....	127
5.9	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	129
5.10	Effets directs croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail.....	131
5.11	Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance au travail et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille .....	133
5.12	Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille et du conflit F-vers-T sur la performance au travail.....	135
5.13	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille.....	137
5.14	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance travail .....	138
5.15	Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail.....	141

5.16	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	143
5.17	Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille .....	144
5.18	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail.....	146
5.19	Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance au travail.....	147
5.20	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille .....	149
5.21	Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille .....	150
5.22	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact de conflit F-vers-T sur la performance au travail.....	152
5.23	Effets directs et indirects du soutien social et de la charge de travail au travail sur l'enrichissement T-vers-F et le conflit T-vers-F - *** p<.01.....	154
5.24	Effets directs et indirects du soutien social et de la charge de travail dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T et le conflit F-vers-T - *** p<.01; * p<.10 .....	154
5.25	Effets de l'enrichissement T-vers-F et du conflit T-vers-F sur le bien-être et la performance dans la famille (effets croisés) - *** p<.01; * p<.10.....	155
5.26	Effets de l'enrichissement T-vers-F et du conflit T-vers-F sur le bien-être et la performance au travail (effets intra-rôle) - *** p<.01; ** p<.05.....	155

- 5.27 Effets de l'enrichissement F-vers-T et du conflit F-vers-T sur le bien-être et la performance au travail (effets croisés) - \*\*\*  $p < .01$ ; \*\*  $p < .05$ ; \*  $p < .10$  .....156
- 5.28 Effets de l'enrichissement F-vers-T et du conflit F-vers-T sur le bien-être et la performance dans la famille (effets intra-rôle) - \*\*\*  $p < .01$  .....156

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
4.1 Déroulement de la collecte des données de l'étude prétest .....	81
4.2 Taux de réponse de l'étude prétest .....	82
4.3 MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F et l'enrichissement T-vers-F .....	88
4.4 MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T et l'enrichissement F-vers-T .....	89
4.5 MCFA – distinction entre affect positif au travail et affect négatif au travail .....	90
4.6 MCFA – distinction entre affect positif dans la famille et affect négatif dans la famille .....	90
4.7 Coefficients alpha des mesures de l'étude prétest .....	93
4.8 Répartition de la variance observée dans l'étude prétest .....	95
5.1 Taux de réponse de l'étude principale.....	100
5.2 Coefficients alpha des mesures de l'étude principale .....	103
5.3 Répartition de la variance observée dans l'étude principale .....	105
5.4 Moyennes et corrélations – étude principale: .....	107
5.5 Effets directs et indirects de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F .....	111
5.6 Effets directs et indirects de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T.....	113

5.7	Effets directs et indirects du soutien social au travail sur l'enrichissement T-vers-F .....	116
5.8	Effets directs et indirects du soutien social dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T.....	117
5.9	Effet de modération du soutien social au travail sur l'impact de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F .....	121
5.10	Effet modérateur du soutien social dans la famille sur l'impact de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T.....	123
5.11	Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	125
5.12	Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail.....	127
5.13	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	130
5.14	Effets directs croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail.....	131
5.15	Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance au travail et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille .....	134
5.16	Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille et du conflit F-vers-T sur la performance au travail.....	135
5.17	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille.....	137
5.18	Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance travail .....	139

5.19	Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail .....	142
5.20	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille .....	143
5.21	Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille .....	145
5.22	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail.....	146
5.23	Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance au travail.....	148
5.24	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille .....	149
5.25	Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille .....	151
5.26	Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact de conflit F-vers-T sur la performance au travail.....	152

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

Interface TF	Interface entre le travail et la famille
Conflit TF	Conflit entre le travail et la famille
Conflit T-vers-F	Conflit où le travail nuit à la famille
Conflit F-vers-T	Conflit où la famille nuit au travail
Enrichissement TF	Enrichissement entre le travail et la famille
Enrichissement T-vers-F	Enrichissement où le travail est bénéfique à la famille
Enrichissement F-vers-T	Enrichissement où la famille est bénéfique au travail
Ch.tra.	Charge de travail au travail
Ch.fam.	Charge de travail dans la famille
Sup.soc.	Soutien social
Aff.neg.	Affect négatif
Aff.pos.	Affect positif
Conf.T-vers-F	Conflit où le travail nuit à la famille
Conf.F-vers-T	Conflit où la famille nuit au travail
Enr.T-vers-F	Enrichissement où le travail est bénéfique à la famille
Enr.F-vers-T	Enrichissement où la famille est bénéfique au travail
B.ê.tra.	Bien-être au travail
B.ê.fam.	Bien-être dans la famille
Perf.tra.	Performance au sein du travail
Perf.fam.	Performance au sein de la famille
Sup.soc.	Soutien social

## RÉSUMÉ

L'objectif de la présente recherche est de comprendre ce qui influence et résulte des épisodes quotidiens de conflit et d'enrichissement entre le travail et la famille, s'intéressant du coup à l'interaction entre ces construits. Cet objectif s'inscrit dans une littérature où la compréhension du conflit et de l'enrichissement s'est développée principalement de façon parallèle et où le corpus de connaissances s'est construit dans une perspective essentiellement transversale (Maertz et Boyar, 2011). Plus spécifiquement, la présente étude s'intéresse aux événements quotidiens du travail et de la famille qui influencent l'expérience de conflit et d'enrichissement, en l'occurrence la charge de travail et le soutien social, ainsi qu'à leurs conséquences quotidiennes sur la performance et le bien-être des individus et ce, aussi bien au travail que dans la famille. La théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996) ainsi que la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) sont mobilisées afin d'articuler la façon dont ces phénomènes se construisent et se déploient quotidiennement. Une étude d'échantillonnage des expériences est réalisée sur un période de 5 journées (3 mesures par jour) auprès de 162 pharmacien(ne)s au Québec pour un total de 1330 observations. Les résultats obtenus par le biais d'analyses de type MSEM montrent que les épisodes de charge de travail élevée augmentent le conflit vécu entre le travail et la famille en raison du stress créé et capté par l'affect négatif alors que pour l'enrichissement, les affects ne jouent un rôle que dans le cas où le soutien social émerge de la famille. Il apparaît également que ce soutien social, lorsqu'issu de la famille, protège les individus dans les moments où ils vivent une charge de travail élevée. Les résultats montrent aussi que les épisodes de conflit ont un effet différent selon le rôle d'où il émerge : lorsqu'issu du travail, l'épisode de conflit diminue le bien-être des individus dans la famille alors que le bien-être au travail n'est pas influencé par le conflit vécu dans la famille. À l'inverse, l'épisode d'enrichissement augmente le bien-être des individus au travail et le bien-être dans la famille n'est pas influencé par l'enrichissement vécu au travail. Les effets sur la performance sont beaucoup moins clairs, ce qui remet en question l'hypothèse de la performance comme conséquence directe d'épisodes de conflit ou d'enrichissement. L'enrichissement qu'un individu vit durant la semaine apparaît également comme étant un facteur de protection à l'égard des effets néfastes des épisodes de conflit sur le bien-être et ce, autant au travail que dans la famille. Les résultats apportent une contribution à la littérature en démontrant les processus sous-jacents à la construction dynamique d'épisodes de conflit et d'enrichissement, en mettant en évidence l'interaction existant entre le conflit et l'enrichissement ainsi qu'en montrant une perméabilité différenciée des frontières du travail et de la famille.

**MOTS-CLÉS :** conflit travail-famille, enrichissement travail-famille, charge de travail, soutien social, bien-être, performance, échantillonnage des expériences.

## INTRODUCTION

La conjugaison du travail et de la famille représente un défi quotidien pour un grand nombre de travailleurs. Selon une vaste étude multisectorielle réalisée au Québec par Tremblay (2010), 55,2% des femmes et 42,6% des hommes sur le marché du travail ont de la difficulté à concilier travail et famille en raison du manque de temps et 71 % des individus sondés sont en faveur d'une réduction du temps de travail et ce, malgré la diminution de salaire que cela représente. Ceci montre bien l'ampleur de l'enjeu contemporain de la conciliation entre le travail et la famille et l'importance de s'en préoccuper, d'autant plus que les études montrent de plus en plus que la difficulté à conjuguer le travail et la famille a des effets importants sur la santé (ex. : le cholestérol et l'indice de masse corporelle - Van Steenberghe et Ellemers, 2009). La présente recherche s'intéresse à cette problématique à travers l'étude d'événements quotidiens pour mieux comprendre comment se construit cette conciliation travail-famille. Les prochains chapitres présentent successivement la problématique abordée dans cette recherche, le modèle conceptuel développé pour s'y intéresser, la méthodologie de recherche employée, l'étude prétest ainsi que l'étude principale réalisées et finalement les analyses effectuées ainsi qu'une discussion relative à ces résultats.

## CHAPITRE 1

### PROBLÉMATIQUE L'INTERFACE TRAVAIL-FAMILLE : UNE PERSPECTIVE ÉPISODIQUE

La recherche relative à la conciliation entre le travail et la famille s'est principalement développée autour de deux approches : l'approche du conflit entre le travail et la famille (ci-après nommée «conflit TF») et l'approche de l'enrichissement entre le travail et la famille (ci-après nommée «enrichissement TF»). Alors que la première renvoie à l'étude de l'incompatibilité d'un rôle avec un autre, l'enrichissement TF explique comment un rôle peut avoir des effets bénéfiques sur le second. La nuisance du travail à la famille et la nuisance de la famille au travail seront respectivement nommées ci-après «conflit T-vers-F» et «conflit F-vers-T» et l'effet bénéfique du travail sur la famille et l'effet bénéfique de la famille sur le travail seront respectivement nommés ci-après «enrichissement T-vers-F» et «enrichissement F-vers-T». La majorité des recherches portant sur la conciliation entre le travail et la famille, que ce soit dans une perspective de conflit ou d'enrichissement, a utilisé une méthodologie transversale pour expliquer le phénomène, considérant du coup les déterminants et effets du conflit TF et de l'enrichissement TF comme étant statiques. Les études se sont donc principalement intéressées à découvrir en quoi des niveaux de variables ont des effets sur les niveaux de conflit TF ou d'enrichissement TF que vivent les individus, que ce soit la pression au travail, l'implication, le soutien ou le détachement pour ne nommer que ceux-ci (Eby, Casper, Lockwood et Brinley, 2005; McNall, Nicklin et Masuda, 2010). Plus récemment, des chercheurs ont utilisé la méthode de l'échantillonnage des expériences («experience sampling method») pour comprendre l'effet d'événements sur le conflit TF et l'enrichissement TF. Cette méthode consiste en la mesure répétée (tous les jours et même plusieurs fois par jour)

de variables pour étudier le lien entre des événements du quotidien (ex. : un épisode de conflit, une demande ponctuelle de travail, etc.) et les variations observées dans les variables d'intérêt. Ce nouvel intérêt dans l'étude de la conciliation entre le travail et la famille est attribuable notamment aux avancées méthodologiques qui permettent de tester des modèles mettant en évidence que des variables reliées au travail sont dynamiques. À titre d'exemple, mentionnons l'étude d'Illies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue et Ilgen (2007) qui démontre que les variations de la charge quotidienne de travail contribuent aux variations de la perception de conflit TF lors de la même journée. Cette perspective mène à des conclusions différentes que lorsque l'on évalue la façon dont le niveau global de charge est associé au conflit généralement vécu. Effectivement, les événements de charge de travail élevée ont possiblement une influence limitée dans le temps et il se peut que leur impact soit estimé comme étant moindre lorsqu'évalué rétrospectivement et en regard d'un niveau général. À titre d'illustration de la différence potentielle des conclusions tirées selon la méthode utilisée, Beal et Weiss (2003) rapportent le cas du lien entre l'exercice et la fréquence cardiaque. Dans cette relation, l'observation d'un état général mène à conclure que le fait de faire de l'exercice diminue la fréquence cardiaque, alors qu'une mesure momentanée de l'expérience durant l'activité montre que l'exercice augmente la fréquence cardiaque. Dans ce cas, l'état général donne des indications sur un phénomène qui est lent à se produire et pour lequel on peut faire des comparaisons inter sujets alors que l'expérience donne des indications sur des variations intra individuelles. Ce faisant, la méthode de l'échantillonnage des expériences ajoute une compréhension supplémentaire aux études transversales et même longitudinales classiques, en mettant en évidence des mécanismes différents, s'opérant de façon plus ponctuelle (Maertz et Boyar, 2011).

Cette approche épisodique pour étudier le conflit ou l'enrichissement entre le travail et la famille permet donc de capter les variations intra individuelles de ces

phénomènes, apportant une information différente de l'étude de l'état général qui traite ces variations comme faisant partie de l'erreur de variance due à la mesure. Cette approche s'ajoute donc à l'approche transversale pour apporter un angle d'analyse différent à la compréhension de la problématique de la conciliation travail-famille. Pris ensembles, les perspectives épisodique et transversale promettent de dresser un portrait plus large de la problématique.

Malgré l'intérêt grandissant pour la capture des expériences dans leur contexte naturel, on connaît encore peu ce qui explique et découle du conflit TF et de l'enrichissement TF au quotidien. La recension réalisée permet de constater que les études portant sur la dynamique du conflit TF et de l'enrichissement TF sont encore peu nombreuses dans la littérature. Les études s'y étant intéressées ont notamment étudié pour déterminants : les demandes du travail (Butler, Grzywacz, Bass et Linney, 2005; Ilies et al., 2007), le contrôle sur le travail (Butler et al., 2005), la récupération associée au sommeil (Sonnetag, Mojza, Demerouti et Bakker, 2012) et le détachement à l'égard du travail (Sanz-Vergel, Demerouti, Bakker et Moreno-Jiménez, 2011); et pour conséquences : le bien-être (Allis et O'Driscoll, 2008), les affects (Ilies, Johnson, Judge et Keeney, 2011), la performance (Volman, Bakker et Xanthopoulou, 2013) et la santé (Bono, Glomb, Shen, Kim et Koch, 2012). Tel qu'il sera discuté ultérieurement, ces études s'intéressent pour la plupart au conflit TF dans le rôle du travail (rarement à l'enrichissement TF) et la prise en compte simultanée du conflit TF et de l'enrichissement TF est quasi absente de la littérature. Il reste donc beaucoup à faire pour comprendre le fonctionnement quotidien du conflit TF et de l'enrichissement TF tel que le remarquent Maertz et Boyar (2011) dans leur appel à l'utilisation de la perspective épisodique pour étudier l'interface travail-famille.

C'est donc dans cette perspective épisodique que s'inscrit la présente recherche en s'intéressant aux événements quotidiens du travail et de la famille qui influencent l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF, en l'occurrence la charge de travail et le soutien social, ainsi qu'à leurs conséquences quotidiennes sur la performance et le bien-être des individus. Ce faisant, la présente recherche s'intéresse à la dynamique qui anime le conflit TF et l'enrichissement TF mais également à l'interaction entre les deux. La présente étude porte également un regard sur le rôle de la famille en postulant que l'enrichissement F-vers-T et le conflit F-vers-T sont des phénomènes tout aussi dynamiques que l'enrichissement T-vers-F et le conflit T-vers-F, ce qui est peu étudié à ce jour. Afin de comprendre cette dynamique et la façon dont des événements de conflit TF et d'enrichissement TF se construisent et se déploient dans le temps, la théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996) ainsi que la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) sont mobilisées. La théorie des événements affectifs permet principalement de mettre en évidence le fait que des événements du quotidien ont des effets immédiats sur les affects et les attitudes des individus, en l'occurrence le conflit TF et l'enrichissement TF. La théorie des ressources montre quant à elle comment les expériences de conflit TF et d'enrichissement TF sont respectivement influencées par des épisodes de charge de travail qui réduisent les ressources d'un individu (temps, énergie, etc.) et des épisodes de soutien social qui contribuent à ce qu'un individu ait plus de ressources (confiance en soi, informations, etc.). Avant de présenter plus en détail ces processus quotidiens, le prochain chapitre définit les notions de conflit TF et d'enrichissement TF qui sont au centre de la présente étude.

## CHAPITRE 2

### MODÈLE CONCEPTUEL

Dans la présente étude, le terme «interface travail-famille» est utilisé pour référer à la jonction entre le travail et la famille et se veut inclusive de toutes les relations les mettant en association, incluant ainsi à la fois les relations conflictuelles et facilitatrices qui feront l'objet d'une discussion dans cette section. Les termes «relationship» et «linking mechanisms» tels que définis par Edwards and Rothbard (2000) ainsi que les termes «conciliation» et «équilibre» sont quelques exemples de termes issus de la littérature qui sont inclus dans cette notion d'interface. En abordant la question d'interface, il est primordial de définir les notions de travail et de famille. À ce sujet, il est intéressant de noter que la quasi-totalité des études sur le thème omet de définir ces concepts, laissant ainsi un large flou. Toutefois, en analysant les instruments de mesure utilisés dans les diverses études empiriques, il est possible de déduire que le travail fait généralement référence à la même définition que celle donnée par Edwards et Rothbard (2000), c'est-à-dire une activité instrumentale visant à supporter la vie (principalement financièrement). La famille, bien qu'elle puisse inclure de nombreuses notions telles que le soutien aux parents et aux proches, est souvent mesurée comme étant l'activité associée à la prise en charge des enfants et/ou l'implication dans des activités avec son conjoint(e) et/ou époux(se). Bien que la conciliation puisse être étudiée dans une perspective plus large en incluant d'autres rôles tels que celui d'étudiant (Hecht et McCarthy, 2010) ou d'aidant naturel, la présente étude se limite aux rôles du travail et de la famille en raison de la grande saillance généralement reconnue de ces rôles au sein de la population (Tremblay, 2010).

Tel qu'évoqué plus tôt, la littérature relative à l'interface travail-famille s'est principalement développée autour de deux grandes approches : l'approche conflictuelle et l'approche de l'enrichissement. Ces deux approches étant au cœur de la présente étude, elles sont présentées dans les prochaines sous-sections.

### 2.1 Les effets négatifs de la combinaison des rôles : l'approche conflictuelle

La majorité des études ayant étudié l'interface travail-famille s'est intéressée à ses aspects négatifs, que ce soit au niveau individuel ou organisationnel (Michel et al., 2011). D'ailleurs, dans une importante recension de la littérature, Eby et al. (2005) rapportent que seulement 18% des études recensées s'intéressent aux effets bénéfiques de l'absence de conflit TF. Cette perspective occupe donc une place importante dans la littérature. Bien que certains chercheurs se soient intéressés à divers effets négatifs associés à la multiplicité des rôles depuis longtemps, nommons notamment Kahn et al. (1964) et Voydanoff (1980), c'est véritablement en 1985 qu'une conceptualisation visant à expliquer l'interface entre le travail et la famille est proposée par Greenhaus et Beutell, donnant naissance formellement à l'approche conflictuelle. Cette approche est sans conteste celle qui donna lieu au plus grand nombre d'études et qui suscite encore aujourd'hui de nombreuses recherches (Eby et al., 2005; Michel et al., 2011).

Sur la base des travaux jusqu'alors menés à l'égard des conflits de rôles, Greenhaus et Beutell (1985) s'intéressent spécifiquement au lien entre les rôles du travail et de la famille, laissant de côté les autres rôles dont il est déjà question dans la littérature :

passé-temps, implication sociale, etc. Largement basés sur les travaux de Kahn et al. (1964), Greenhaus et Beutell s'intéressent aux conflits que vivent les individus en regard de ces rôles et proposent pour une première fois une définition du conflit TF :

«(...) a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.» p. 77

La notion d'incompatibilité est au cœur de cette définition du conflit TF où sont mis en opposition les diverses pressions associées aux rôles. Un des apports majeurs de ces auteurs consiste en la prise en compte simultanée des deux rôles. Sur la base de l'analyse des études empiriques jusqu'alors réalisées sur le conflit TF, Greenhaus et Beutell dégagent trois formes de conflit possibles: le conflit dû au temps («time-based»), le conflit dû à la tension («strain-based») et le conflit dû au comportement («behavior-based»). C'est autour de cette catégorisation que se construit leur modèle présenté à la figure 2.1.

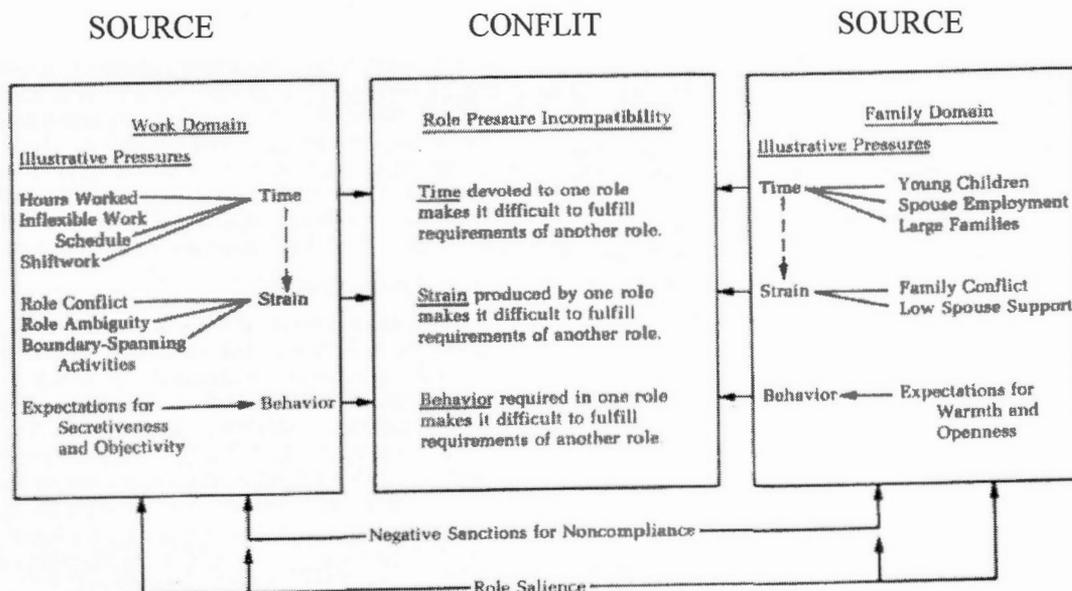


Figure 2.1 Modèle du conflit entre le travail et la famille (Tiré de Greenhaus et Beutell, 1985)

### 2.1.1 Conflit dû au temps

Cette forme de conflit TF est basée sur le principe que le temps utilisé pour réaliser des activités dans un rôle ne peut pas être utilisé pour l'autre rôle et crée ainsi une incompatibilité. Le modèle en propose deux formes. Dans la première incompatibilité, la contrainte est physique (ex. : impossibilité d'être à une conférence et à la garderie en même temps). Dans la seconde, la contrainte est davantage une préoccupation associée à cette impossibilité de réaliser une activité de l'autre rôle (ex. : penser que l'on devrait être à la garderie alors que nous assistons à une conférence). Les contraintes dans cette forme de conflit TF peuvent provenir à la fois du travail (ex. : heures trop nombreuses, irrégularité des horaires, surtemps et

inflexibilité) et de la famille (ex. : jeunes enfants, enfants nombreux et conjoint au travail).

### 2.1.2 Conflit dû à la tension

Lorsque la tension vécue dans un rôle affecte la performance dans un autre rôle, il y a alors une incompatibilité entre les demandes des deux rôles, ce que Greenhaus et Beutell appellent le conflit dû à la tension. Ce conflit peut se manifester notamment par de l'anxiété ou de la fatigue. Étant donné le caractère plus vaste de cette forme de conflit, un grand nombre de sources de tensions sont probables autant au travail que dans la famille. À titre d'exemple figurent l'ambiguïté dans un rôle, les conflits vécus, le manque de soutien, le désaccord entre les conjoints à l'égard des rôles ou même la présence de jeunes enfants. Pour expliquer ce type de conflit TF, Greenhaus et Beutell expliquent qu'il y a contamination négative («negative spillover») entre les domaines; des agents stressants issus d'un rôle ont des répercussions négatives sur l'autre rôle. Sans explicitement le postuler, ce type de conflit est davantage lié à l'affect engendré par des événements issus d'un rôle, affect qui contamine alors l'autre rôle.

### 2.1.3 Conflit dû aux comportements

Cette forme de conflit TF implique que des comportements demandés dans le cadre d'un rôle sont incompatibles avec ceux demandés dans un autre rôle. Bien que ce type de conflit TF ne soit pas supporté par leurs données empiriques, Greenhaus et Beutell (1985) maintiennent que ce lien existe, argumentant que certains comportements qui sont davantage privilégiés dans un rôle (ex. : la fermeté au travail) sont incompatibles avec des comportements demandés à la maison (ex. : être chaleureux avec les enfants). Cette explication n'est toutefois pas élaborée théoriquement et présente généralement une faible validité dans les études empiriques ultérieures (Netemeyer, Boles et McMurrian, 1996).

### 2.1.4 Des variables modératrices du conflit

À l'incompatibilité entre les rôles en raison du temps, de la tension et des comportements, s'ajoutent deux variables venant potentiellement exacerber le conflit selon Greenhaus et Beutell (1985) : 1) la saillance du rôle; plus un rôle est saillant, plus l'importance de répondre aux pressions de ce rôle est élevée, ce qui rend la tension encore plus grande lorsque ce rôle est occupé en même temps qu'un autre, et 2) les sanctions négatives; plus les conséquences négatives associées au fait de ne pas accomplir un rôle sont grandes, plus le conflit est grand lorsque ce rôle est mis en tension avec un autre.

### 2.1.5 Direction du conflit TF

Le modèle de Greenhaus et Beutell (1985) ne conceptualise pas la direction du conflit TF puisqu'il porte un regard sur *l'incompatibilité*. Toutefois, la littérature comprend et utilise le modèle comme étant la nuisance d'un rôle sur l'autre, nuisance dérivée de cette incompatibilité. Aussi, la question de la direction du conflit TF est rapidement soulevée dans la littérature suite à la proposition de Greenhaus et Beutell (1985), d'abord par quelques chercheurs dont Gutek, Searle et Klepa (1991), et ensuite formellement par Netemeyer et al., (1996) qui développent un instrument mesurant de façon différenciée le conflit T-vers-F et le conflit F-vers-T selon d'où origine l'incompatibilité. Cette distinction sera reprise plus tard par Carlson, Kacmar et Williams (2000) dans une autre mesure du conflit TF. Dans une méta-analyse, Michel et al. (2011) supportent la bidirectionnalité du conflit TF en démontrant que certaines variables sont associées au conflit T-vers-F (ex. : implication au travail, variété des tâches, autonomie de la tâche) alors que d'autres sont des antécédents du conflit F-vers-T (ex. : l'ampleur de la charge parentale). Michel et al. (2011) observent également que certaines variables sont antécédentes aux deux types de conflits, notamment les stressors au travail (ex. : conflits interpersonnels, ambiguïté des tâches, surcharge et soutien). Les études empiriques soutiennent donc qu'il existe une distinction entre le conflit T-vers-F et le conflit F-vers-T, distinction qui est maintenue dans la présente recherche tel qu'il sera discuté dans les sections portant sur la charge de travail et le soutien social comme déterminants du conflit TF.

### 2.1.6 Le conflit TF : un concept dynamique

Lorsque l'on s'attarde à la nature même du conflit TF, on constate que cette nuisance d'un rôle sur l'autre qui le définit est profondément dynamique; plusieurs causes de cette nuisance sont très changeantes dans le temps. Par exemple, l'école qui appelle un mercredi matin car un enfant est malade et qu'il faut aller le chercher (conflit de temps issu de la famille) ou bien une présentation importante prévue pour le lendemain au travail qui occasionne du stress et qui fait que l'on est moins attentif le soir à la maison (conflit de tension issu du travail). Plusieurs événements du quotidien peuvent donc susciter un conflit entre le travail et la famille de façon sporadique, faisant en sorte que l'expérience de conflit TF varie d'une journée à l'autre. D'ailleurs, si l'on s'attarde au questionnaire de Netemeyer et al. (1996) classiquement utilisé pour mesurer le conflit TF comme un état général, on peut facilement concevoir que ses items pourraient référer à une journée spécifique. Par exemple, la question demandant si des choses à effectuer à la maison doivent être mises de côté en raison de demandes du travail («Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me») sera sans doute répondue de façon différente la journée où l'on doit terminer de rédiger un rapport à la maison le soir qu'une autre journée où ce n'est pas le cas.

Outre cette compréhension théorique de la dynamique quotidienne du conflit TF, des études empiriques ont plus récemment commencé à mettre en évidence ces variations journalières du conflit TF. Parmi la dizaine d'articles recensés, figure celle de Butler et al. (2005) qui montre que les caractéristiques des tâches au cours d'une journée (charge, habiletés requises et contrôle) ont des effets significatifs sur le conflit T-vers-F vécu cette même journée; les variations quotidiennes des caractéristiques du travail sont associées à des variations quotidiennes du conflit T-vers-F. Sur une période de

14 jours, Butler et al. (2005) observent une variance intra individuelle de l'ordre de 62% contre une variance interindividuelle de 38%. Les variations observées sont donc davantage attribuables aux différences de conflit T-vers-F quotidien pour chaque individu qu'aux différences de niveau de conflit T-vers-F entre les individus. L'étude d'Illies et al. (2007) montre également le dynamisme quotidien du conflit T-vers-F. Ils rapportent un ratio de variance intra individuelle de 40% et démontrent que lors des journées où la charge de travail est plus élevée, le conflit T-vers-F est également plus élevé. Finalement, l'étude de Wood, Michaelides et Totterdell (2013) qui utilise une variable proche du conflit TF, l'interférence TF, rapporte une variance intra individuelle de 48% à l'égard de l'interférence T-vers-F dans une étude sur l'effet médiateur de cette interférence sur la relation entre la charge de travail et le bien-être. Ainsi, conformément à ces études, il est attendu que le conflit T-vers-F observé dans la présente recherche montre une variance intra individuelle.

En ce qui concerne la dynamique du conflit F-vers-T, la littérature est encore plus ténue. Trois études utilisant une perspective épisodique ont été relevées. Tout d'abord, l'étude de Wang, Liu, Zhan et Shi (2010) s'est intéressée au conflit F-vers-T comme déterminant quotidien de la consommation d'alcool, sans toutefois observer d'effet significatif. Ces derniers ne rapportant pas la part de variance intra individuelle observée, il est difficile de dire si cette étude soutient l'existence d'une dynamique quotidienne à l'égard du conflit F-vers-T. Toutefois, l'étude de Nohe, Michel et Sonntag (2013) rapporte quant à elle une variance intra individuelle du conflit F-vers-T de l'ordre de 51% et montre que les variations quotidiennes du conflit F-vers-T expliquent les variations quotidiennes de la performance au travail. Finalement, l'étude de Wood et al. (2013) précitée rapporte une variance intra individuelle de 64% à l'égard de l'interférence F-vers-T, appuyant indirectement la variabilité du conflit F-vers-T. Ainsi, sur la base de la théorie discutée plus tôt montrant que des événements familiaux varient quotidiennement et peuvent nuire au

travail et des démonstrations empiriques, la présente étude postule que le conflit F-vers-T affiche également une dynamique quotidienne. Ce faisant, les résultats de la présente étude permettront de contribuer à la littérature naissante relative à la variabilité du conflit F-vers-T.

La présente étude revêt un caractère novateur en étudiant simultanément le conflit T-vers-F et le conflit F-vers-T et postule que l'expérience quotidienne de conflit TF est bidirectionnelle. Plus spécifiquement, il est postulé que :

- H1 : L'expérience de conflit T-vers-F varie quotidiennement pour chaque individu (variance intra individuelle).
- H2 : L'expérience de conflit F-vers-T varie quotidiennement pour chaque individu (variance intra individuelle).

## 2.2 Les effets positifs de la combinaison des rôles : l'enrichissement TF

Les premières réflexions sur une relation positive entre les rôles occupés par un individu remontent aux années 70 alors que Marks (1977) propose que l'énergie, en plus d'être vue dans une perspective de rareté physiologique (qui est la façon classique de regarder la multiplicité des rôles), peut être comprise comme étant expansible si l'on considère son aspect socio-culturel. Ce faisant, Marks (1977) tente de trouver une explication à ceux et celles qui vivent une multiplicité de rôles et qui ne sont pas en manque d'énergie dans un rôle ou l'autre. Il démontre alors qu'il

existe une construction sociale de l'énergie, c'est-à-dire que l'engagement dans un rôle peut créer une énergie supplémentaire qui sera alors disponible pour les autres rôles. S'en suivent dans la littérature à l'égard de l'interface travail-famille l'émergence d'une diversité de concepts dont les définitions varient légèrement mais qui ont tous en commun l'effet positif de la combinaison de rôles : «enrichment», «positive spillover», «expansionism», «facilitation» et «enhancement» (Carlson, Kacmar, Wayne et Grzywacz, 2006<sup>1</sup>).

Bien qu'étudié empiriquement depuis Marks (1977), ce n'est qu'en 2006 qu'une théorie formelle de *l'enrichissement TF* pour comprendre et structurer la recherche sur cet aspect positif de l'interface travail-famille est proposée. Greenhaus et Powell (2006) définissent alors l'enrichissement TF comme étant l'amélioration de la qualité d'un rôle en raison de l'expérience d'un autre rôle : «(...) the extent to which experiences in one role improve the quality of life in the other role. p. 73». L'apport de Greenhaus et Powell (2006) consiste en la proposition d'une explication des processus par lesquels les expériences sont transférées d'un domaine à l'autre. Sur la base de diverses études empiriques et notamment celle de Hanson, Colton et Hammer (2003) dont les résultats laissent voir deux types d'enrichissement TF (instrumental et affectif), Greenhaus et Powell (2006) proposent un modèle de l'enrichissement TF qui est présenté à la figure 2.2.

---

<sup>1</sup> Le terme le plus populaire dans la littérature, outre l'enrichissement, est sans doute le «positive spillover» qu'Edwards et Rothbard (2000) définissent comme étant l'effet du travail et de la famille l'un sur l'autre, faisant en sorte que les deux domaines deviennent similaires au niveau des affects et des comportements. Ainsi, des émotions, attitudes ou des comportements positifs issus du travail peuvent avoir un effet sur les émotions, attitudes ou comportements à la maison.

FIGURE 1  
Model of Work-Family Enrichment

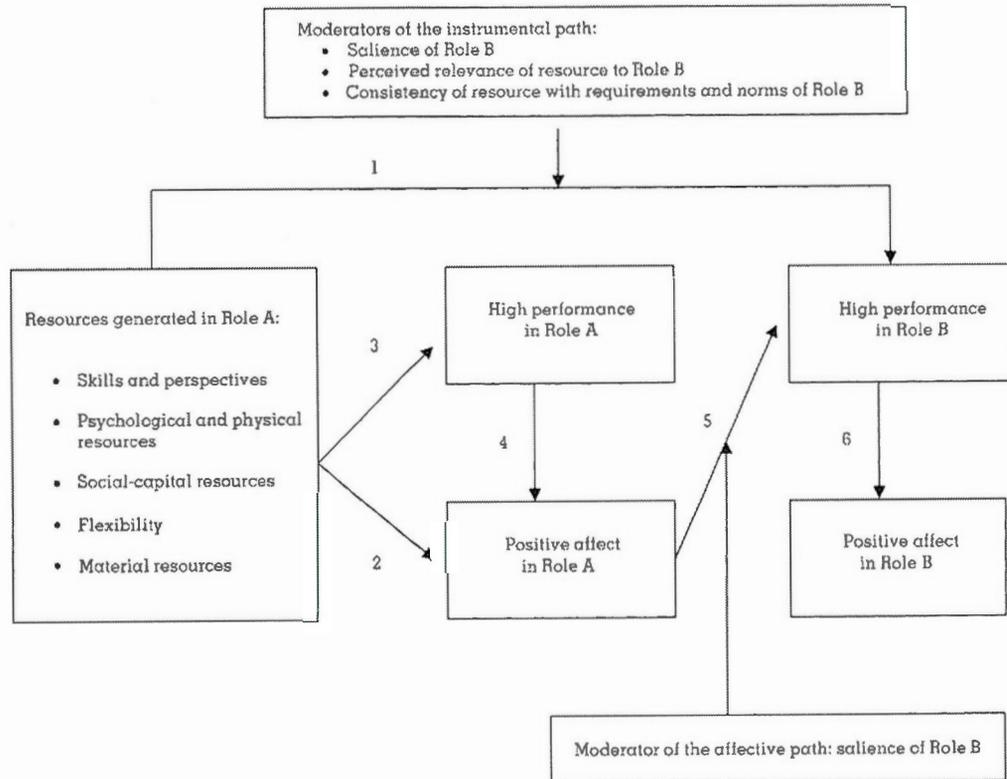


Figure 2.2 Modèle de l'enrichissement entre le travail et la famille (tiré de Greenhaus et Powell, 2006)

Le modèle propose qu'il y a enrichissement TF lorsque les ressources acquises dans un rôle améliorent la qualité de vie dans un autre rôle. L'enrichissement TF peut être bidirectionnel. La qualité de vie est définie dans le modèle par la présence de performance et d'affects positifs. Le modèle propose donc que les ressources présentes dans un rôle (celles proposées dans le modèle le sont à titre d'exemple selon les auteurs) peuvent être directement transférées dans un autre rôle et en promouvoir la qualité de vie (processus instrumental d'enrichissement TF) ou bien

créer un affect positif (via une performance accrue) qui est lui-même transféré dans un autre rôle (processus affectif d'enrichissement TF). Dans ce dernier processus, Greenhaus et Powell (2006) proposent que le fait de vivre un affect positif augmente les fonctions cognitives, améliorant par le fait même la performance dans l'autre rôle. Aucun lien n'est prévu directement de l'affect d'un rôle à celui d'un autre, ce qui apparaît pourtant comme étant un mécanisme possible si l'on regarde d'autres études s'intéressant à l'enrichissement TF (ex. : Carlson et al., 2006). Le modèle comprend également des modérateurs qui montrent principalement que l'importance accordée aux résultats obtenus dans le rôle B ainsi que la pertinence perçue des ressources feront en sorte que les ressources seront utilisées ou non.

Dans le cadre du développement d'une mesure de l'enrichissement TF ancrée dans cette conceptualisation (questionnaire présenté à l'annexe C), Carlson et al. (2006) montrent que les ressources à la base de l'enrichissement TF suivent une structure différente de celle proposée par Greenhaus et Powell (2006). Plus spécifiquement, ils montrent par le biais d'analyses factorielles confirmatoires que l'enrichissement T-vers-F est distinct de l'enrichissement F-vers-T<sup>2</sup> et que les mécanismes d'enrichissement TF sont différents selon la direction. Ils dégagent trois (3) mécanismes de l'enrichissement T-vers-F: 1) les habiletés et connaissances, 2) les affects et 3) le capital personnel (ex. : estime de soi) alors que pour l'enrichissement F-vers-T, les trois (3) dimensions qui émergent sont: 1) les habiletés et connaissances, 2) les affects et 3) l'efficacité (ex. : le temps). Ceci suggère donc une bi-directionnalité de l'enrichissement TF qui ne serait pas symétrique. Il faut noter ici que cet écart n'est pas surprenant dans la mesure où Greenhaus et Powell (2006) ne visaient pas une liste exhaustive des ressources, leur modèle se voulant véritablement une compréhension des processus (ou trajectoires) par lesquels il y a

---

<sup>2</sup>Carlson et al. (2006) rapportent également des coefficients de corrélation très faibles entre ces construits (entre .36 et .56 selon la dimension).

transfert positif, alors que l'instrument de Carlson et al. (2006) en fait un modèle davantage à propos des types de ressources utilisées.

Outre la distinction théorique, la recension de la littérature de Greenhaus et Powell (2006) montre que la majorité des études menées jusqu'alors soutiennent l'existence d'un phénomène d'enrichissement des rôles, phénomène indépendant du conflit TF. Les faibles corrélations obtenues entre le conflit TF et l'enrichissement TF (Carlson et al., 2006) ainsi que la littérature qui montre depuis des liens différenciés avec divers déterminants et conséquences démontrent qu'il s'agit de construits distincts (Eby et al., 2005).

### 2.2.1 Enrichissement TF : un concept dynamique

Tout comme pour le conflit TF, l'enrichissement TF réfère à un phénomène dont l'expérience peut varier d'une journée à l'autre. Effectivement, si l'on s'attarde aux ressources discutées dans le modèle théorique de Greenhaus et Powell (2006), on comprend que leur impact positif sur l'interface travail-famille peut être sporadique. À titre d'exemples d'événements pouvant intervenir sporadiquement et différer d'une journée à l'autre, nommons l'octroie d'un bonus au travail (ressource matérielle issue du travail), un encouragement d'un conjoint (ressource sociale issue de la famille), une formation utile (habiletés issus du travail), etc. Aussi, comme pour le conflit TF, la mesure de Carlson et al. (2006) qui est classiquement utilisée pour capter le niveau général d'enrichissement TF peut être aisément comprise dans une perspective quotidienne. Par exemple, la réponse d'un individu à la question demandant si son implication au travail l'amène à se sentir heureux et influence la qualité de sa

présence à la maison («My involvement in my work makes me feel happy and this helps me be a better family member») sera sans doute différente la journée où il a reçu une promotion que la journée où il a eu des clients particulièrement difficiles.

Tout comme pour le conflit TF, une littérature relative au dynamisme de l'enrichissement TF émerge mais reste encore éparse. La recension des études empiriques réalisée a permis de relever deux démonstrations que l'expérience d'enrichissement T-vers-F aussi bien que F-vers-T varie quotidiennement. Premièrement, Butler et al. (2005) observent des variations quotidiennes de l'enrichissement T-vers-F (69% de variance intra individuelle): lorsque les demandes du travail sont élevées, l'enrichissement T-vers-F pour cette même journée est plus faible. Une seconde étude relevée, celle de Culbertson, Mills et Fullagar (2012), observe un ratio de variance intra individuelle de 52% et montre que les variations journalières d'enrichissement T-vers-F sont expliquées par les variations quotidiennes de l'engagement au travail. Aucune étude empirique ne semble avoir étudié à ce jour l'enrichissement F-vers-T dans une perspective quotidienne. La présente étude souhaite donc apporter une démonstration supplémentaire de cette variation quotidienne de l'enrichissement T-vers-F et une première démonstration de la variance quotidienne de l'enrichissement F-vers-T afin de contribuer à cette nouvelle littérature sur l'aspect dynamique de l'enrichissement TF. Conformément aux études précitées, la présente étude s'attend à observer une variance intra individuelle. La présente recherche propose pour une première fois de regarder simultanément l'enrichissement T-vers-F et F-vers-T. Ainsi, il est postulé que :

H3 : L'expérience d'enrichissement T-vers-F varie quotidiennement pour chaque individu (variance intra individuelle).

H4 : L'expérience d'enrichissement F-vers-T varie quotidiennement pour chaque individu (variance intra individuelle).

### 2.3 Le conflit TF et l'enrichissement TF : une perspective dynamique

Tel que discuté dans la section précédente, la présente étude propose d'aborder le conflit TF et l'enrichissement TF de façon dynamique en étudiant leurs variations journalières. Afin de positionner théoriquement la façon dont se construisent ces épisodes quotidiens de conflit TF et d'enrichissement TF, la théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996) est mobilisée. Cette théorie montre comment des événements du quotidien modifient immédiatement et momentanément les affects des individus qui à leur tour influencent les attitudes et comportements. Cette théorie est par la suite combinée à la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) afin de comprendre la nature des événements quotidiens qui sont susceptibles d'influencer l'expérience quotidienne de conflit TF et d'enrichissement TF. La figure 2.3 présente d'ailleurs le modèle d'analyse développé dans le cadre de la présente étude, modèle qui est discuté dans les prochaines sous-sections.

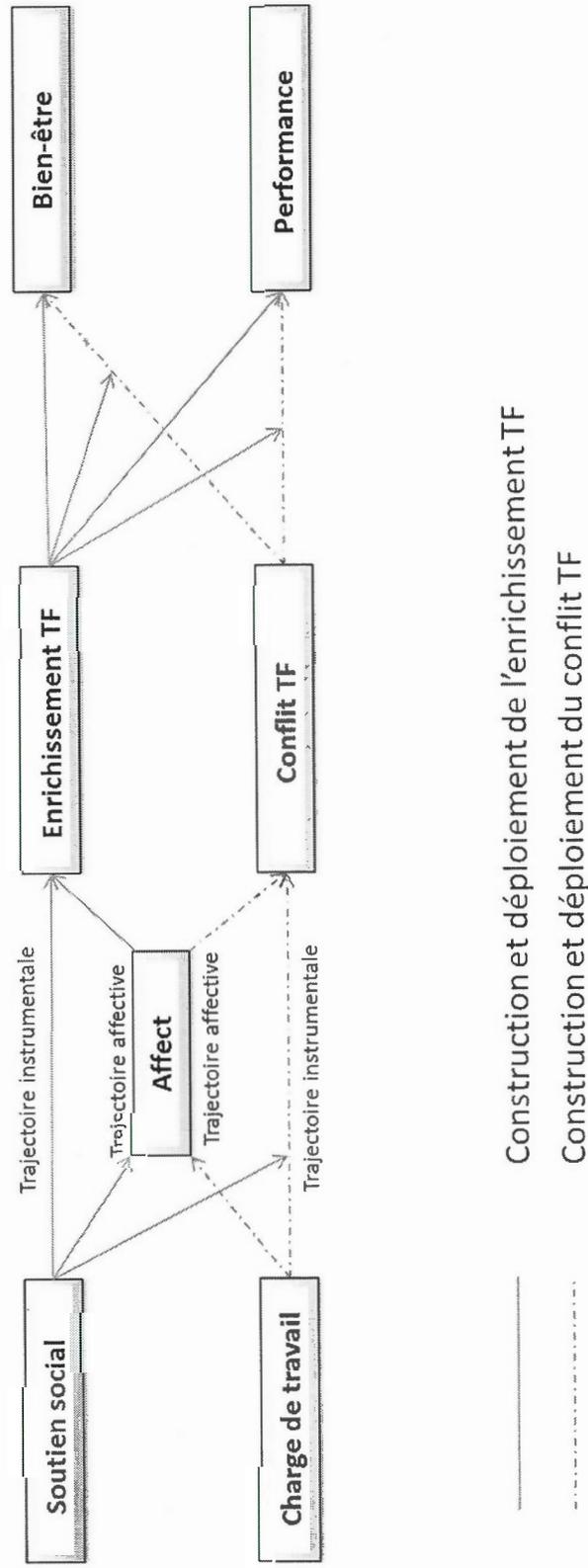


Figure 2.3 Modèle d'analyse pour une perspective épisodique de l'interface travail-famille

### 2.3.1 La théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996)

Devant une définition conceptuellement problématique de la satisfaction au travail, Weiss et Cropanzano (1996) développent la théorie des événements affectifs afin d'effectuer une distinction claire entre le construit que représente la satisfaction au travail et ses causes. Cette théorie établit clairement la différence entre le jugement, ou attitude, qui représente une composante cognitive (en l'occurrence la satisfaction au travail) et les réactions affectives (négatives ou positives) qui influencent la formation de ce jugement. Ce faisant, Weiss et Cropanzano (1996) montrent l'importance d'étudier de façon indépendante les affects, leurs causes et leur influence sur la formation d'une attitude. Basée principalement sur les études portant sur les émotions, la théorie des événements affectifs introduit le temps comme élément central du processus de construction des attitudes; les affects fluctuent considérablement dans le temps et ces variations sont attribuables à des événements spécifiques.

Weiss et Cropanzano (1996) dissèquent donc la séquence se produisant lorsqu'un événement a une incidence affective (positive ou négative) pour un individu (figure 2.4). Cette réaction affective a des impacts sur l'attitude, mais également sur le comportement qui peut être directement associé à l'affect et/ou à l'attitude. La théorie explique également que le contexte environnemental, qui est plutôt stable, a une incidence sur le type d'événements susceptibles de survenir. De plus, les caractéristiques individuelles telles les traits de personnalité influencent les expériences affectives.

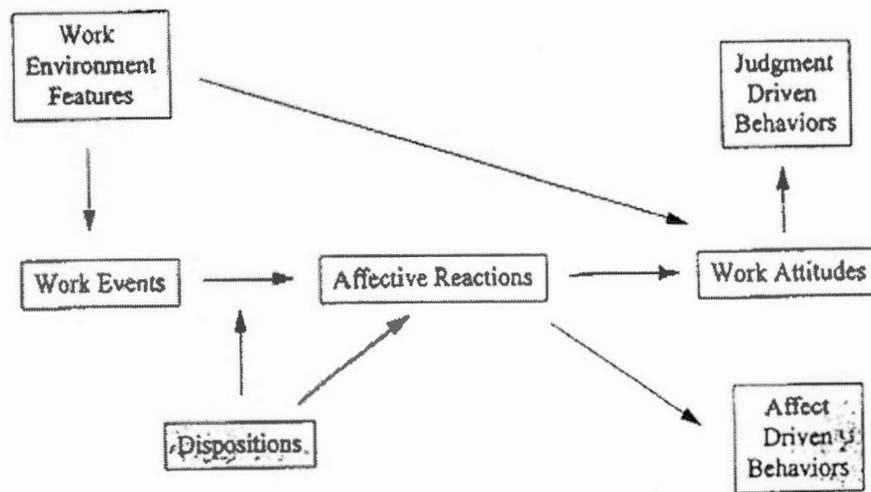


Figure 3. Affective Events Theory: Macro Structure

Figure 2.4 Théorie des événements affectifs (tiré de Weiss et Cropanzano, 1996)

### 2.3.1.1 Les événements affectifs et le conflit TF

Appliqué à l'expérience de conflit TF, ce modèle permet de comprendre que le conflit TF est une attitude, un jugement à propos d'une situation, qui fluctue selon les expériences affectives ponctuelles que vit l'individu en réponse à des événements du quotidien. Concrètement, prenons l'exemple d'un individu à qui on demande de terminer de rédiger un rapport pour le lendemain et qui doit demeurer au bureau plus longtemps ou encore travailler à la maison le soir alors qu'il a des obligations familiales à remplir (ex. : devoirs des enfants, faire des courses, etc.). Selon la théorie des événements affectifs, cet événement provoque chez cet individu une réaction affective négative qui, à son tour, augmente la perception de conflit du travail vers la famille. La théorie prévoit également que des variables qui sont de

nature plus stable influencent le processus. Pour le conflit TF, ces variables sont par exemple liées à l'emploi (ex. : certains emplois sont plus susceptibles d'exiger des livrables dans des délais serrés) ou encore des traits de personnalité qui prédisposent ou non un individu à vivre des affects négatifs. La théorie des événements affectifs permet donc d'élargir la théorie du conflit TF de deux façons. Tout d'abord, en explicitant le processus affectif impliqué lorsque l'on regarde la dynamique quotidienne; elle permet de raffiner l'explication du conflit. Effectivement, elle montre comment les rôles du travail et de la famille peuvent induire une tension, affect négatif, qui influence l'expérience de conflit TF. L'étude d'Ilies et al. (2007) utilisent notamment cette théorie pour positionner le conflit T-vers-F comme étant une attitude découlant d'événements ponctuels suscitant des affects négatifs. Ce faisant, le conflit dû à une réelle incompatibilité entre les rôles (ex. : impossibilité d'être à deux endroits en même temps) est plus clairement dissocié du conflit dû à la tension induite par l'occupation de ces rôles (ex. : culpabilité ressentie à l'idée de ne pas être à la maison durant la soirée). La théorie permet alors de dessiner deux trajectoires pour expliquer le conflit TF : une trajectoire instrumentale (conflit dû aux ressources limitées) et une trajectoire affective (conflit dû à la tension induite). Cette explication sera détaillée davantage avec la théorie de la conservation de Hobfoll (1989) dans la prochaine section. Ensuite, la théorie des événements affectifs permet véritablement de positionner le conflit TF dans une perspective dynamique en positionnant les sources de conflits identifiées par Greenhaus et Beutell (1985) et Netemeyer et al. (1996) comme autant d'événements quotidiens susceptibles de causer des expériences de conflit.

### 2.3.1.2 Les événements affectifs et l'enrichissement TF

La théorie des événements affectifs permet également de comprendre comment l'expérience d'enrichissement TF se construit quotidiennement. Rappelons que l'enrichissement TF prévoit que le travail et la famille sont susceptibles de s'influencer positivement l'un et l'autre soit parce qu'ils offrent des ressources utiles à l'autre rôle ou parce que l'accès à ces ressources a une influence positive sur l'affect des individus. Tout comme pour le conflit TF, la théorie des événements affectifs permet de comprendre ces ressources issues du travail ou de la famille comme étant ancrées dans autant d'événements du quotidien. Prenons par exemple un après-midi de congé inattendu octroyé au travail (ressource de temps) ou encore un encouragement reçu du conjoint le matin (ressource sociale). Ces deux événements ponctuels ont une influence immédiate sur l'individu. Plus encore, la théorie des événements affectifs fournit une explication au processus affectif qu'impliquent ces événements positifs : en plus de libérer du temps, l'après-midi de congé rend sans doute l'individu qui en profite de meilleure humeur à la maison. Ce faisant, cette théorie appuie la trajectoire affective avancée par Greenhaus et Powell (2006) qui montrent que l'enrichissement TF peut se construire par une trajectoire instrumentale et/ou par une trajectoire affective.

La théorie des événements affectifs permet donc de modéliser l'aspect dynamique du conflit TF et de l'enrichissement TF, répondant ainsi au constat émis par Eby et al. (2005) dans une recension de la littérature à l'effet que peu d'études s'intéressent aux variables individuelles comme l'affect pour comprendre l'interface travail-famille et à l'appel de Maertz et Boyar (2011) à une conception épisodique de l'interface travail-famille. Ce faisant, la présente recherche vise à bonifier la théorie relative au conflit TF et à l'enrichissement TF principalement discutée sous l'angle de l'état général,

menant nécessairement à la comparaison inter-sujets. Une approche dynamique promet de contribuer au développement des connaissances en mettant en lumière de nouveaux types de déterminants, davantage ponctuels et variables. Tel que l'illustre l'exemple de Beal et Weiss (2003) rapporté précédemment à propos du lien entre l'exercice physique et la fréquence cardiaque, les conclusions obtenues peuvent différer considérablement selon l'approche utilisée. Cet exemple démontre bien la nécessité d'utiliser les deux approches (transversale et épisodique) pour comprendre l'ensemble d'un phénomène. La modélisation de la dynamique du conflit TF et de l'enrichissement TF s'inscrit d'ailleurs dans une tendance émergente en comportement organisationnel à s'intéresser aux variations quotidiennes de phénomènes depuis longtemps étudiés tel que le bien-être (Bono et al., 2012; Ilies, Dimotakis et De Pater, 2010) ou encore les émotions (Dimotakis et al., 2011; Sonnentag, Binnewies et Mojza, 2008).

### 2.3.2 La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989)

Tel que discuté avec la théorie des événements affectifs, le conflit TF et l'enrichissement TF varient et sont influencés par des événements du quotidien et des affects variant aussi au fil du temps. Afin de mieux comprendre comment se construisent les expériences de conflit TF et d'enrichissement TF, il faut s'intéresser aux types d'événements qui ont une incidence sur le conflit TF et l'enrichissement TF. Pour ce faire, la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) permet de comprendre comment des événements générant ou menaçant des ressources peuvent engendrer des épisodes de conflit TF et d'enrichissement TF.

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) constitue une des théories actuelles les plus influentes pour comprendre le stress. Cette théorie stipule qu'un individu tente fondamentalement de retenir, protéger et bâtir des ressources afin d'éviter de vivre du stress. Le stress réfère à toute réaction d'un individu à son environnement et la perte réelle ou la menace de perte de ressources constituent toutes deux des menaces pour l'individu. Tel qu'il est discuté dans les prochains paragraphes, la théorie de Hobfoll permet de comprendre plus finement le type événement susceptible de représenter une telle menace aux ressources d'un individu, événements qui auront une conséquence pour l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF. Ce faisant, la présente étude postule que le conflit TF et l'enrichissement TF partagent un même processus, celui de la gestion des ressources au sens entendu par Hobfoll (1989). Le rôle de protection des ressources à l'égard du stress fera quant à lui l'objet d'une discussion dans la section 2.3.4.3.

Pour Hobfoll, les ressources sont aussi bien des objets (ex. : maison, auto), des conditions (ex. : position organisationnelle, sociale), des caractéristiques personnelles (ex. : estime de soi) que des énergies (ex. : connaissances). Ce sont ces ressources qu'un individu tente de retenir, protéger et construire car, en cas de perte de ressources, cet individu peut en utiliser d'autres pour éviter de subir du stress. Plus un individu a un niveau élevé de ressources, plus il est équipé pour face à des événements menaçant ses ressources. Ces ressources sont au cœur de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF puisqu'elles sont identifiées dans ces modèles comme en étant les sources, que ce soit, le temps, l'argent, le soutien social, l'estime de soi, etc..

### 2.3.2.1 Les ressources et le conflit TF

Plus spécifiquement, la théorie de la conservation des ressources permet de comprendre que l'individu qui voit ses ressources utilisées pour un rôle (ex. : l'énergie passée à s'occuper d'un enfant malade toute une nuit) est en conflit F-vers-T dans la mesure où ces mêmes ressources (en l'occurrence l'énergie) sont nécessaires pour un autre rôle (ten Brummelhuis et Bakker, 2012). La majorité des études portant sur le conflit TF s'intéresse d'ailleurs aux facteurs de menace de ressources (ex. : conflit de rôle, surcharge de travail, etc.; Ford, Heinen et Langkamer, 2007; Michel et al., 2011). Le caractère fini de certaines ressources explique donc un premier processus par lequel un individu expérimente du conflit TF : une trajectoire instrumentale où les ressources de l'individu sont drainées, utilisées, par l'un ou l'autre des rôles. Si l'on intègre la perspective dynamique discutée plus tôt, on comprend alors qu'un événement qui engendre une perte de ressources pour un individu, par exemple une infirmière qui doit faire du surtemps, rend cette ressource indisponible pour un autre rôle, par exemple aller chercher ses enfants à l'école. Cet événement suscite donc une expérience immédiate de conflit TF.

La réaction affective qu'induit la perte ou la menace de perte de ressources constitue un second processus par lequel se construit l'expérience de conflit TF : une trajectoire affective. Effectivement, lorsqu'une ressource est menacée, l'individu subit une tension, affect négatif, qui contribue à la perception que son travail nuit à sa famille. Cette trajectoire affective est d'ailleurs la trajectoire explicitée plus tôt par la théorie des événements affectifs. En reprenant l'exemple de l'infirmière qui doit faire du surtemps, en plus d'une perte réelle de ressources disponibles pour la famille, la demande de surtemps entraîne également un affect négatif qui, conformément à la théorie des événements affectifs, engendre à son tour la perception de conflit TF.

L'expérience de conflit TF naît donc d'événements mobilisant des ressources rendues indisponibles pour un autre rôle (trajectoire instrumentale), mais également de l'affect engendré par des événements menaçant ces ressources (trajectoire affective).

### 2.3.2.2 Les ressources et l'enrichissement TF

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) étend davantage la compréhension de la gestion des ressources entre le travail et la famille en ajoutant, à la menace ou perte des ressources, le processus de construction de ces ressources. La théorie montre que les individus, lorsqu'ils ne sont pas en situation de perte ou de menace aux ressources, tentent de se bâtir des ressources pour faire face aux situations potentiellement stressantes. Ce processus de création de ressources permet de comprendre comment se construit l'expérience d'enrichissement TF. Puisque les individus recherchent constamment à s'appropriier des ressources, ils cherchent donc à mobiliser les ressources accessibles au travail et dans la famille. Ce faisant, ils disposent de ressources qui peuvent être utilisées dans un autre rôle (ex. : ressources financières, compétences sociales, etc.) ce qui augmente leur perception que la famille enrichit le travail. Ce premier processus est de nature instrumentale pour reprendre la terminologie proposée par Greenhaus et Powell (2006). Jumelé à la perspective dynamique discutée plus tôt, on comprend alors qu'un événement du travail, par exemple se voir octroyer un après-midi de congé au travail, peut être porteur de ressources utiles (temps) pour la famille et ainsi augmenter l'enrichissement du travail vers la famille. Un second processus, une trajectoire affective, montre que les ressources acquises dans un rôle peuvent contribuer à l'autre rôle via l'état affectif provoqué. Lorsque l'on regarde l'acquisition de ces ressources

sous l'angle dynamique discuté plus tôt, ce lien apparaît plus fortement. Par exemple, un individu qui reçoit un boni au travail est alors heureux de cette nouvelle ressource auquel il a accès et perçoit alors que son travail l'aide à soutenir sa famille. Tout comme pour le conflit TF, l'expérience d'enrichissement TF se construit parce que des événements donnent accès à des ressources utiles à un autre rôle (trajectoire instrumentale) mais également parce que ces événements engendrent chez les individus un affect positif (trajectoire affective).

Afin d'étudier concrètement le dynamisme du processus de perte ou de création des ressources pour comprendre l'expérience quotidienne de conflit TF et d'enrichissement TF, il faut s'intéresser aux variables du travail et de la famille qui varient quotidiennement et qui menacent les ressources d'un individu ou représentent des occasions d'en acquérir. Parmi les déterminants reconnus du conflit TF et de l'enrichissement TF, certains sont davantage ancrés dans le quotidien et fluctuent de telle sorte qu'il peuvent être utilisés pour regarder l'aspect dynamique de ces phénomènes. Dans la littérature portant sur l'interface TF, deux de ces déterminants apparaissent comme des éléments particulièrement importants à l'égard des ressources des individus : la charge de travail (souvent appelée «demandes») et le soutien social. La méta-analyse de Michel et al. (2011) montre que ces deux variables, qu'elles soient issues du travail ou de la famille, sont parmi les plus déterminantes du conflit T-vers-F et du conflit F-vers-T dans les études transversales. Les résultats des méta-analyses de Byron (2005) et de Kossek, Pichler, Bodner et Hammer (2011) vont dans le même sens en soutenant l'importance du soutien social et des demandes dans le conflit TF. Le soutien social joue également un rôle dans le processus d'enrichissement TF. À cet effet, Witt et Carlson (2006) identifient le soutien social de l'organisation comme un déterminant important de l'enrichissement T-vers-F. Voydanoff (2004) rencontre des résultats similaires dans une étude où la pression du temps et le soutien du superviseur, en plus de prédire le conflit TF,

expliquent l'enrichissement T-vers-F. Le soutien social et la charge de travail sont donc retenus comme déterminants de la construction quotidienne de conflit TF et d'enrichissement TF parce qu'ils sont largement reconnus comme étant respectivement des ressources et des menaces aux ressources des individus mais également parce que ce sont des variables qui fluctuent dans le temps et qui peuvent donc être ancrées dans une perspective dynamique tel qu'il sera discuté dans les prochaines sections. Plus spécifiquement, les prochaines sections montrent de quelle façon la charge de travail ainsi que le soutien social contribuent à la construction quotidienne de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF des individus.

### 2.3.3 La charge de travail comme menace aux ressources

Bien qu'il existe plusieurs définitions de ce qu'est la charge de travail, que ce soit dans le contexte de la famille ou du travail (ex. : nombre d'heures, nombre de tâches, difficulté des tâches, etc., ten Burmmelhuis et Bakker, 2012), le concept est ici défini comme étant la perception des demandes et/ou obligations qu'un individu a en regard d'un rôle, obligations qui représentent une demande effective ou potentielle de ressources de sa part (énergie, ressource physique, temps, etc.). Cette définition rejoint notamment celle utilisée dans les études s'intéressant aux variations quotidiennes des perceptions subjectives de la charge de travail (Ilies et al. 2007; 2010).

La charge de travail, aussi bien à la maison qu'au travail, est une variable importante pour comprendre la construction quotidienne de conflit TF puisqu'elle a une incidence directe sur les ressources qu'un individu utilise et qu'elle fluctue

quotidiennement, voire plusieurs fois dans la journée (Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2010). Rappelons ici que l'étude d'Ilies et al. (2007) a observé que 44% de la variance de la charge de travail dans l'emploi est attribuable aux variations journalières chez les individus. Il y a donc des moments où la charge de travail est momentanément plus élevée : par exemple lorsqu'un superviseur demande de rendre un rapport non terminé (charge de travail au travail) ou encore parce que l'école appelle et demande de passer chercher un enfant malade (charge de travail dans la famille). Il y a donc des événements du quotidien qui demandent à l'individu de fournir des ressources supplémentaires et qui menacent donc son niveau actuel de ressources. Conformément à la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll et à la théorie des événements affectifs discutées plus tôt, ces événements de charge de travail élevée représentent une source de conflit TF en raison de deux processus : un processus instrumental et un processus affectif.

#### 2.3.3.1 Le processus instrumental de construction de l'expérience de conflit TF

Premièrement, le processus instrumental montre que, lorsque la charge de travail est élevée, elle draine des ressources de l'individu et que ces ressources ne peuvent plus être utilisées dans un autre rôle. Par exemple, l'individu qui doit terminer un rapport et qui travaille de la maison le soir ne dispose pas de ce temps pour accomplir des tâches familiales. La ressource que représente le temps est donc rendue indisponible pour la famille. Il s'agit alors d'un épisode de charge de travail élevée du travail qui augmente le conflit T-vers-F. Tel que le montrent les méta-analyses citées plus tôt, il s'agit d'une relation largement étudiée dans la littérature sur le conflit TF (Voydanoff, 2004; Byron, 2005; Witt et Carlson, 2006; Kossek et al., 2011; Michel et

al., 2011). Toutefois, les études s'y étant intéressée dans une perspective dynamique sont peu nombreuses. Seules deux études recensées dans la littérature abordent cette relation entre la charge de travail et le conflit TF dans une perspective dynamique. Dans la première étude, Butler et al. (2005) observent que lors des journées où les individus expérimentent davantage de demandes du travail, leur expérience de conflit du travail vers la famille est plus grande. Dans la seconde étude, Ilies et al. (2007), s'intéressent aux impacts des variations quotidiennes de la charge de travail sur les affects et le conflit T-vers-F des individus. Ils démontrent notamment que les charges quotidiennes de travail en emploi ont un impact direct sur l'expérience quotidienne de conflit T-vers-F, soutenant cette trajectoire instrumentale. Il y a donc dans la littérature de premières démonstrations que les variations quotidiennes de la charge de travail entraînent des variations du niveau de conflit entre le travail et la famille. Bien que présentée dans la théorie comme étant toute aussi importante pour comprendre le comportement d'un individu au travail, la charge de travail dans la famille fait rarement l'objet d'étude. On trouve dans la littérature des études qui utilisent le nombre ou l'âge des enfants comme proxy de cette charge (Ilies et al, 2007; Grzywacs et Marks, 2000) pour étudier leur effet sur le conflit T-vers-F. Quant au conflit F-vers-T, une seule étude a été recensée. Il s'agit de la recherche de Behson (2002) qui étudie la responsabilité parentale, construit qui peut être apparenté à celui de la charge de travail familiale, en relation avec le conflit F-vers-T. La présente étude apparaît donc comme une des premières études transversales à s'intéresser à cette relation et très certainement la première étude d'échantillonnage des expériences à le faire. Pourtant, la famille draine quotidiennement des ressources, tout comme le fait le travail. Par exemple, l'individu qui doit s'occuper d'un enfant malade durant la nuit a alors moins d'énergie le lendemain au travail. La ressource que représente l'énergie est donc rendue indisponible pour le travail. Il s'agit alors d'un épisode de charge de travail élevée dans la famille qui augmente le conflit F-vers-T. La compréhension de l'impact de la famille sur le travail revêt une grande importance puisqu'elle permet d'étendre la compréhension de ce qui influence les

affects et les comportements d'un individu au travail, préoccupation pratique importante. Une meilleure compréhension de ces processus pourraient d'ailleurs élargir le répertoire des pratiques organisationnelles pour adresser la problématique de la conciliation travail-famille. À titre d'exemple, mentionnons les services de garde sur les lieux de travail qui visent à réduire les conflits d'horaire entre le travail et la famille et qui constituent un type d'intervention destiné à réduire le conflit de la famille vers le travail. Il faut alors considérer qu'étudier l'impact de la famille sur le travail a une incidence pratique toute aussi importante.

Ce faisant, cette étude vise à apporter une démonstration supplémentaire que la charge de travail au travail a une influence quotidienne sur l'expérience de conflit T-vers-F mais également à démontrer pour une première fois que la charge de travail de la famille influence quotidiennement l'expérience de conflit F-vers-T. Bien que la quasi-totalité des études s'intéresse aux impacts de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F et de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T, certains observent parfois des effets sur le même rôle. C'est-à-dire que la charge de travail au travail influence alors le conflit F-vers-T (Michel et al., 2011, Shockley et Singla, 2011). Toutefois, ces effets, lorsqu'étudiés, sont nettement plus faibles et le raisonnement théorique qui sous-tend cette relation est peu explicite. Pour ces raisons et conformément au cadre théorique présenté, la présente étude postule uniquement un effet de la charge de travail en emploi sur le conflit T-vers-F ainsi qu'un effet de la charge de travail à la maison sur le conflit F-vers-T. Plus spécifiquement,

H5a: Au niveau intra individuel, la charge de travail au travail influence positivement l'expérience de conflit T-vers-F. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent une charge de travail élevée au travail, leur niveau de conflit T-vers-F est plus élevé.

H5b : Au niveau intra individuel, la charge de travail dans la famille influence positivement l'expérience de conflit F-vers-T. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent une charge de travail élevée dans la famille, leur niveau de conflit F-vers-T est plus élevé.

#### 2.3.3.2 Le processus affectif de construction de l'expérience de conflit TF

Le second processus expliquant la relation entre la charge de travail et le conflit TF en est un affectif. Rappelons que la charge de travail représente une menace aux ressources d'un individu conformément à la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989), et que cette menace induit une tension. Effectivement, une charge de travail élevée constitue une perte réelle ou anticipée de ressources qui induit chez l'individu une tension qui se traduit par un affect négatif. Par exemple, l'infirmière qui se voit imposer d'effectuer du temps supplémentaire devient mécontente et ce mécontentement à l'égard du travail contribue à percevoir que son travail nuit à sa famille. Cette trajectoire est également soutenue par la théorie des événements affectifs de Weiss et Cropanzano (1996) pour lesquels l'affect est compris comme étant une variable médiatrice importante de la relation entre un événement ayant une connotation négative et la formation d'une attitude. Theorell et Karasek (1996), dans leur modèle sur les demandes et le contrôle, font également valoir que les épisodes de demandes élevées de travail ont des implications négatives au niveau de l'affect car ils engendrent une tension qui est à la fois psychologique et physiologique (Theorell et Karasek, 1996). Plusieurs études ont d'ailleurs démontré le lien entre le niveau général de charge de travail et le niveau global d'affect négatif (Repetti, 1993; Williams et Alliger, 1994; Rothbard, 2001). Aussi, certaines études se sont

intéressées à la dynamique quotidienne de l'impact de la charge de travail sur les affects. À titre d'exemple, l'étude d'Ilies et al. (2010) mentionnée plus haut, montre que la charge de travail influence la détresse affective au travail, les sentiments dépressifs et le stress. Toutefois, aucune étude faisant valoir une trajectoire affective, c'est-à-dire le rôle médiateur des affects pour comprendre le lien entre la charge de travail et le conflit TF n'a été relevée dans la littérature. La présente étude propose donc une première mise à l'épreuve de cette trajectoire affective pour comprendre à la fois le conflit T-vers-F et le conflit F-vers-T.

H6a : Au niveau intra individuel, la charge de travail au travail a un effet indirect sur le conflit T-vers-F via l'augmentation d'un affect négatif. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent une charge de travail au travail élevée, ils vivent un affect négatif plus grand au travail qui influence positivement leur expérience de conflit T-vers-F.

H6b : Au niveau intra individuel, la charge de travail dans la famille a un effet indirect sur le conflit F-vers-T via l'augmentation d'un affect négatif. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent une charge de travail dans la famille élevée, ils vivent un affect négatif plus grand dans la famille qui influence positivement leur expérience de conflit F-vers-T.

Il est à noter que la présente étude regardera de façon simultanée les trajectoires instrumentale et affective au quotidien, de façon à évaluer si l'une ou l'autre a un pouvoir explicatif plus important pour comprendre la construction quotidienne de conflit TF. Étant donné le caractère novateur de la mise à l'épreuve de ces processus, aucune prévision n'est effectuée à l'égard du processus ayant la plus grande influence dans la compréhension de l'expérience quotidienne de conflit TF.

#### 2.3.4 Le soutien social comme ressource

Tel que mentionné plus tôt, trois études ont démontré que l'enrichissement TF, tout comme le conflit TF, subit des fluctuations quotidiennes (Butler et al., 2005). Afin d'en comprendre la dynamique, il est important de regarder les événements susceptibles de générer des ressources pouvant être transférées d'un rôle à un autre. Le soutien social (ou soutien interpersonnel) est souvent identifié dans la littérature comme étant une variable explicative de l'enrichissement TF et est d'ailleurs identifié par Hobfoll (1989) comme étant une des ressources les plus importantes pour éviter de vivre du stress. Le soutien social est donc retenu dans la présente recherche puisqu'il représente une ressource qui influence l'enrichissement TF des individus et dont l'accès et la mobilisation fluctue sur une base quotidienne.

Le soutien social réfère aux ressources apportées au cours d'interactions interpersonnelles ou relationnelles et qui contribuent à construire les ressources personnelles de l'individu. Parmi les diverses définitions du soutien social, la plus citée est sans doute celle de House (1981) qui le définit comme étant l'apport d'aide instrumentale, de soutien émotionnel, de feedback et d'information qu'un individu obtient par le biais d'une interaction sociale. Par ce soutien, un individu accumule ou maintient ses ressources personnelles telles que son énergie ou encore sa confiance en soi (Hobfoll, 1989), ressources transférables d'un rôle à l'autre. Ce soutien peut être obtenu dans le cadre de plusieurs contextes et donc s'applique aussi bien à la famille qu'au travail. Dans la littérature, il y a deux principales façons d'envisager ce soutien social. La première conçoit le soutien comme étant une caractéristique générale des interactions sociales qu'un individu expérimente et est donc une caractéristique contextuelle de l'environnement d'un individu (Humphrey, Nahrgang, Morgeson, 2007). Dans cette perspective, le soutien social d'un individu est par exemple

caractérisé par l'étendue de son réseau social ou encore la qualité de ses relations (Etzion, 1984). La seconde perspective réfère au soutien comme étant davantage ancré dans l'interaction, c'est-à-dire qu'il fait référence à des moments spécifiques durant lesquels un individu reçoit du soutien par l'interaction avec autrui (Schreurs, Emmerik, Günter et Germeys, 2012). Cette dernière perspective suppose donc qu'un individu puisse avoir plusieurs interactions sociales susceptibles de lui fournir du soutien au cours d'une journée et donc que son expérience du soutien social puisse fluctuer. Cette dernière conceptualisation est celle mobilisée dans la présente recherche pour comprendre la dynamique du vécu quotidien des individus. Bien que cette perspective dynamique du soutien social ait fait l'objet de peu d'études empiriques, la recension de la littérature a permis d'en identifier quelques-unes mettant en évidence que le soutien social varie effectivement sur une base quotidienne. L'étude de Peeters, Buunk et Schaufeli (1995) observe que les variations du soutien social au travail sont associées aux variations du stress vécu quotidiennement. Ilies et al. (2011) montrent également que le soutien social présente des variations quotidiennes qui protègent les individus des impacts quotidiens négatifs des conflits interpersonnels sur l'affect négatif. Quant à eux, Schreurs et al. (2012) observent une variation quotidienne du soutien social de l'ordre de 60% dans leur étude où le soutien social des collègues est un modérateur de l'impact négatif quotidien de l'insécurité vécue au travail sur la performance. Le soutien social a donc une composante dynamique importante dont les démonstrations émergent dans la littérature. Conformément aux théories des événements affectifs et de la conservation des ressources discutées plus tôt, le soutien social est donc un déterminant dynamique susceptible d'influencer l'expérience quotidienne de TF en raison des ressources qu'il procure quotidiennement aux individus.

#### 2.3.4.1 Le processus instrumental de construction de l'expérience d'enrichissement TF

Tout comme pour le conflit TF, deux trajectoires peuvent expliquer la façon dont le soutien social contribue à une plus grande expérience d'enrichissement TF. La première trajectoire, instrumentale, montre que des événements de soutien social fournissent des ressources qui sont directement utilisées dans un autre rôle. Par exemple, recevoir un encouragement ou une évaluation positive d'un collègue contribue à se sentir énergisé et cette énergie est une ressource utile dans la famille. Wayne, Grzywacz, Carlson et Kacmar (2007) montrent d'ailleurs que les ressources disponibles dans l'environnement, notamment le soutien, favorisent l'enrichissement TF car l'individu qui y a accès a une tendance naturelle à les exploiter pour favoriser son fonctionnement et donc à les utiliser dans tous les rôles de sa vie. Voydanoff (2004) montre empiriquement que la présence de ressources au travail, que ce soit des opportunités d'apprentissage ou encore du respect, est positivement corrélée à l'enrichissement T-vers-F. Plus récemment, Tang, Siu et Cheung (2014) ont mis en évidence que le soutien social issu du travail influence significativement le niveau d'enrichissement T-vers-F qu'un individu vit, qui à son tour influence positivement la satisfaction au travail. Aucune recherche étudiant la dynamique quotidienne du soutien social comme déterminant de l'enrichissement TF n'a toutefois été recensée dans la littérature. La présente étude propose donc une première mise en évidence de la dynamique quotidienne du soutien social au travail et à la maison pour comprendre respectivement l'expérience d'enrichissement T-vers-F et F-vers-T. Effectivement, conformément à la théorie et aux études empiriques transversales rapportées, il est attendu que le soutien social issu du travail construise des ressources qui soient utilisées dans la famille et que le soutien social issu de la famille apporte des

ressources qui soient utilisées au travail. Ainsi, il est proposé qu'il existe une relation instrumentale entre le soutien social et l'enrichissement TF :

H7a : Au niveau intra individuel, le soutien social issu du travail influence positivement l'expérience d'enrichissement T-vers-F. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent un soutien social élevé au travail, leur enrichissement T-vers-F est plus grand.

H7b : Au niveau intra individuel, le soutien social issu de la famille influence positivement l'expérience d'enrichissement F-vers-T. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent un soutien social élevé dans la famille, leur enrichissement F-vers-T est plus grand.

#### 2.3.4.2 Le processus affectif de construction de l'expérience d'enrichissement TF

La seconde trajectoire pour comprendre le lien entre le soutien social et l'expérience d'enrichissement TF est affective. Conformément à la théorie des événements affectifs, cette trajectoire montre que des événements engendrent une réaction affective et que, lorsque ces événements ont une connotation positive, en l'occurrence recevoir du soutien social, ils stimulent l'affect positif et influencent la formation d'une attitude conséquente. La majorité de la littérature relative au soutien social s'est d'ailleurs principalement intéressée à son effet positif sur les affects (Halbesleben, 2006; Witt et Carlson, 2006; Ilies et al., 2011). À titre d'exemple, l'étude d'échantillonnage des expériences de Peeters et al. (1995) montre que le soutien issu des collègues lors d'une journée est associé à un affect positif plus grand

à la fin de cette même journée. La théorie de l'enrichissement TF de Greenhaus et Powell (2006) positionne d'ailleurs l'affect positif comme une source importante du processus d'enrichissement TF. Toutefois, la mise en évidence empirique de ce processus semble quasi absente de la littérature; une seule étude montre explicitement une telle trajectoire. Il s'agit de la recherche de Siu, Bakker, Brough, Lu, Wang, Kalliath, O'Driscoll, Lu et Timms (2013) qui montre de façon longitudinale (trois temps de mesure sur un an) que le soutien du superviseur influence la satisfaction au travail, utilisée comme proxy de l'affect, qui à son tour influence l'enrichissement T-vers-F. La présente recherche propose donc une première mise en évidence de cette trajectoire affective au niveau quotidien ainsi qu'en mesurant directement l'affect positif des individus. Ainsi, la présente recherche ne se limite pas à l'étude de l'effet direct du soutien sur l'enrichissement TF en raison des ressources qu'il permet d'acquérir, mais regarde également comment il peut influencer la construction d'enrichissement TF en influençant les affects de l'individu. Plus spécifiquement :

- H8a : Au niveau intra individuel, le soutien social au travail a un effet indirect sur l'enrichissement T-vers-F via l'augmentation d'un affect positif. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent un soutien social élevé au travail, ils vivent un affect positif plus grand au travail qui influence positivement leur expérience d'enrichissement T-vers-F.
- H8b : Au niveau intra individuel, le soutien social dans la famille a un effet indirect sur l'enrichissement F-vers-T via l'augmentation d'un affect positif. En d'autres termes, les moments où les individus expérimentent un soutien social élevé dans la famille, ils vivent un affect positif plus grand dans la famille qui influence positivement leur expérience d'enrichissement F-vers-T.

#### 2.3.4.3 L'effet de protection de l'expérience de soutien social

La majorité des études empiriques s'intéressant aux événements positifs partage une même compréhension de leur effet, c'est-à-dire une source potentielle de ressources que l'individu peut tout simplement accumuler ou utiliser pour faire face à une situation (Halbesleben, 2006), raisonnement fondé principalement sur la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) tel que discuté plus tôt. La littérature relative au soutien social s'inscrit dans cette perspective en soutenant que le soutien social procure et facilite l'accès à des ressources (Hobfoll, 1989), notamment parce qu'il engendre un affect positif. En plus de favoriser l'enrichissement TF par une trajectoire instrumentale ainsi qu'une trajectoire affective, le soutien social peut être compris comme étant un protecteur des ressources d'un individu. L'effet de protection du soutien social est depuis longtemps discuté théoriquement dans la littérature et a fait l'objet de nombreuses études empiriques (Etzion, 1984; House, Umberson et Landis, 1988; Carlson et Perrewé, 1999; Halbesleben, 2006). L'effet protecteur du soutien social provient principalement du fait qu'un individu, en situation de stress utilise ses ressources pour se protéger et que le soutien social est un véhicule puissant pour en acquérir d'autres. À titre d'exemple, mentionnons l'étude de Peeters et Leblanc (2001) qui montre que les individus ayant accès à un soutien social plus grand vivent des effets moins importants de leur charge de travail sur les symptômes de la dépression. Ainsi, plus un individu a de soutien social, plus il peut l'utiliser en situation de menace de ressources et ainsi substituer les ressources perdues au besoin (Hobfoll, Freedy, Lane et Geller, 1990). De plus, un individu qui se trouve en situation de menace de ses ressources voit sa vigilance et sa motivation à mobiliser et trouver des ressources accrue. Cet effet de protection par les ressources est également mis de l'avant par Bakker et Demerouti (2007) dans un modèle révisé des demandes et ressources au travail («Job Demands-Resources model») où ils

positionnent les ressources du travail comme étant des protecteurs potentiels de la tension induite par les demandes du travail. Conformément à ces théories, devant une situation représentant une menace aux ressources, en l'occurrence un épisode de charge de travail élevée, un individu utilisera le soutien social auquel il a accès pour se protéger de cette perte de ressources ou encore pour remplacer les ressources perdues. Par exemple, un individu qui se voit demander à la dernière minute de rédiger un rapport pour un client, et qui devra terminer le soir à la maison, utilisera le soutien social auquel il a accès pour tenter de limiter la perte de ressources, soit en acceptant l'aide d'un collègue ou encore en étant encouragé par un collègue qui lui dit que la situation est exceptionnelle et qu'il est capable de réaliser le travail rapidement. Ce faisant, l'impact négatif de la charge de travail issue du travail sur le conflit T-vers-F sera moindre en raison du soutien social reçu. À l'inverse, il est également attendu que l'expérience de soutien social issu de la famille modère la relation quotidienne entre la charge de travail de la famille et le conflit F-vers-T. À la lumière de la recension de la littérature réalisée, une seule étude empirique semble avoir étudié cet effet protecteur du gain de ressources pour comprendre l'interface travail-famille. Il s'agit de l'étude de Chen, Powell et Cui (2014) qui propose une perspective davantage dynamique du conflit TF et de l'enrichissement TF en regardant sur une année (deux temps de mesure), l'impact d'événements de perte et de gain de ressources. Plus spécifiquement, ils font valoir que lorsque les gens vivent des gains de ressources, leur conflit TF se voit diminué dans le temps. Ces résultats sont conformes à la présente discussion et montrent l'importance de la dynamique des ressources pour comprendre le conflit TF et l'enrichissement TF. Il appert donc que la présente recherche soit novatrice en proposant d'étudier l'effet de protection du soutien social à l'égard de l'expérience quotidienne de conflit TF causée par la charge de travail quotidienne. Plus spécifiquement, les hypothèses suivantes sont postulées :

H9a : Au niveau intra individuel, le soutien social issu du travail modère la relation entre la charge de travail au travail et le conflit T-vers-F. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience de soutien social élevée au travail, l'effet négatif de la charge de travail au travail sur l'expérience de conflit T-vers-F est moins grand.

H9b : Au niveau intra individuel, le soutien social issu de la famille modère la relation entre la charge de travail dans la famille et le conflit F-vers-T. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience de soutien social élevée dans la famille, l'effet négatif de la charge de travail dans la famille sur l'expérience de conflit F-vers-T est moins grand.

### 2.3.5 Effets de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur la performance et le bien-être au quotidien

Un des intérêts d'observer les événements vécus par des individus dans leur contexte d'apparition réside en la possibilité d'observer les effets directs qui y sont associés, effets qui sont plus difficilement captés par la mesure rétrospective. L'étude de l'interface travail-famille étant éminemment une problématique de recherche importante en raison de ses effets sur l'individu et par ricochet sur l'organisation et la famille, une telle perspective propose une compréhension plus profonde de cette dynamique quotidienne. Afin de boucler la compréhension de la construction quotidienne du conflit TF et de l'enrichissement TF, la présente recherche s'intéresse au bien-être et à la performance comme conséquences possibles de ceux-ci. Ces variables sont tout d'abord retenues puisqu'elles sont largement reconnues dans la littérature comme étant affectées par le conflit TF et l'enrichissement TF (Carlson,

Grzywack et Zivnuska, 2009). En outre, le bien-être et la performance transcendent souvent l'individu et ont des retombées sur l'ensemble des systèmes associés aux rôles du travail et de la famille. Aussi, le bien-être et la performance sont des variables de nature dynamique : des études empiriques, qui seront discutées dans la section suivante, montrent qu'elles fluctuent quotidiennement. Ces variables apparaissent donc comme étant les plus pertinentes pour une première étude visant la mise en évidence de la construction et du déploiement de l'expérience quotidienne de conflit TF et d'enrichissement TF au quotidien.

#### 2.3.5.1 Les effets quotidiens de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur le bien-être subjectif

La littérature relative au bien-être est abondante et sa définition va de la détresse psychologique à la santé physiologique (van Der Doef et Maes, 1999; Diener, Suh, Lucas et Smith, 1999). Toutefois, une des définitions les plus utilisées dans les études portant sur le conflit TF est celle de Diener (1984) qui considère le bien-être comme étant une évaluation globale à propos de sa vie laissant place à l'utilisation de plusieurs critères pour le mesurer (satisfaction, affect, santé, etc.). Le bien-être a souvent été étudié dans une perspective transversale en lien avec le conflit TF montrant que le conflit, en raison de la tension qui le définit constitue un stress pour l'individu qui le vit et a donc une incidence directe sur son bien-être psychologique et physique, que ce soit la satisfaction, l'anxiété ou encore la qualité du sommeil (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard et Layton, 2006; Moreno-Jimenez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodriguez-Munoz et Garrosa, 2009; Rantanen, Mauno, Kinnunen et Rantanen, 2011; Zhang, Siu, Hu et Zhang, 2014). Lorsque l'on

s'intéresse au bien-être dans une perspective quotidienne, il faut se tourner vers des critères plus dynamiques. Bono et al. (2012) utilisent par exemple la pression artérielle comme indicateur du bien-être quotidien. Sonnentag (2001) et Ilies et al. (2010) comprennent quant à eux le bien-être comme étant une évaluation subjective de l'état actuel d'un individu. C'est d'ailleurs cette définition qui est utilisée dans la présente étude; une évaluation subjective et momentanée de l'état psychologique dans lequel se trouve un individu. Quelques études empiriques se sont d'ailleurs intéressées à l'aspect dynamique du bien-être en lien avec des variables du travail, par exemple la charge de travail, les événements positifs ou encore les interactions sociales (Dimotakis et al., 2011; Ilies et al., 2010; Bono et al., 2012). Par exemple, l'étude de Reis et Gable (2000) montre que le bien-être subit des variations quotidiennes et que ces variations résultent des interactions sociales quotidiennes qu'a un individu. Le bien-être est donc relativement bien établi dans la littérature comme étant une variable qui fluctue quotidiennement. Toutefois, la compréhension du lien entre le bien-être et le conflit TF dans une perspective de variations quotidiennes reste peu explorée. Pourtant, cette approche est d'une grande pertinence si l'on rappelle le mécanisme dynamique liant le conflit TF au bien-être : l'expérience de conflit TF représente une tension pour l'individu et cette tension influence aussitôt son sentiment de bien-être. Ainsi, un individu qui expérimente un conflit F-vers-T parce qu'il s'occupe d'un enfant toute la nuit et est alors en manque d'énergie au travail le lendemain voit son bien-être au travail réduit en raison de ce conflit. Toutefois, son bien-être dans la famille risque également d'être affecté puisqu'il y attribue la source de son conflit. Effectivement, la littérature nous montre que les individus attribuent également le blâme de la réduction de bien-être à la source d'où émerge la tension (Wayne, Musica et Fleeson, 2004), dans l'exemple il s'agit de la famille. Ainsi, il est permis de postuler que le conflit T-vers-F, en plus d'avoir une incidence sur le bien-être dans la famille, influence le bien-être au travail et que le conflit F-vers-T, en plus d'avoir une incidence sur le bien-être au travail, influence le bien-être dans la famille. Il est alors attendu que :

H10a : Au niveau intra individuel, le conflit T-vers-F influence négativement le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit T-vers-F, son bien-être au travail sera moins grand.

H10b : Au niveau intra individuel, le conflit T-vers-F influence négativement le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit T-vers-F, son bien-être dans la famille sera moins grand.

H10c : Au niveau intra individuel, le conflit F-vers-T influence négativement le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit F-vers-T, son bien-être dans la famille sera moins grand.

H10d : Au niveau intra individuel, le conflit F-vers-T influence négativement le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit F-vers-T, son bien-être au travail sera moins grand.

Outre l'impact du conflit TF sur le bien-être, l'enrichissement TF est également susceptible d'en être un déterminant important. D'ailleurs, de nombreuses études en montrent les effets sur le bien-être tel que le rapporte la méta-analyse de McNall et al. (2010). À titre d'exemple, l'étude de Allis et O'Driscoll (2008) montre que individus qui sont davantage engagés dans leur travail vivent plus d'enrichissement F-vers-T et que cet enrichissement influence positivement leur bien-être psychologique. Une première explication de ce lien avec le bien-être est inhérente à la définition de l'enrichissement TF : le transfert de ressources d'un rôle à l'autre menant à une meilleure qualité de vie engendre une satisfaction plus grande à l'égard du rôle qui se

voit amélioré. Ainsi, l'individu qui reçoit un après-midi de congé du travail et qui s'en sert dans la famille pour effectuer une sortie familiale a donc un bien-être augmenté dans la famille. Un second effet de l'enrichissement TF sur le bien-être peut être compris grâce à la théorie de l'échange sociale de Blau (1964) qui est souvent évoquée pour comprendre les effets de l'enrichissement TF. Cette théorie montre qu'un individu, suivant la norme de réciprocité, sera plus favorable à l'égard du milieu qui contribue à améliorer son état (performance, satisfaction, etc.) (Aryee, Srinivas et Tan, 2005 et Wayne, Randel et Stevens, 2006). Dans l'exemple donné plus tôt, l'individu montrera donc une attitude plus positive à l'égard du travail qui est la source de l'amélioration de sa vie de famille. Le même processus est attendu dans le cas d'expérience d'enrichissement F-vers-T. La mise en évidence des effets quotidiens de l'enrichissement TF sur le bien-être des individus semble absente de la littérature et la présente recherche constitue donc une première mise à l'épreuve de cette hypothèse. Plus spécifiquement, la présente étude propose que :

H11a : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F influence positivement le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement T-vers-F, son bien-être au travail est plus grand.

H11b : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F influence positivement le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement T-vers-F, son bien-être dans la famille est plus grand.

H11c : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T influence positivement le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement F-vers-T, son bien-être dans la famille est plus grand.

H11d : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T influence positivement le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement F-vers-T, son bien-être au travail est plus grand.

### 2.3.5.2 Les effets quotidiens de l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF sur les variations journalières de la performance

Tel que discuté plus haut, la performance individuelle constitue un enjeu important du modèle puisqu'elle a des répercussions potentielles sur l'ensemble des systèmes que sont le travail et la famille. La performance est rarement définie conceptuellement, sa référence à l'efficacité d'un individu en regard de sa tâche étant vue comme implicite. Une recension des études s'y étant intéressées en relation avec l'interface travail-famille permet de remarquer qu'elle fait référence à divers critères : des indicateurs objectifs tels que des chiffres de vente (Netemeyer et al., 1996), l'évaluation du rendement global évaluée par le superviseur (Witt et Carlson, 2006) ou encore l'auto-perception de performance (Carlson et al., 2011). Dans tous les cas, elle réfère à la rencontre des attentes dans un rôle. Aucune étude s'intéressant à sa nature épisodique en lien avec le conflit TF ou l'enrichissement TF n'a été recensée. Toutefois, les indicateurs recensés laissent voir son caractère dynamique. Beal et al., (2005) proposent d'ailleurs un modèle pour comprendre la nature épisodique de la performance. Ils suggèrent de comprendre la performance comme étant composée de courts épisodes au cours desquels un travail est réalisé à l'égard d'un objectif. Ils indiquent d'ailleurs que les individus pensent à leur performance en termes d'épisodes définis dans le temps où ils ont réalisés des choses qu'ils peuvent nommer

(ex. : rencontrer un étudiant, travailler sur une révision d'article, etc.). Cette définition est retenue pour la présente étude car elle permet de comprendre aussi bien la performance au travail que dans la famille dans une perspective épisodique. Cette perspective de la performance est d'ailleurs soutenue empiriquement comme le montrent Binnewies, Sonnentag et Mojza (2010) qui observent des fluctuations importantes quant à divers indicateurs de performance (réalisation des tâches, initiatives, etc.), fluctuations qui sont associées au fait d'avoir récupéré ou non durant la fin de semaine.

#### 2.3.5.2.1 L'impact de l'expérience de conflit TF sur la performance quotidienne

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) permet de poursuivre la réflexion relative au lien entre le conflit TF et la performance. Effectivement, le conflit TF est par définition la nuisance d'un rôle à un autre en raison de ressources limitées ou d'affects négatifs engendrés. Cette nuisance a donc un impact direct sur la performance des individus qui ont besoin d'avoir accès à ces ressources ou affects pour fonctionner dans un rôle. Par exemple, l'individu qui termine un rapport pour un client le soir ne peut pas effectuer en même temps des tâches familiales qu'il devait faire tel que préparer les boîtes à dîner du lendemain. Ce faisant, il ne rencontre pas les attentes du rôle de la famille : sa performance dans la famille est diminuée ce soir-là en raison de son conflit T-vers-F. Une seule étude d'échantillonnage des expériences étudiant cette relation a été recensée. Il s'agit de la recherche de Nohe et al., (2014) qui montre que, les journées où un individu vit du conflit F-vers-T, ce dernier voit également sa performance quotidienne au travail diminuer soit directement en raison de ce conflit, soit parce que sa concentration est

diminuée en raison du conflit F-vers-T vécu. Dans tous les cas, Nohe et al. (2014) identifient la réduction des ressources associée au conflit F-vers-T comme étant l'explication de cette relation, soutenant ce qui est postulé dans la présente étude.

La théorie des ressources permet d'expliquer le lien entre le conflit TF et la performance d'une seconde façon. En effet, le conflit TF étant une source de tension, l'individu peut tenter de protéger ses ressources et conséquemment peut compromettre sa performance, au travail par exemple, pour conserver un niveau minimal de temps et d'énergie pour la maison. Ici, un individu terminerait à la va-vite le rapport en question pour effectuer ses tâches familiales et ainsi maintenir sa performance dans la famille. Ce faisant, le conflit T-vers-F a non seulement une incidence sur la performance dans la famille mais potentiellement aussi sur le travail. Des études empiriques transversales se sont d'ailleurs intéressées à cette double relation. Netemeyer et al. (1996) montrent que le conflit T-vers-F et F-vers-T sont tous deux corrélés aux indicateurs objectifs de performance au travail de vendeurs dans le secteur de l'immobilier alors que Witt et Carlson (2006) relèvent quant à eux une corrélation significative seulement entre le conflit F-vers-T et la performance au travail. La littérature étant peu abondante quant à cette relation, les deux hypothèses sont conservées dans la présente recherche, d'autant plus que la perspective épisodique est novatrice pour comprendre ce lien. Ainsi, il est attendu que :

H12a : Au niveau intra individuel, le conflit T-vers-F influence négativement la performance au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit T-vers-F, sa performance au travail est moins grande.

H12b : Au niveau intra individuel, le conflit T-vers-F influence négativement la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit T-vers-F, sa performance dans la famille est moins grande.

H12c : Au niveau intra individuel, le conflit F-vers-T influence négativement la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit F-vers-T, sa performance dans la famille est moins grande.

H12d : Au niveau intra individuel, le conflit F-vers-T influence négativement la performance au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente du conflit F-vers-T, sa performance au travail est moins grande.

#### 2.3.5.2.2. L'impact de l'expérience d'enrichissement TF sur la performance quotidienne

Parce qu'il témoigne de la mobilisation de ressources dans le cadre d'un rôle, l'enrichissement TF est également susceptible d'influencer la performance individuelle au travail et dans la famille. La théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) soutient ce lien en expliquant que les ressources sont nécessaires au bon fonctionnement des individus et que l'enrichissement témoigne de la mobilisation effective de ressources issues d'un rôle dans un autre rôle par l'individu. Cette mobilisation de ressources est présumée avoir une incidence directe sur la performance effective d'un individu au travail et dans la famille, puisqu'il est attendu

que de plus grandes ressources amènent une plus grande efficacité (Witt et Carlson, 2006).

Seulement deux (2) études empiriques s'intéressant à ce lien ont été recensées et aucune conclusion claire ne peut être tirée à leur égard. Contrairement à ce qu'ils attendaient, Witt et Carlson (2006) ne parviennent pas à démontrer une relation significative entre l'enrichissement TF et la performance au travail évaluée par un superviseur dans leur étude transversale. Une hypothèse probable qu'ils émettent pour expliquer ces résultats est que l'enrichissement TF est de nature dynamique et que ses effets sont probablement observables dans une fenêtre de temps limitée. Une étude transversale ne capte donc sans doute pas les effets d'épisodes d'enrichissement TF qui sont potentiellement variables dans le temps. Basée sur les résultats de Witt et Carlson (2006), l'étude transversale de Carlson et al. (2011) postule quant à elle que l'enrichissement TF influence la performance au travail via l'humeur et la satisfaction engendrée. Carlson et al. (2011) utilisent deux échantillons et voient que l'effet médiateur postulé ne fonctionne pas dans les deux échantillons. Toutefois, les résultats montrent toujours des liens significatifs entre la performance au travail et l'enrichissement F-vers-T ( $r=.28$ ,  $p<0.01$ ) ainsi que l'enrichissement T-vers-F ( $r=.16$ ,  $p<0.05$ ). Ces résultats montrent bien la nécessité de s'intéresser davantage à cette relation entre l'enrichissement TF et la performance. C'est ce qu'explore la présente étude en postulant une influence d'épisodes d'enrichissement TF sur la performance individuelle. Ainsi, il est attendu que l'expérience quotidienne d'enrichissement T-vers-F ait une influence positive sur la performance de l'individu dans la famille, mais également au travail conformément à la théorie de l'échange social de Blau (1964) discutée plus tôt. À l'opposé, il est attendu qu'un individu qui expérimente de l'enrichissement F-vers-T voit sa performance au travail et dans la famille augmenter. Suivant cette discussion, la présente étude propose de regarder pour une

première fois de façon dynamique le lien entre l'enrichissement T-vers-F et F-vers-T et la performance au travail et dans la famille :

H13a : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F influence négativement la performance au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement T-vers-F, sa performance au travail sera moins grande.

H13b : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F influence négativement la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement T-vers-F, sa performance dans la famille est moins grande.

H13c : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T influence négativement la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement F-vers-T, sa performance dans la famille est moins grande.

H13d : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T influence négativement la performance au travail. En d'autres termes, les moments où un individu expérimente de l'enrichissement F-vers-T, sa performance au travail est moins grande.

### 2.3.5.2.3 L'effet de protection de l'enrichissement TF

La présente étude ne se limite pas à étudier les effets du conflit TF et de l'enrichissement TF sur le bien-être et la performance. Elle vise une compréhension plus grande de l'interaction qui existe entre le conflit TF et l'enrichissement TF. Effectivement, la littérature établit clairement que ces construits sont distincts mais on connaît encore peu s'il existe une interaction entre eux. La présente étude propose que l'expérience d'enrichissement TF, en plus d'augmenter le bien-être et la performance de l'individu, protège ce dernier des effets négatifs du conflit TF. Bien qu'il n'y ait aucune proposition de la sorte dans la littérature, la théorie de la conservation des ressources discutée plus tôt permet de postuler une telle relation.

La théorie de la conservation des ressources montre qu'un individu qui est face à une menace pour ses ressources voit sa motivation à mobiliser des ressources augmenter. Plus encore, dans une telle situation, un individu devient plus alerte face aux ressources auxquelles il a accès. Ce faisant, face à une expérience de conflit TF où un individu est en situation de déficit de ressources, ce dernier capitalisera sur son expérience d'enrichissement TF pour amoindrir les effets négatifs de ce conflit. Par exemple, même si une infirmière arrive tard à la maison car elle a dû faire du surtemps (conflit TF), son bien-être dans la famille pourra être moins fortement affecté si son travail lui a également fourni des ressources mobilisées à la maison, tel qu'un plus grand sentiment d'accomplissement ou encore un avant-midi de congé le lendemain. La mobilisation des ressources que représente l'expérience d'enrichissement TF constitue alors une véritable fonction de protection au sens discuté dans la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll qui montre qu'en situation de perte de ressource, les ressources auxquelles un individu a accès lui

apparaissent comme étant d'autant plus importantes car elles représentent pour lui une façon de résister au stress induit par la perte de ressources (Hobfoll, 2002). Ainsi, l'expérience d'enrichissement TF fait donc en sorte que la tension issue du conflit TF quotidien au travail n'a pas des effets néfastes aussi importants sur son bien-être et sa performance immédiats ainsi que sur le bien-être et la performance dans la famille. De la même façon, l'enrichissement vécu fait en sorte que la tension issue du conflit TF dans la famille n'a pas des effets négatifs aussi grands sur son bien-être et sa performance immédiats ainsi qu'au travail.

H14a : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F modère la relation entre le conflit T-vers-F et le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement T-vers-F élevée, l'effet négatif du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail est moins grand.

H14b : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F modère la relation entre le conflit T-vers-F et le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement T-vers-F élevée, l'effet négatif du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille est moins grand.

H14c : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T modère la relation entre le conflit F-vers-T et le bien-être dans la famille. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement F-vers-T élevée, l'effet négatif du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille est moins grand.

- H14d : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T modère la relation entre le conflit F-vers-T et le bien-être au travail. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement F-vers-T élevée, l'effet négatif du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail est moins grand.
- H14e : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F modère la relation entre le conflit T-vers-F et la performance au travail. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement T-vers-F élevée, l'effet négatif du conflit T-vers-F sur la performance au travail est moins grand.
- H14f : Au niveau intra individuel, l'enrichissement T-vers-F modère la relation entre le conflit T-vers-F et la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement T-vers-F élevée, l'effet négatif du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille est moins grand.
- H14g : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T modère la relation entre le conflit F-vers-T et la performance dans la famille. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement F-vers-T élevée, l'effet négatif du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille est moins grand.
- H14h : Au niveau intra individuel, l'enrichissement F-vers-T modère la relation entre le conflit F-vers-T et la performance au travail. En d'autres termes, les moments où les individus vivent une expérience d'enrichissement F-vers-T élevée, l'effet négatif du conflit F-vers-T sur la performance au travail est moins grand.

L'ensemble des hypothèses présentées feront donc l'objet d'une vérification dans le cadre d'une étude d'échantillonnage des expériences. Certaines de ces hypothèses seront également mises à l'épreuve dans le cadre de l'étude prétest réalisée en amont de l'étude principale. Avant de présenter ces études, la prochaine section présente le devis de recherche d'échantillonnage des expériences et les analyses qui y sont associées.

## CHAPITRE 3

### ÉCHANTILLONNAGE DES EXPÉRIENCES : DEVIS ET ANALYSES

Les hypothèses postulées dans la présente recherche revêtent un caractère particulier en raison des variances quotidiennes qu'elles sous-tendent. Conséquemment, le devis de recherche et les analyses qu'elles nécessitent ont des spécificités qu'il est important d'explicitier. La présente section explique donc le devis d'échantillonnage des expériences qui a été utilisé dans le cadre de l'étude prétest et de l'étude principale et détaille les analyses qu'impliquent un tel devis pour la validation des hypothèses postulées.

#### 3.1 Le devis d'échantillonnage des expériences

Afin d'étudier les variations journalières du conflit TF et de l'enrichissement TF et de les mettre en relation avec les épisodes de soutien social et de charge de travail ainsi qu'avec le bien-être et la performance quotidiens, la présente étude utilise un devis de recherche basé sur la méthode de l'échantillonnage des expériences (MEE). Cette méthode consiste en la mesure répétée de perceptions à l'égard de cognitions, sentiments ou comportements au cours d'une période de temps donnée et ce, dans un contexte naturel (Scollon, Kim-Prieto et Diener, 2003; Reis et Gable, 2000). Comme son nom l'indique, il ne s'agit pas de mesurer le niveau d'une variable mais bien

l'expérience d'un individu (cognitions, émotions ou comportements) et ce, dans son contexte naturel d'apparition et au moment où elle apparaît afin d'obtenir une description détaillée de moments ou d'événements spécifiques dans la vie d'un individu. Cette méthode s'inscrit dans une perspective phénoménologique de l'étude des individus, s'intéressant aux expériences de la vie quotidienne qui peuvent paraître anodines mais qui occupent pourtant la majorité de l'attention des individus, visant ainsi une compréhension de la complexité de ces activités quotidiennes (Wheeler et Reis, 1991). Cette méthode minimise les biais rétrospectifs puisque la variable est mesurée dans le milieu où elle intervient et au quasi-moment de sa manifestation. Il s'agit de la méthode la plus adaptée pour capter le dynamisme quotidien qui s'opère entre des variables au fil des jours et c'est pourquoi elle est utilisée pour la présente recherche. Afin de vérifier les hypothèses postulées, cette méthode nécessite des analyses multiniveaux qui sont décrites dans les sections suivantes. De façon plus spécifique, ces prochaines sections décrivent de façon détaillée les différentes analyses statistiques réalisées dans l'objectif de valider les hypothèses de recherche : analyses factorielles multiniveaux (MCFA), analyses de fiabilité des échelles de mesure, analyses de variance intra individuelle et analyses des modèles structurels.

### 3.2 Équations structurelles multiniveaux

Avant de présenter les résultats des analyses, il importe tout d'abord de présenter la logique qui sous-tend l'ensemble des analyses réalisées dans le cadre de la présente étude puisqu'elle teinte l'ensemble des analyses effectuées, que ce soit les analyses de fiabilité ou de validation des hypothèses. Le devis de recherche d'échantillonnage des expériences appelle à une modélisation où les données obtenues quotidiennement

(niveau 1 intra individuel - «within») sont enchassées dans chacun des individus (niveau 2 interindividuel - «between»). Ce faisant, les analyses à réaliser doivent tenir compte de cette corrélation entre les observations d'un même individu sans quoi les analyses seraient biaisées. Pour ce faire, des analyses multiniveaux doivent être réalisées et la littérature propose plusieurs méthodes à cet effet telles que les analyses de régressions hiérarchiques. Dans le cadre de la présente étude, des équations structurelles multiniveaux (MSEM) sont réalisées. Les équations structurelles permettent d'estimer l'erreur de variance pour chacun des construits des modèles, identifiant avec plus de précision la variance attribuable aux réels changements chez les individus. Afin de réaliser ces analyses, la version 7.11 du logiciel Mplus (Muthens et Muthens, 2007) a été utilisée en utilisant l'estimateur MLR («maximum likelihood with robust standard errors»). Il s'agit d'un estimateur robuste quant à l'estimation des erreurs standards et des tests statistiques lorsque la distribution des données n'est pas systématiquement normale et que les observations ne sont pas indépendantes. Cet estimateur est prescrit dans le *Mplus User's Guide* (Muthén et Muthén, 2012) dans le cas de modèles multiniveaux dont les variables sont continues. De plus, ce type d'estimateur utilise un algorithme qui traite efficacement les données manquantes (moins de 0,1% dans la présente étude) sans nécessiter une imputation préalable de ces dernières en estimant une covariance et des moyennes. Effectivement, la façon dont cet estimateur maximise le probabilité des données observées génère des résultats qui sont démontrés être plus précis et adéquats que l'utilisation de données imputées, peu importe la technique d'imputation (Little et Rubin, 1989, 2002).

La figure 3.1 illustre comment une modélisation MSEM permet de partitionner chaque construit de l'étude en deux portions : un facteur latent au niveau intra individuel (ci-après appelée «intra») et un facteur latent au niveau interindividuel (ci-après appelée «inter»). Plus précisément, les cercles représentent les facteurs latents

alors que les carrés décrivent les indicateurs observés et expliqués par chacun de ces facteurs. Ainsi, au niveau intra, des facteurs latents (Fw1 et Fw2) sont associés aux indicateurs bruts issus de deux échelles de mesure (respectivement V1 à V4 et V5 à V8). Ces facteurs représentent par exemple les expériences quotidiennes de charge de travail (Fw1) et l'affect négatif (Fw2) pour chaque individu. Au niveau inter, deux construits latents (Fb1 et Fb2) sont associés à des facteurs latents (cercles V1 à V8) issus de chaque indicateur brut (carrés V1 à V8). Ces facteurs représentent les différences de charge de travail (Fb1) et d'affect négatif (Fb2) entre les individus. La figure représente donc une régression simple entre deux construits permettant de répondre à une question du type : au cours de cinq temps de mesures, est-ce que la charge de travail d'un individu le matin (Fw1) augmente momentanément son affect négatif (Fw2) et ce, indépendamment des différences observées entre les individus (effet de Fb1 sur Fb2)? L'utilisation des équations structurelles permet d'estimer l'erreur de variance pour chacun des construits prédits et des indicateurs et ce, aux deux niveaux (Dw2, Db2, E1 à E8, D1 à D8), identifiant avec plus de précision les variances dues aux changements observés au sein des construits (Byrne, 2012). L'approche MSEM permet d'isoler et d'estimer les relations attendues au niveau intra avec plus de précision, en estimant par la même occasion ces mêmes relations au niveau inter, ne nécessitant donc pas le centrage préalable des données (Preacher, Zyphur et Zhang, 2010). Ainsi, l'effet de caractéristiques individuelles stables qui pourrait avoir une influence sur les variables observées, par exemple la prédisposition à être de mauvaise humeur, est contrôlé puisqu'il est présent à tous les temps de mesure et que ce sont les variations quotidiennes pour chaque individu qui sont analysées. Cette modélisation est conforme aux plus récentes analyses d'équations structurelles multiniveaux présentes dans la littérature (Hülshager et al., 2013; Unger, Niessen, Sonnentag et Neff, 2014).

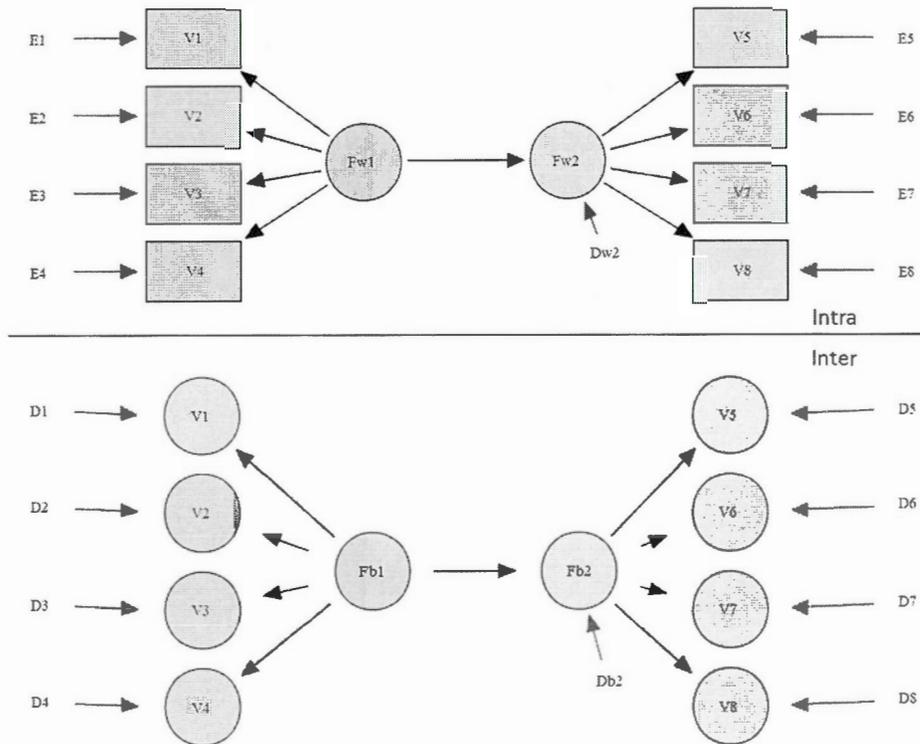


Figure 3.1 Représentation d'une régression simple MSEM

### 3.3 Analyses factorielles confirmatoires multiniveaux (MCFA)

Afin de s'assurer de la distinction entre les divers construits mesurés, des analyses factorielles confirmatoires multiniveaux (MCFA) sont indiquées (Geldhof, Preacher et Zyphur, 2013). Une MCFA est en fait un cas particulier des MSEM où aucun lien structurel n'est postulé entre les construits. Les MCFA postulent que les échelles de mesure ont une structure qui est stable au fil des moments de mesure pour un même individu (intra) et que cette mesure montre également une cohérence semblable entre les individus (inter). La figure 3.2 représente ce qu'implique les MCFA au niveau du

modèle d'analyse; les indicateurs sont ici associés à deux construits théoriques distincts postulés à la fois au niveau intra (Fw1 et Fw2) et au niveau inter (Fb1 et Fb2). Par exemple, pour chaque individu, les items V1 à V4 observés sont expliqués par un facteur latent commun (Fw1) qui est la charge de travail et les items V5 à V8 observés sont quant à eux expliqués par un facteur latent (Fw2) qui est l'affect négatif. Lorsque l'on compare les individus entre eux, Fb1 est le facteur latent qui est sous-jacent aux facteurs V1 à V4 et Fb2 est le facteur latent qui est commun aux facteurs V5 à V8. Aucun lien structurel n'est postulé dans ce modèle à deux facteurs mais une covariance entre les construits est modélisée pour prendre en compte les relations existant entre ces concepts. En d'autres termes, le modèle montre que la charge de travail et l'affect négatif sont des construits dont la structure demeure la même au fil des moments de mesure pour chaque individu et que cette structure est la même d'un individu à l'autre.

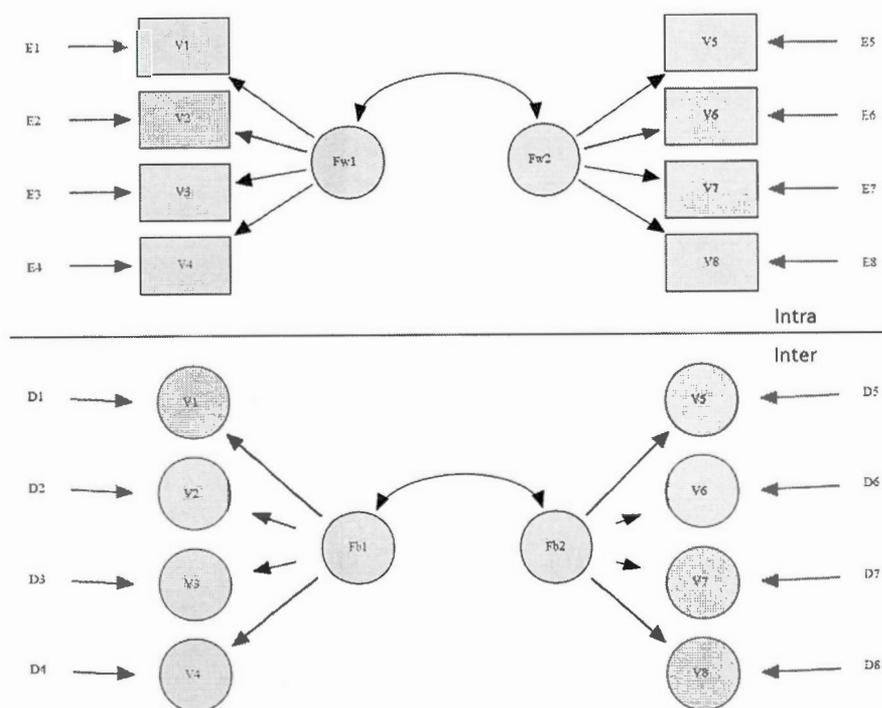


Figure 3.2 Représentation d'une MCFA à 2 facteurs

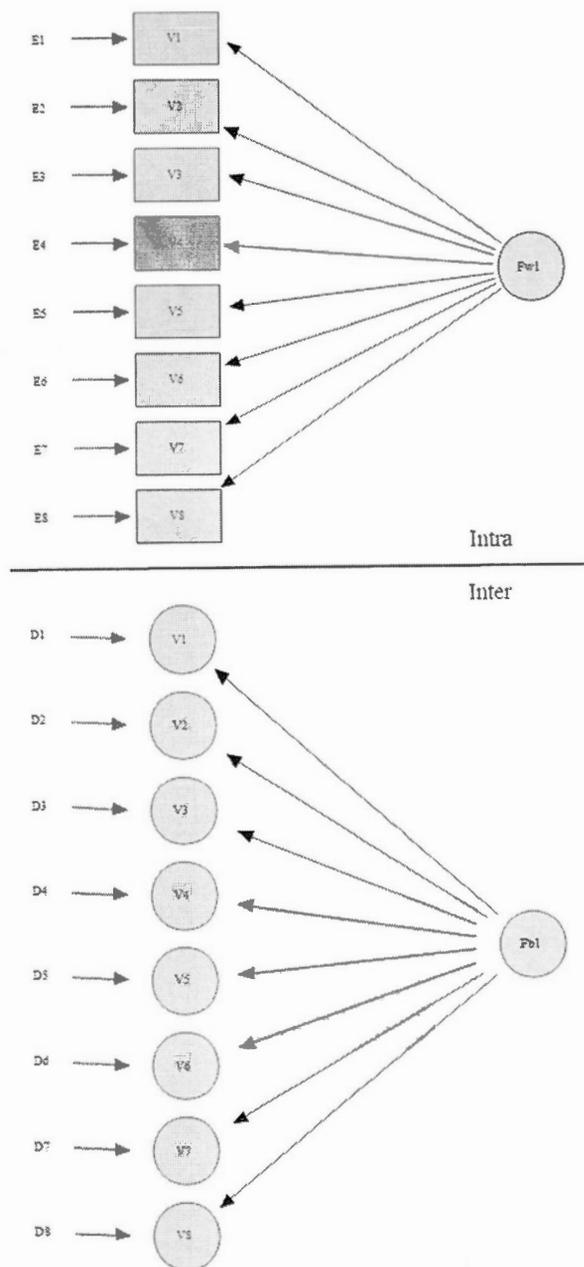


Figure 3.3 Représentation d'une MCFA à 1 facteur

Alors que la figure 3.2 montre une MCFA où deux construits distincts sont mesurés par des indicateurs différents, la figure 3.3 présente une MCFA où il est postulé que tous les indicateurs appartiennent au même construit. Pour reprendre l'exemple précédent, ce modèle illustre que les items V1 à V8 appartiennent tous au même construit plutôt qu'à deux construits distincts, en l'occurrence la charge de travail et l'affect négatif. C'est à ce modèle à 1 facteur que le modèle théorique postulé, par exemple un modèle à 2 facteurs tel qu'illustré à la figure 3.2, doit être comparé pour montrer que les items mesurés sous-tendent véritablement 2 construits distincts lorsque mesurés de façon répétée. Les indices retenus afin d'effectuer une comparaison entre ces modèles sont ceux utilisés de façon standard dans les études utilisant le MSEM : le *Tucker-Lewis Index* (TLI; Tucker et Lewis, 1973), le *comparative fit index* (CFI; Bentler, 1990), le *root-mean-square error of approximation* (RMSEA; Steiger, 1990), le chi carré avec facteur de correction de Satorra-Bentler (Satorra et Bentler, 2001) et le *standardized root-mean-square residual* (SRMR, w-intra et b-inter; Bentler, 1995). Puisque ce sont des liens au niveau intra individuel qui sont postulés dans la présente étude, le SRMRw est ici l'indice d'intérêt. De façon générale, des valeurs au-dessus de .90 pour le CFI et le TLI sont reconnues être satisfaisantes (Hoyle et Panter, 1995) alors que des valeurs en deça de .08 pour le RMSEA et le SRMR indiquent une adéquation acceptable du modèle aux données (Hu and Bentler, 1999). Le chi-carré calculé lorsque l'estimateur MLR (*maximum likelihood robust*) est utilisé est accompagné d'un facteur de correction Satorra-Bentler (S.B.) dans les analyses MSEM. Plus petite est la valeur de ce chi-carré, meilleure est l'adéquation entre le modèle et les données. Puisque la différence entre ces chi-carrés sous MLR ne se distribue pas comme un chi-carré habituel, une formule particulière doit être utilisée afin d'inclure un facteur de correction (*scaling correction factor de Satorra-Bentler – S.B.*) lorsque l'on cherche à apprécier la différence entre des modèles emboîtés. C'est le cas lorsqu'on compare l'ajustement des deux modèles précédemment présentés : un modèle de type MCFA à 2 facteurs et un modèle de type MCFA à 1 facteur combinant les 2

facteurs précédents en un seul facteur. Le modèle à 1 facteur est alors dit «emboité» dans le modèle de référence à 2 facteurs. Pour estimer si la différence est significative, la différence des facteurs de correction S.B. entre les modèles à comparer doit d'abord être calculée selon la formule suivante :

$$TRd = ((F_0c_0 - F_1c_1)(d_0 - d_1)) / (c_0d_0 - c_1d_1)$$

où  $F_0$  est la valeur du chi-carré du modèle de référence,  $F_1$  la valeur du chi-carré du modèle emboité,  $c_0$  la valeur du facteur de correction du modèle de référence,  $c_1$  la valeur du facteur de correction du modèle emboité,  $d_0$  le nombre de degrés de liberté du modèle de référence et  $d_1$  le nombre de degrés de liberté du modèle emboité. La différence observée peut alors être interprétée en regard d'une table de chi-carrés. Il arrive que la différence obtenue soit négative et rende le résultat ininterprétable, ce qui n'est pas une indication d'une absence de différence significative entre les modèles ou d'une moins grande qualité de ces derniers. C'est notamment le cas lorsque le nombre d'observations est restreint. Dans ce cas, Asparouhov et Muthén (2013), basés sur l'article de Bryant et Satorra (2012), décrivent une formule afin d'obtenir une différence de chi-carré qui soit strictement positive. Pour effectuer ce calcul, une nouvelle version du modèle emboité (nommé M10) est générée à partir des valeurs de départ utilisées dans le modèle de référence (M0) afin d'obtenir un nouveau facteur de correction ( $c_{10}$ ). La différence de chi-carrés est alors calculée selon la formule suivante :

$$TRd = ((F_0c_0 - F_1c_1)(d_0 - d_1)) / (c_0d_0 - c_{10}d_1)$$

L'ensemble de ces critères est utilisé dans la présente recherche afin de comparer diverses MCFA réalisées dans l'étude prétest et l'étude principale et ainsi établir que les indicateurs utilisés pour mesurer les construits permettent bien de les distinguer les uns des autres.

### 3.4 Analyse de fiabilité des échelles de mesure

La production d'indices de fiabilité d'échelles dans le cas d'une étude où les mesures sont répétées revêt un aspect particulier. Effectivement, la notion même de fiabilité réfère à la constance des résultats donnés par une échelle, alors qu'une telle étude s'intéresse aux variations de ces mêmes résultats. Il faut alors tenir compte de la multiplicité des niveaux d'analyse pour lesquels les variances seraient confondues si l'on conduisait une analyse de fiabilité traditionnelle dans une étude d'échantillonnage des expériences. La corrélation entre les erreurs de mesures doit donc être prise en compte dans une échelle utilisée pour des mesures répétées. Pour ce faire, suivant les recommandations de Geldhof et al. (2013), les alphas sont ici calculés au niveau intra et inter en spécifiant la structure de covariance pour chacun de ces niveaux. Une fiabilité des mesures est alors estimée au niveau intra individuel ainsi qu'au niveau interindividuel, montrant que l'échelle représente le même construit aux deux niveaux d'analyse. Bien que ce ne soit pas le cas de la présente recherche, cette modélisation permettrait notamment de proposer qu'une échelle ait une structure intra différente de celle au niveau inter. Le centre d'intérêt de la présente recherche est la fiabilité au niveau intra puisqu'elle révèle la cohérence interne de l'instrument de mesure au cours des différents moments de mesure pour chacun des individus. Cette analyse de fiabilité est d'une grande importance puisque

plusieurs des échelles utilisées ont été adaptées pour répondre à la logique d'événements quotidiens et les autres échelles n'ont été que peu souvent utilisées dans la littérature, les études d'échantillonnage des expériences étant encore peu nombreuses. Effectivement, les concepts de conflit et d'enrichissement sont généralement utilisés dans le cadre d'études transversales et la validation de mesures quotidiennes de ces concepts est essentielle au développement du corpus de connaissances relatif à l'aspect épisodique de ces concepts. Les analyses de fiabilité qui seront présentées dans l'étude prétest et l'étude principale contribuent donc à la littérature, aucune étude recensée ne présentant la fiabilité des échelles de conflit et d'enrichissement via cette technique distinguant les niveaux intra et inter.

### 3.5 Analyse de la portion de variance intra individuelle

Le modèle théorique reposant sur la prémisse selon laquelle les divers construits varient quotidiennement, il est essentiel de s'assurer que les données obtenues affichent une variance intra individuelle suffisante. Il s'agit d'ailleurs des premières hypothèses postulées (H1-H4). Conformément à la procédure effectuée dans les études de type MSEM (Sonntag et al., 2012; Demerouti, Bakker, Sonnentag et Fullagar, 2012; Unger et al., 2014), un modèle nul de type MCFA spécifiant les variables d'intérêt au niveau intra ainsi qu'au niveau inter est généré en ne spécifiant aucun lien structurel tel qu'illustré dans la figure 3.2. Ce faisant, la variance totale observée est départagée entre celle qui est due aux variations de chaque individu et celle qui est attribuable aux différences entre les individus. À partir de ces informations, un pourcentage de variance intra est calculé par le ratio de la variance intra sur la variance totale observée (intra+inter) (Mojza et Sonnentag, 2010). Ce

calcul correspond à l'inverse de l'ICC1 qui estime le niveau d'homogénéité entre les observations d'un même groupe ou individu (accord inter-juges) (Lebreton et Senter, 2007). L'analyse de variance est réalisée pour l'étude prétest ainsi que pour l'étude principale.

### 3.6 Analyse des modèles structurels

L'analyse des modèles structurels suit la logique des modèles de type MSEM présentée plus tôt en ce sens où des relations entre des construits latents sont postulées au niveau intra et inter. Trois (3) types de modèles structurels font l'objet d'hypothèses : des modèles de régressions simples, des modèles avec effet indirect et des modèles avec modérateur. La spécification de chacun de ces modèles est présentée dans les sections suivantes et feront l'objet d'analyses dans l'étude principale.

#### 3.6.1 Modèles de régressions simples

Ce type de modèle propose que les variations quotidiennes d'un construit ont une influence immédiate sur un autre construit. Par exemple, les fluctuations de la charge quotidienne de travail d'un individu ont une influence sur les variations de l'affect négatif de ce même individu. La figure 3.4 reprend le modèle présenté en début de section où la dynamique intra est départagée de la dynamique inter, contrôlant ainsi

l'effet de cette dernière. Ce modèle est utilisé afin de valider les hypothèses de régression directe.

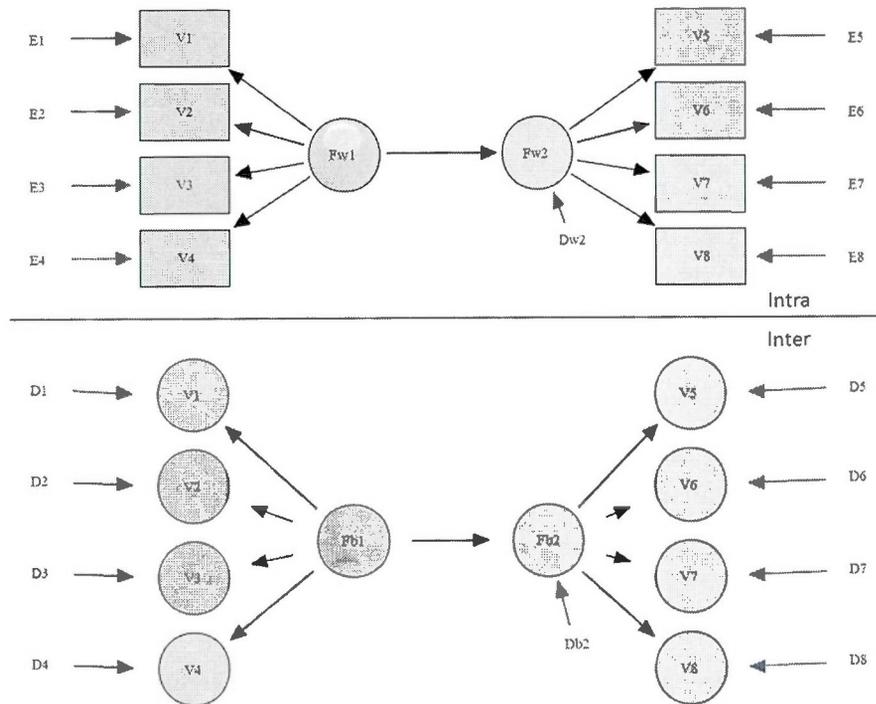


Figure 3.4 Représentation d'une régression simple MSEM

### 3.6.2 Effets indirects

Le modèle suivant illustré à la figure 3.5 permet d'estimer les effets directs et indirects issus d'une variable indépendante (Fw1) sur une variable dépendante (Fw2). La particularité de ce modèle MSEM est qu'il permet d'estimer à la fois une trajectoire directe et indirecte, aux niveaux intra et inter, fournissant un estimé global

pour la trajectoire indirecte (via Fw3), en plus des régressions simples qui lient Fw1 à Fw3 et Fw3 à Fw2 (Preacher, Zhang et Zyphur, 2011). Il faut mentionner toutefois que l'estimé global de l'effet indirect est un estimé non standardisé puisque le modèle nécessite de spécifier un intercept aléatoire qui ne permet pas de générer d'estimés standards. Ce modèle permet d'estimer les effets attribuables aux changements chez un individu tout en contrôlant pour les mêmes relations directes et indirectes attribuables aux différences entre les individus.

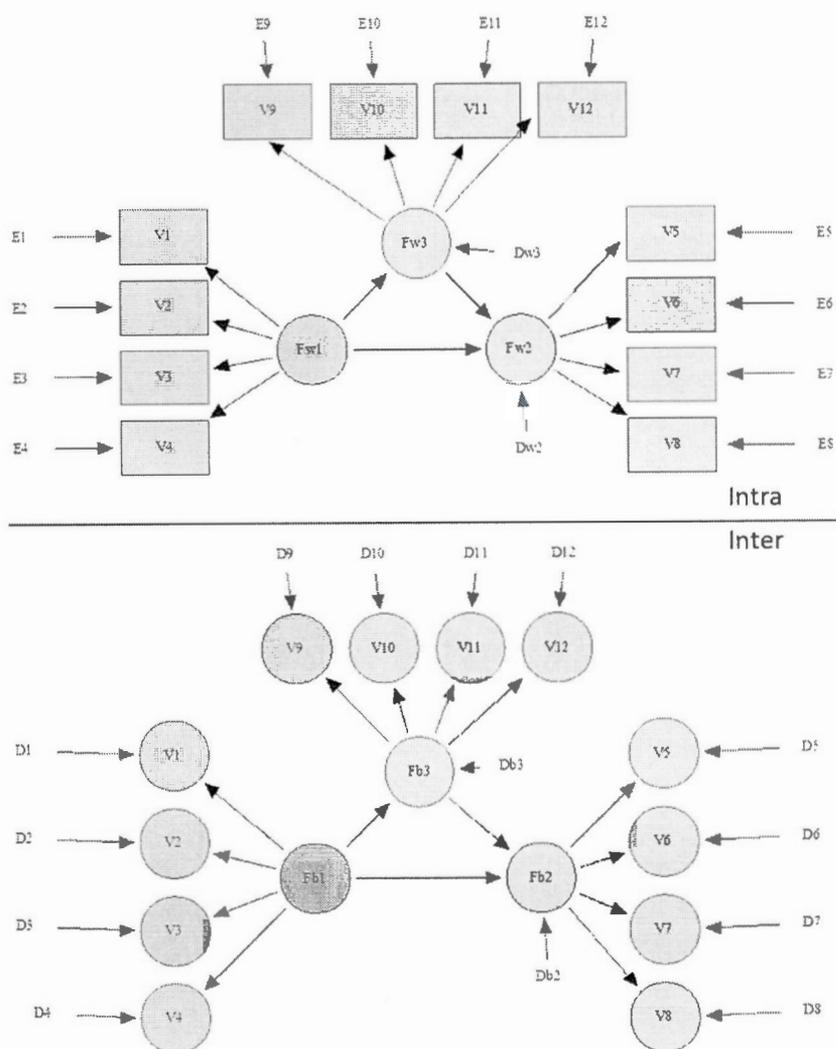


Figure 3.5 Représentation d'un effet indirect MSEM

### 3.6.3 Effets de modération

Étant donné la lourdeur que représente la convergence d'un modèle latent à partir des items pour évaluer la modération via une interaction à la fois au niveau intra et inter, le modèle d'analyse utilisé dans la présente recherche a dû être modifié de sorte à être spécifié à la fois à partir de construits observés et de facteurs latents. De plus, les scores quotidiens des modérateurs ont été agrégés et ramenés à un niveau hebdomadaire. La complexité à faire converger un modèle totalement MSEM avec modération quotidienne n'est sans doute pas étrangère au fait que, dans les recherches utilisant des modèles d'analyse de type MSEM, les effets de modération estimés sont généralement basés sur des caractéristiques générales de l'individu et traités comme étant des variables observées. Deux études postulant des effets de modération au quotidien ont toutefois été relevées et rapportent avoir rencontré des difficultés avec la modération par une variable quotidienne. La première est celle de Nohe et al. (2014) qui rapportent que la modération de l'effet du conflit F-vers-T sur la performance au travail par le détachement quotidien ne mène pas à des modèles ayant des indices de fit adéquats. Ces derniers réalisent alors des analyses complémentaires en agrégant le niveau de détachement sur une semaine et observent alors une meilleure adéquation aux données. La seconde étude est celle de Wang et al. (2010) qui passent par le même processus pour observer que l'impact du conflit T-vers-F sur la consommation d'alcool n'est pas modéré par le soutien social quotidien mais plutôt par le soutien social global des individus. La littérature est toutefois trop ténue pour dégager une conclusion à savoir si la difficulté à obtenir des résultats satisfaisants résulte d'une réelle absence d'effet de modération qui soit quotidien ou bien de la lourdeur du modèle qui empêche d'apprécier l'adéquation du modèle aux données. Cet enjeu sera d'ailleurs discuté dans une section ultérieure.

Ainsi, les hypothèses H9a,b et H14a,b,c,d qui postulent une modération quotidienne du soutien social et de l'enrichissement TF ont dû être modifiées de sorte à considérer le niveau global du modérateur (agrégation des données sur une semaine). Ce faisant, les hypothèses qui sont vérifiées doivent plutôt être formulées de la façon suivante :

H9a : L'impact négatif quotidien que la charge de travail au travail a sur le conflit T-vers-F d'un individu est moindre pour les individus ayant reçu plus de soutien social au travail durant la semaine.

H9b : L'impact négatif quotidien que la charge de travail dans la famille a sur le conflit F-vers-T d'un individu est moindre pour les individus ayant reçu plus de soutien social dans la famille durant la semaine.

H14a : L'effet négatif quotidien du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement T-vers-F est plus élevée durant la semaine.

H14b : L'effet négatif quotidien du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement T-vers-F est plus élevée durant la semaine.

H14c : L'effet négatif quotidien du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement F-vers-T est plus élevée durant la semaine.

H14d : L'effet négatif quotidien du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement F-vers-T est plus élevée durant la semaine.

H14e : L'effet négatif du conflit T-vers-F sur la performance au travail est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement T-vers-F est plus élevée durant la semaine.

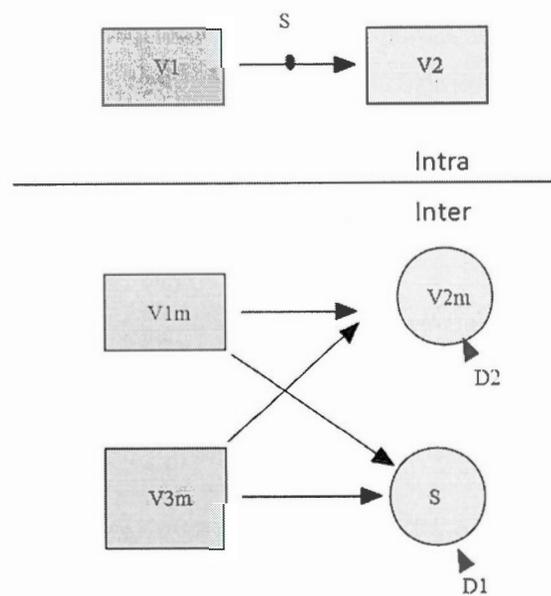
H14f : L'effet négatif du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement T-vers-F est plus élevée durant la semaine.

H14g : L'effet négatif du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement F-vers-T est plus élevée durant la semaine.

H14h : L'effet négatif du conflit F-vers-T sur la performance au travail est moins grand pour les individus dont l'expérience d'enrichissement F-vers-T est plus élevée durant la semaine.

Les analyses qui seront réalisées se basent donc sur des construits au niveau intra qui sont constitués de la moyenne des indicateurs observés. Par exemple, la charge de travail est modélisée comme une variable observée formée par la moyenne des items de l'échelle de mesure. Au niveau inter, les résultats sont alors centrés autour de la moyenne globale (V1m, V2m et V3m), donnant ainsi un écart à la moyenne générale pour chaque individu sur chaque variable. Tel que le montre la figure 3.6, la pente (S) de la dynamique quotidienne (effet de V1 sur V2 au niveau intra) est expliquée par une différence entre les individus à l'égard de la modératrice (V3m). Ce faisant, l'on postule que l'impact quotidien (intra) de la V1 sur V2 dépend du niveau moyen de la modératrice (V3m) tout en contrôlant pour les différences entre les individus quant à l'impact de la VI (V1m) sur la VD (V2m). Par exemple, l'effet quotidien de la charge de travail (V1) sur le conflit TF (V2) est moins grand pour les individus qui ont accès à un plus grand soutien social durant la semaine (V3m). Ce modèle diffère

donc des modèles MSEM utilisés précédemment où la variance de toutes les variables est modélisée à la fois au niveau intra et inter, contrôlant du coup pour les différences individuelles. La variable modératrice (V3m) n'étant pas modélisée au niveau intra, des variables de contrôle sont intégrées. Sur la base de la recension de la littérature réalisée par Eby et al. (2005), les variables suivantes sont intégrées aux analyses de modulation qui sont effectuées dans la présente étude car elles sont reconnues avoir une incidence sur la façon dont l'interface travail-famille est vécue : le sexe, le nombre d'enfants, le nombre d'heures travaillées, l'ancienneté ainsi que la saillance du rôle. De plus, ces variables sont celles généralement intégrées aux études d'échantillonnage des expériences réalisant des analyses de régression hiérarchiques multiniveaux et s'intéressant à l'interface travail-famille (Sonnetag, Binnewies et Mojza, 2010; Sanz-Vergel, Demerouti, Bakker et Moreno-Jiménez, 2011; Demerouti et al. 2012).



S («slope»): effet direct de V1 sur V2

Figure 3.6 Représentation d'une modulation

L'ensemble des analyses présentées ici seront utilisées dans l'étude prétest et/ou l'étude principale. Plus spécifiquement, des MCFA et des analyses de fiabilité des échelles de mesure seront conduites dans l'étude prétest ainsi que dans l'étude principale alors que des régressions directes, effets indirects et effets de modération feront l'objet d'analyses que dans le cadre de l'étude principale. La prochaine section présente l'étude prétest qui a été effectuée ainsi que les analyses qui y ont été conduites.

## CHAPITRE 4

### ÉTUDE PRÉTEST

#### 4.1 Procédure de l'étude prétest

Une étude prétest a été réalisée afin de valider les échelles de mesures adaptées à des épisodes et s'assurer du bon déroulement de la collecte des données via la plate-forme électronique utilisée. Pour ce faire, un échantillon de convenance non aléatoire a été constitué via divers réseaux sociaux. Plus spécifiquement, un message signalant le besoin de participants pour une étude d'une durée de 5 journées ouvrables a été mis en circulation via *Twitter*, *Facebook* et *LinkedIn* et ensuite réacheminé par l'entremise d'individus ayant reçu le message initial (environ 100 individus). Il s'agit donc d'un échantillonnage de type «boule de neige» qui est de plus en plus utilisé dans les études empiriques utilisant les réseaux sociaux (Baltar et Brunet, 2012).

Les individus intéressés à participer ont été invités à cliquer sur un hyperlien les dirigeant vers une page web du site hébergeant le questionnaire (sur la plateforme *Survey Monkey*) expliquant le projet et présentant le formulaire de consentement. Une fois le consentement accordé (annexe A), les participants étaient invités à compléter un premier questionnaire comprenant les mesures pour les variables socio-démographiques, la saillance des rôles du travail et de la famille et recueillir l'adresse courriel à laquelle ils souhaitaient recevoir les avis de sondages quotidiens. Dans le cadre de ce premier questionnaire, on demandait aux participants de se constituer un

code d'identification sur la base d'informations personnelles (sexe, première lettre du prénom de la mère, nombre total de frères et sœurs et mois de naissance). Ce code était redemandé à chacun des moments de mesure afin de s'assurer de lier les données collectées entre elles pour chaque individu. La collecte des données quotidiennes débutait le lundi suivant pour une durée de 5 journées consécutives ce qui correspond à ce qui est généralement observé dans les études du genre (Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2010; Dimotakis et al., 2011; Bono et al., 2012). Cette durée représente un compromis entre les objectifs de la recherche qui visent à couvrir le plus grand nombre de situations possibles et la qualité des données qui sont obtenues, qualité qui tend à diminuer au-delà de 2 à 4 semaines de collecte de données selon Stone et al. (1991). Chaque jour, le participant recevait quatre invitations à l'adresse courriel désignée pour compléter les sondages quotidiens. Cette fréquence de mesure vise à capter les variations quotidiennes qui sont grandes au sein des variables du modèle, tel que discuté précédemment, et se base sur les études d'échantillonnage des expériences portant sur les mêmes variables d'intérêt qui comportent généralement entre 2 et 5 moments de mesure (Ilies et al., 2011; Ilies, Dimotakis et De Pater, 2010; Bono et al., 2012). Selon le moment de la journée, des variables différentes sont mesurées pour capter l'expérience de chaque rôle tel que présenté dans le tableau 4.1. À chaque invitation, le répondant n'avait qu'à cliquer sur un hyperlien qui le redirigeait vers le site présentant le questionnaire et répondre en regard de la période de 2 hres qui a précédée. Le questionnaire en ligne n'était accessible au participant qu'une heure avant jusqu'à une heure après l'heure prévue dans le but de contrôler le moment de mesure.

Tableau 4.1  
Déroutement de la collecte des données de l'étude prétest

Collecte des expériences sur 5 journées ouvrables consécutives			
9h am	11h am	15h pm	20h30 pm
Charge de travail - famille	Charge de travail - travail		Charge de travail - famille
Soutien social - famille	Soutien social - travail		Soutien social - famille
Affect positif/négatif - famille	Affect positif et négatif - travail		Affect positif/négatif - famille
Conflit F-vers-T	Conflit T-vers-F		Conflit F-vers-T
Enrichissement F-vers-T	Enrichissement T-vers-F		Enrichissement F-vers-T
Bien-être - famille	Bien-être - travail		Bien-être - famille
Performance - famille	Performance - travail		Performance - famille

#### 4.2 Participants de l'étude prétest

Au total, 34 individus ont participé à l'étude pré-test, pour un total de 195 observations quotidiennes. De ces répondants, 88% sont des femmes et 60% d'entre eux ont 2 ou 3 enfants sous leur toit. Les répondants se situent principalement entre 31 et 40 ans (35,3%), travaillent en moyenne 37 heures par semaine (é.t. 6.88) et 79% d'entre eux gagnent plus de 56 000\$ par année. Le tableau 4.2 montre la grande variabilité quant au taux de réponse aux sondages selon les temps de mesure :

Tableau 4.2  
Taux de réponse de l'étude prétest

Jour	Famille am	Travail am	Travail pm	Famille soir
Jour 1	57%	12%	59%	3%
Jour 2	41%	26%	21%	9%
Jour 3	29%	29%	15%	47%
Jour 4	9%	35%	6%	32%
Jour 5	47%	12%	44%	9%

### 4.3 Mesures de l'étude prétest

Les mesures utilisées quotidiennement ainsi que celles qui figurent dans le questionnaire du temps 0 sont ici présentées. L'annexe B présente les items pour chacune de ces mesures. Dans le cas d'échelles pour l'échantillonnage des expériences, l'analyse de la fiabilité des mesures revêt un aspect particulier et fait alors l'objet d'une section d'analyse complète dans la présentation des résultats de l'étude prétest ainsi que de l'étude principale. Ainsi, les indices de fiabilité ici rapportés sont ceux issus de la littérature.

*Soutien social.* Le soutien social est mesuré par une adaptation du «Social Support Scale» de Vinokur, Caplan et Schul (1987) qui ont développé 6 items pour mesurer les dimensions émotionnelle, d'évaluation et d'information de la théorie du soutien social de House (1981). Principalement développés pour mesurer le soutien obtenu des membres de la famille, les items sont adaptés dans la présente étude pour mesurer également le soutien obtenu au travail par le biais de collègues et/ou superviseurs et

ce, dans une perspective épisodique. Pour ce faire, les items mesurés sur une échelle de type Likert en 5 points sont introduits par une référence à une période de temps donnée (ex. : *Ce matin*, mon conjoint m'a fourni des encouragements). Cette échelle démontre dans les études une bonne fidélité (alphas entre .85 et .91; Vinokur et al.; 1987; Vinokur et van Ryn, 1993; Lim et Lee, 2011). L'annexe C présente les items originaux de l'instrument.

*Charge de travail.* Afin de mesurer la charge de travail *au travail*, une adaptation de la mesure de Janssen (2001) est utilisée avec une échelle de type Likert en 5 points. Cette mesure de 8 items a été développée pour évaluer la perception de la charge au travail de façon globale mais a été reprise depuis pour la mesurer dans une perspective épisodique (Ilies et al., 2007; Ilies et al., 2010) obtenant d'excellents indices de fidélité (respectivement .93 et .81). Les items sont alors reformulés de façon à faire référence à une période de temps donnée. Puisqu'il ne s'applique pas au milieu de travail de la présente étude, l'item relatif au cahier de charge n'est pas retenu (items 6). Aussi, afin de minimiser le nombre d'items puisqu'il s'agit d'une mesure répétée, l'item 7 qui porte sur le rythme de travail n'est pas retenu puisqu'il est redondant avec l'item 1 qui questionne la vitesse du travail. Les items originaux sont présentés à l'annexe D. Afin de mesurer la charge de travail dans *la famille*, le même questionnaire a été adapté de sorte à faire référence à la famille.

*Affect.* Pour mesurer l'affect des individus, le «Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)» de Watson, Clark et Tellegen (1988) constitue l'instrument le plus utilisé. Il consiste en l'évaluation d'adjectifs positifs et négatifs sur une échelle de type Likert. En raison du caractère répété de la mesure, les études d'échantillonnage des expériences utilisant le PANAS privilégient une version courte, retenant certains adjectifs selon la problématique (Williams, Suls, Alliger, Learner et

Wan, 1991; Sonnentag et al., 2008; Scott, Colquitt, Paddock et Judge, 2010). Dans les études pré-citées, la fidélité observée au sein de chacune des dimensions varie entre .67 et .93. Dans le cadre de la présente étude, 5 adjectifs positifs (enthousiaste, déterminé, alerte, énergique et fier) et 5 adjectifs négatifs (effrayé, bouleversé, nerveux, coupable et irritable) sont retenus et mesurés sur une échelle en 5 points. L'annexe E présente la mesure d'origine du PANAS.

*Conflit TF.* Afin de mesurer le conflit TF, le «Conflict Scale» de Netemeyer et al. (1996) est adapté. Cet instrument mesure à la fois le conflit T-vers-F (5 items) et le conflit F-vers-T (5 items) sur une échelle de type Likert en 5 points. Avec la mesure de Carlson et al. (2000), elle constitue la mesure la plus utilisée du conflit TF. Comparativement à cette dernière, elle s'adapte plus facilement à une période donnée dans le temps (ex. : Je devrai repousser des choses dans la famille en raison du temps que m'ont pris les tâches au travail cet après-midi). En plus, cette mesure présente l'avantage d'être plus concise, ce qui convient davantage dans le cadre de mesures répétées. Elle possède d'ailleurs de bonnes propriétés psychométriques (alphas entre .83 et .90; Netemeyer et al., 1996). Les items originaux sont présentés à l'annexe F.

*Enrichissement TF.* Afin de mesurer l'enrichissement TF, le questionnaire duquel est adapté la mesure dans la présente étude est le «Work-Family Enrichment Scale» de Carlson et al. (2006). Cette mesure est basée sur la conceptualisation de Greenhaus et Powell où l'enrichissement est bi-directionnel (T-vers-F et F-vers-T), mais non symétrique puisque certaines ressources générées par le travail ne peuvent pas être générées dans la famille. Dans la présente étude, les dimensions de développement et de capital sont retenues pour mesurer l'enrichissement T-vers-F (6 items) et les dimensions de développement et d'efficience sont retenues pour l'enrichissement F-vers-T (6 items) puisqu'elles reflètent véritablement la nature épisodique de

l'enrichissement. Les items, mesurés sur une échelle de type Likert en 5 points, sont adaptés afin de capter la nature épisodique du phénomène (items originaux à l'annexe G). L'outil présente de très bonnes propriétés psychométriques avec des alphas entre .90 et .98 pour l'enrichissement T-vers-F et entre .85 et .97 pour l'enrichissement F-vers-T (Hunter, Perry, Carlson et Smith, 2010; Carlson et al., 2011). Les items originaux sont présentés à l'annexe G.

*Performance.* La mesure de Williams et Anderson (1991) est utilisée pour la performance au travail et dans la famille. Initialement développé pour mesurer la performance au travail, cet instrument de 7 items (mesuré sur une échelle de Likert en 5 points) est ici adapté afin de mesurer également la performance au sein de la famille. Cette mesure a d'ailleurs déjà été utilisée de cette façon dans des études relatives à la conciliation entre le travail et la famille (Frone, 1997; Carlson, Grzywacz et Kacmar, 2010). La mesure est également adaptée en regard de son aspect épisodique. Pour ce faire, une référence à la période de temps couverte est ajoutée aux items. Ex. : «*Ce matin, j'ai adéquatement complété mes tâches*». L'instrument montre de bons indices de fidélité dans les études citées plus haut (entre .73 et .91). Les items originaux sont présentés à l'annexe H.

*Bien-être.* Afin de capter toute la variabilité associée au bien-être quotidien, la mesure de la vitalité subjective suggérée par Ryan et Frederick (1997) est utilisée puisqu'il s'agit d'une mesure dynamique du bien-être. Cet instrument (items originaux à l'annexe I) comprend 7 items relatifs à l'énergie et au sentiment de vivacité ressentis mesurés sur une échelle de type Likert en 5 points. Pour mesurer le bien-être quotidien, une adaptation pour le travail et la famille a été réalisée et la version finale comporte 3 items. La mesure montre de bons indices de fiabilité (entre .84 et .86) et a été utilisée dans le cadre d'études d'échantillonnage des expériences

(Sheldon, Ryan et Reis, 1996; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe et Ryan, 2000; Ryan, Berstein et Brown, 2010). Les items originaux sont présentés à l'annexe I.

*Variables de contrôle.* Sur la base de la recension de la littérature réalisée par Eby et al. (2005), les variables suivantes sont intégrées à l'étude et mesurées au temps 0 car elles sont reconnues avoir une incidence sur la façon dont l'interface travail-famille est vécue : le sexe, le nombre d'enfants, le nombre d'heures travaillées, l'ancienneté ainsi que la saillance du rôle au travail et dans la famille. Cette dernière variable est mesurée par une version courte (6 items) du «*Job Involvement Scale*» de Lodahl et Kejner (1965) qui présente une bonne fiabilité dans les études s'intéressant à l'interface travail-famille (échelle de type Likert en 5 points). Paustian-Underdahl, Halbesleben, Carlson et Kacmar (2013) rapportent un alpha de .95. La mesure est présentée à l'annexe J.

L'ensemble des mesures étant originalement en anglais, elles ont été traduites en français et retraduites en anglais où une comparaison a alors été réalisée entre la version finale et celle d'origine, suivant les recommandations de Brislin (1980). Les différences ont été éliminées par le biais d'une discussion avec le traducteur.

#### 4.4 Analyses et résultats de l'étude prétest

Suivant la logique des analyses multiniveaux de type MSEM décrites dans la section 7, les analyses suivantes sont réalisées dans l'étude prétest :

- 1) des MCFA afin de s'assurer au niveau intra de la distinction entre le conflit TF et l'enrichissement TF ainsi qu'entre l'affet positif et l'affect négatif, au travail et dans la famille;
- 2) des analyses de fiabilité des échelles de mesure via des alphas de Cronbach multiniveaux;
- 3) des analyses de variance intra individuelle pour les construits mesurés quotidiennement.

#### 4.4.1. Modèles de mesure : MCFA

##### 4.4.1.1 Conflit TF et enrichissement TF

Tout comme les résultats rapportés dans l'étude de Butler et al. (2005), la présente étude postule que l'enrichissement TF et le conflit TF constituent des construits distincts au quotidien au travail et dans la famille et ce, en plus de leur structure distincte entre les individus. Pour en vérifier le fondement, deux séries de MCFA sont conduites afin de s'assurer de la distinction entre ces construits qui sont conceptuellement proches et peu étudiés conjointement dans la littérature. En regard des critères d'évaluation de la qualité des modèles, le tableau 4.3 montre clairement la supériorité du modèle postulant qu'au quotidien, le conflit T-vers-F et l'enrichissement T-vers-F sont des construits distincts. Effectivement, le modèle à 2 facteurs (TRd 19.27\*\*, 2 d.l.) est significativement supérieur à celui à 1 facteur postulant que les items de ces deux mesures appartiennent au même construit. Les indicateurs montrent également une adéquation aux données qui est nettement supérieure pour ce modèle : CFI .809, TLI .735, RMSEA .128 et SRMRW .087.

Tableau 4.3  
MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F et l'enrichissement T-vers-F

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	125.553	52	.809	.735	.128	.087	.135
Modèle – 1 facteur	407.889	54	.080	.227	.274	.206	.367
TRd (diff.d.l.)	19.27 ** (2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*=p<0.05

Bien qu'aucune étude n'ait à ce jour étudié conjointement le conflit F-vers-T quotidien et l'enrichissement F-vers-T quotidien, cette distinction est postulée dans la présente étude au même titre qu'au travail. Les résultats soutiennent également cette distinction; les indices du modèles à 2 facteurs postulant que le conflit F-vers-T et l'enrichissement F-vers-T sont distincts est supérieur à celui à 1 facteur. La différence de chi-carré S.B. en démontre la supériorité significative (TRd : 93.443\*\*\*, 2 d.l.). Les indices montrent également la supériorité de l'adéquation du modèle aux données : CFI .930, TLI .903, RMSEA .085 et SRMRW .073.

Tableau 4.4

MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T et l'enrichissement F-vers-T

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	89.424	52	.930	.903	.085	.073	.098
Modèle – 1 facteur	180.130	54	.765	.686	.153	.158	.585
TRd (diff.d.l.)	93.443***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*\*=p<0.01

#### 4.4.1.2 Affect positif et affect négatif

Au sein du modèle théorique postulé, deux autres construits sont conceptuellement proches. Il s'agit de l'affect positif et de l'affect négatif dont la corrélation est généralement élevée mais dont la distinction est soutenue dans la littérature (Crawford et Henry, 2004). Les résultats présentés dans le tableau 4.5 montrent la supériorité du modèle à 2 facteurs postulant la distinction entre l'affect positif au travail et l'affect négatif au travail au quotidien. Le test de différence du chi-carré S.B. se révèle significatif (TRd 8.565\*\*, 2 d.l.) et les indices d'adéquation du modèle au données se montrent supérieurs dans le cas du modèle à 2 facteurs : CFI .770, TLI .695, RMSEA .144 et SRMRW .126.

Tableau 4.5

MCFA – distinction entre affect positif au travail et affect négatif au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	192.041	68	.770	.695	.144	.126	.252
Modèle – 1 facteur	222.036	70	.724	.645	.155	.144	.496
TRd (diff.d.l.)	8.565**(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*=p<0.05

La distinction est également soutenue entre l'affect positif dans la famille et l'affect négatif dans la famille. Le modèle à 2 facteurs est supérieur au modèle à 1 facteur qui ne parvient pas à converger tant le modèle postulé est discordant avec les données. Aucun test de différence ne peut donc être calculé.

Tableau 4.6

MCFA – distinction entre affect positif dans la famille et affect négatif dans la famille

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	168.128	69	.806	.747	.114	.132	.251
Modèle – 1 facteur	Non convergence						
TRd (diff.d.l.)	(-)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté

#### 4.4.1.3 Conclusion - distinctions conceptuelles

Les résultats rapportés démontrent la distinction entre l'affect positif et l'affect négatif ainsi qu'entre le conflit TF et l'enrichissement TF dans une perspective épisodique et ce, aussi bien au travail que dans la famille. Ceci soutient l'utilisation de ces mesures pour capter des variations quotidiennes dans l'étude principale qui s'intéresse aux effets différenciés qui existent au travail et dans la famille à l'égard de ces concepts.

#### 4.4.2 Analyses de la fiabilité des échelles de mesure de l'étude prétest

Les résultats des analyses relatives aux différentes échelles utilisées dans l'étude prétest sont présentés dans le tableau 4.7. Les indices de cohérence interne intra et inter des mesures quotidiennes y sont présentés. À cela s'ajoute la mesure de la saillance des rôles (mesurée au temps 0) qui est utilisée comme contrôle dans les modèles structurels avec modération. Les indices inter indiquent la cohérence interne des mesures entre les individus et les indices intra montrent la stabilité de l'instrument au cours du temps pour chaque individu. Ce sont ces derniers indices qui sont d'intérêt dans le cas de la présente étude puisqu'ils indiquent la fiabilité de l'instrument au cours des 5 journées de l'étude. Sur la base de la convention du seuil de 0,70 généralement reconnue (Nunnally, 1978), les indices obtenus pour les échelles quotidiennes au niveau intra sont satisfaisants et pour plusieurs excellents. L'ensemble des alphas obtenus, tant au niveau intra qu'inter, apporte ainsi un soutien solide à l'utilisation des mesures en contexte épisodique et montrent dans l'ensemble

l'homogénéité et la stabilité des mesures adaptées à une perspective épisodique. Il faut néanmoins noter que l'indice obtenu quant aux affects négatifs est légèrement en deçà du seuil (alpha de .67). Toutefois, puisque l'échelle a été utilisée dans le cadre d'études épisodiques préalablement (Sonntag et al., 2008; Scott et al., 2010), il a été décidé de la conserver tout de même pour l'étude principale. D'ailleurs, le seuil de .70 fait l'objet de nombreuses discussions dans la littérature en raison de la grande variabilité de l'alpha selon le nombre d'items, la corrélation entre les items, etc. (Cortina, 1993). Dans le cas d'une mesure épisodique qui restreint le nombre d'items au maximum, il est alors envisageable que les alphas obtenus soient en deçà du seuil généralement admis. L'aspect novateur du calcul de tels alphas rend toutefois la comparaison à la littérature difficile. Effectivement, toutes les études d'échantillonnage des expériences recensées rapportent des alphas calculés sans prendre en considération la distinction des niveaux intra et inter. D'ailleurs, la littérature relative aux études d'échantillonnage des expériences tend à considérer les MCFA comme des indicateurs plus adéquats pour évaluer la fiabilité des instruments de mesure (Geldhof et al., 2013). Ainsi, combinée aux MCFA réalisées, les analyses de cohérence interne fournissent de solides démonstrations de la fiabilité des mesures utilisées.

Tableau 4.7  
Coefficients alpha des mesures de l'étude prétest

Mesures quotidiennes		<i>Intra</i> <i>Alpha</i> <i>É.-T.</i>	<i>Inter</i> <i>Alpha</i> <i>É.-T.</i>
Soutien	Famille	.852 .020	.939 .031
	Travail	.933 .017	.917 .172
Charge	Famille	.828 .038	.949 .066
	Travail	.848 .031	.962 .031
Affect négatif	Famille	.870 .036	.832 .100
	Travail	.670 .085	.888 .073
Affect positif	Famille	.847 .027	.920 .040
	Travail	.894 .024	.940 .039
Enrichissement	F-vers-T	.713 .059	.948 .032
	T-vers-F	.829 .042	.852 .084
Conflit	F-vers-T	.821 .050	.973 .013
	T-vers-F	.823 .078	.930 .028
Bien-être	Famille	.960 .009	.993 .077
	Travail	.911 .029	.865 .162
Performance	Famille	.900 .024	.956 .157
	Travail	.862 .041	.963 .026
Mesure temps 0			
Saillance	Famille	.740	
	Travail	.724	

É.-T.= écart-type; toutes les valeurs de p sont inférieures à .000

#### 4.4.3 Analyses de la variance intra individuelle dans l'étude prétest

Le tableau 4.8 présente la variance observée qui est attribuable aux individus (intra) et celle qui est attribuable aux différences entre les individus (inter). Le pourcentage de variance intra représente le ratio de la variance intra sur la variance totale observée. Par exemple, pour le soutien au travail, la proportion est calculée de la façon suivante :  $1.229/((.087+1.229)*100=93$ . Les résultats obtenus montrent que les concepts étudiés, tels que mesurés dans l'étude prétest, présentent une variance intra se situant entre 35% et 93%. Ces résultats se positionnent favorablement par rapport à ce qui est observé dans les études d'échantillonnage des expériences en comportement organisationnel, ces dernières rapportant généralement des pourcentages de variance intra entre 32% et 56 % (Hülshager et al., 2013; Sonnentag et al., 2012, Unger et al., 2014). Les présents résultats montrent que les mesures utilisées réussissent à capter l'aspect dynamique de la charge de travail, du soutien social, des affects positif et négatif, du conflit TF, de l'enrichissement TF, de la performance et du bien-être. Le fondement du modèle théorique étant basé sur la présence de variations quotidiennes en regard de ces variables, l'étude prétest confirme la pertinence des mesures utilisées pour l'étude principale.

L'analyse de la portion de variance individuelle réalisée fournit déjà un appui aux hypothèses 1 à 4 qui postulent que le conflit TF et l'enrichissement FT varient quotidiennement pour les individus autant au travail que dans la famille. Plus spécifiquement, le conflit T-vers-F affiche une variance intra de 35% et le conflit F-vers-T une variance intra de 45%. L'enrichissement T-vers-F présente une variance intra de 68% et l'enrichissement F-vers-T de 43%.

Tableau 4.8  
Répartition de la variance observée dans l'étude prétest

	Variance inter	É.-T.	Variance intra	É.-T.	% variance intra
<i>Travail</i>					
Soutien	.087	.111	1.229	.217	93
Charge	.422	.146	.369	.104	53
Affect positif	.178	.101	.540	.118	75
Affect négatif	.102	.059	.171	.063	63
Conflit T-vers-F	.527	.098	.279	.124	35
Enrichissement T-vers-F	.264	.130	.559	.098	68
Bien-être	.173	.137	.943	.138	87
Performance	.100	.064	.534	.193	84
<i>Famille</i>					
Soutien	.541	.192	.652	.090	55
Charge	.439	.147	.698	.121	61
Affect positif	.300	.118	.496	.089	62
Affect négatif	.071	.052	.417	.101	91
Conflit F-vers-T	.433	.145	.358	.106	45
Enrichissement F-vers-T	.532	.160	.378	.079	43
Bien-être	.128	.089	.821	.099	87
Performance	.154	.053	.491	.109	76

É.-T.= écart-type ; toutes les valeurs de p sont inférieures à .000

#### 4.5 Conclusions – étude prétest

Les résultats de l'étude prétest sont cohérents avec ce qui est observé dans les études traditionnelles et démontrent que le conflit TF et l'enrichissement TF ainsi l'affect positif et l'affect négatif sont statistiquement distincts lorsqu'ils sont mesurés quotidiennement et ce, aussi bien au travail que dans la famille. De plus, les indices de cohérence interne de toutes les mesures quotidiennes sont suffisamment élevés, justifiant d'aller de l'avant avec les mêmes échelles pour l'étude principale.

Finalement, les analyses de variances intra indiquent que les construits affichent une grande variabilité chez les individus au cours des 5 journées de l'étude, ce qui est un prérequis aux hypothèses postulées dans la présente étude. Pour toutes ces raisons, les échelles de mesures du prétest sont reprises sans aucune modification dans le cadre de l'étude principale.

En ce qui a trait au déroulement de la collecte des données, l'étude prétest a permis d'effectuer quelques ajustements en vue de l'étude principale. Tout d'abord, l'administration de 4 questionnaires quotidiens étant perçue comme très exigeante par les participants, elle a été réduite à 3 pour l'étude principale en ne conservant qu'une seule mesure au travail en après-midi. Les variables demeurent toutefois les mêmes que celles de l'étude prétest. Ce faisant, il demeure possible d'analyser l'effet des expériences dans la famille le matin sur le travail en après-midi et l'effet du travail en après-midi sur la famille en soirée, tout en allégeant le fardeau pour les répondants. De plus, pour les individus n'ayant pas accès au même courriel au travail et à la maison, il a été offert aux participants d'indiquer une adresse courriel différente selon le moment de mesure pour maximiser le taux de réponse. Finalement, dans l'étude prétest, il est arrivé que deux participants aient le même code d'identification, une information personnelle supplémentaire (première lettre du nom de famille de la mère) a alors été ajoutée dans le code d'identification utilisé dans l'étude principale.

## CHAPITRE 5

### ÉTUDE PRINCIPALE

#### 5.1 Procédure de l'étude principale

La population ciblée dans le cadre de l'étude principale est constituée de pharmaciens et pharmaciennes oeuvrant au Québec. La sollicitation a été effectuée dans le cadre d'une communication électronique mensuelle acheminée par l'Ordre des pharmaciens du Québec à tous ses membres, soit 8500 individus, dans laquelle il y avait une description du projet ainsi qu'un hyperlien dirigeant les individus vers le site hébergeant le questionnaire. Deux semaines plus tard, un deuxième appel à participation a été effectué via un message courriel de l'Ordre des pharmaciens du Québec. Bien que la liste d'envoi contienne 8500 membres, il est difficile d'estimer avec précision le nombre d'individus ayant effectivement été exposés à l'invitation (courriels non acheminés, courriels non lus, etc.), puisque l'objet du courriel reçu n'indiquait pas spécifiquement l'étude mais plutôt le titre de la communication électronique de l'Ordre. Un taux de réponse de 1,9% est donc estimé, bien qu'il faille mentionner que ce taux est fondé sur le postulat que tous ont lu le contenu du courriel.

Les individus ayant cliqué sur l'hyperlien pour participer à l'étude étaient tout d'abord exposés au formulaire de consentement (annexe A). Une fois le consentement donné, les participants étaient dirigés vers un premier questionnaire

mesurant les variables socio-démographiques, la saillance des rôles (travail et famille) et recueillant la ou les adresses courriel à utiliser pour l'envoi des hyperliens quotidiens vers les sondages. C'est à cette étape que les répondants se sont constitué un code d'identification personnel qui permet de lier les données collectées entre elles pour chaque participant. Aussi, l'horaire des pharmaciens étant souvent atypique (70% des répondants), le questionnaire demandait l'horaire de travail afin de n'envoyer des questionnaires que les journées où les participants travaillaient. Le jour ouvrable suivant, les employés étaient informés par courriel du début de la collecte quotidienne de données. Pour chaque moment de collecte de données (8h, 15h et 20h)<sup>3</sup>, le répondant recevait un rappel courriel. Chaque fois, le répondant n'avait qu'à cliquer sur un hyperlien qui le redirigeait vers le site présentant le questionnaire afin de répondre en regard de la période de 2 hres qui avait précédée. En raison de la variabilité des horaires de travail, le questionnaire en ligne était accessible au participant 2 heures avant et jusqu'à 2 heures après l'heure prévue dans le but de contrôler le moment de mesure (comparativement à 1 heure lors de l'étude prétest). Tout comme dans l'étude prétest, la collecte de données de l'étude principale s'est échelonnée sur 5 journées ouvrables (consécutives ou non selon l'horaire de chaque individu). L'horaire de travail des pharmaciens est parfois atypique et certains travaillent le soir. Afin de s'assurer de la comparabilité des relations observées entre les variables, les données retenues dans l'étude sont été celles issues de la maison le matin et le soir et celles issues du travail en après-midi.

---

<sup>3</sup> L'heure de la première collecte de données est différente de celle du prétest puisque les pharmaciens ont généralement des journées débutant plus tôt.

## 5.2 Participants de l'étude principale

Au total, 162 participants se sont portés volontaires pour l'étude dont 84% de femmes et 52% ayant entre 31 et 40 ans. En moyenne, ces individus travaillent 35 heures par semaine (é.t. 8,13). La majorité (68%) d'entre eux travaillent en pharmacie (46,5% salariés et 21,4% propriétaires) alors que 26% travaillent dans des établissements de santé et 6% travaillent dans d'autres types d'entreprise (ex. : privé). Au niveau du revenu, 83% des répondants ont un salaire annuel de plus de 71 000\$. Quant à la situation familiale, 20% des répondants ont 1 enfant de moins de 17 ans vivant sous leur toit, 39% des répondants en ont 2, 21% en ont 3 et 4% en ont 4. Finalement, 16% ont quant à eux 1 ou plusieurs enfants de plus de 17 ans vivant à la maison. Finalement, en ce qui a trait à l'ancienneté, 60% des répondants ont moins de 10 ans d'ancienneté dans leur poste actuel.

Au total, 1330 observations ont été consignées. Le taux de réponse affiche, tout comme pour l'étude prétest, une grande variabilité selon les temps de mesure tel que présenté dans le tableau 5.1. Bien que les taux de réponses ne soient pas systématiquement identifiés dans les études empiriques, ces résultats sont légèrement en-deça de ce qui est indiqué par Mojza et Sonnentag (2010) qui rapportent des taux entre 68,6% et 92,2% pour une étude d'une semaine avec deux mesures quotidiennes et des résultats d'Unger et al. (2014) qui rapportent une moyenne de participation de 71% dans une étude d'une durée d'une semaine où 3 mesures par jour sont effectuées. L'absence de rencontre avec les participants qui est généralement effectuée dans ce type d'étude explique sans doute cette moins grande assiduité dans les réponses. Ces taux de réponses sont néanmoins très satisfaisants et ont permis de collecter un nombre élevé d'observations.

Tableau 5.1

Taux de réponse de l'étude principale

Jour	Famille am	Travail pm	Famille soir
Jour 1	72%	54%	78%
Jour 2	71%	65%	57%
Jour 3	52%	47%	57%
Jour 4	46%	43%	41%
Jour 5	49%	42%	47%

### 5.3 Mesures de l'étude principale

Tel que discuté plus tôt, les mesures mises à l'épreuve dans l'étude prétest sont utilisées dans l'étude principale (annexe B). Quant aux variables socio-démographiques, une question a été ajoutée pour connaître le type d'horaire du répondant afin d'envoyer les sondages aux moments appropriés puisque les pharmaciens ont un horaire atypique.

### 5.4 Analyses et résultats de l'étude principale

Conformément aux analyses multiniveaux décrites dans la section 7, les analyses suivantes sont réalisées dans l'étude principale :

- 1) des MCFA vérifiant au niveau intra la distinction entre les construits conceptuellement proches ainsi que ceux qui figurent au sein d'une même hypothèse (modèles de mesure). Les résultats des MCFA réalisées sont présentées à l'annexe K. Dans tous les cas, les modèles théoriques postulés sont soutenus par ces analyses et montrent que les construits qui y figurent sont distincts;
- 2) des analyses de fiabilité des échelles de mesure via des alphas de Cronbach multiniveaux ;
- 3) des analyses de variance intra individuelle pour les construits mesurés quotidiennement;
- 4) des analyses de régression simple MSEM, analyses d'effets indirects MSEM et analyses de modération multiniveaux pour les modèles structurels postulés.

### 5.5 Analyses de fiabilité des échelles de l'étude principale

Les analyses relatives aux différentes échelles quotidiennes utilisées dans l'étude principale sont présentées dans le tableau 5.2. Les indices de cohérence interne de la saillance du rôle au travail et dans la famille y sont également présentés puisque ces mesures, prises au temps 0, constituent un contrôle introduit dans les modèles structurels avec modération. L'ensemble des alphas obtenus, tant au niveau intra qu'inter, montrent encore l'homogénéité et la stabilité des mesures adaptées à une perspective épisodique. Tout comme dans l'étude prétest, il faut noter que l'indice obtenu quant aux affects négatifs est plus faible (alpha de .65), ce qui soulève la possibilité que les individus vivent des émotions négatives qui soient hétérogènes au fil des moments de mesure. Il faut aussi relever que, bien que les mesures de la performance au travail et dans la famille aient bien fonctionné lors de l'étude prétest,

les alphas initialement obtenus dans l'étude principale n'étaient pas aussi satisfaisants. Effectivement, la performance au travail affichait un alpha de .528 (É.T. =.064) au niveau intra. Une analyse détaillée de la contribution de chaque item au construit a montré la faiblesse d'un item formulé à la négative dans le questionnaire («J'ai négligé des aspects de mon travail»), provoquant possiblement une ambiguïté à l'égard de la réponse à fournir. La formulation négative représente potentiellement un enjeu dans le cadre d'études d'échantillonnage des expériences où les répondants disposent de peu de temps et d'attention pour compléter leur sondage puisqu'ils le font souvent en situation dynamique où ils interrompent momentanément leurs activités au travail ou dans la famille. Aussi, cet item a potentiellement une signification intrinsèque particulière pour le pharmacien en raison de la grande responsabilité de ses tâches. Ce dernier ne peut pas négliger certaines de ses tâches, notamment celles en lien avec la clientèle (ex. : conseils, ordonnances). Le pharmacien est d'ailleurs lié à cette obligation en raison de son affiliation à un ordre professionnel. Cet item a donc été supprimé de l'échelle de performance au travail et l'indice de fiabilité s'est vu considérablement augmenter (.813, é.-t.=0.032). Par soucis de symétrie à l'égard des mesures au travail et dans la famille, l'échelle de performance dans la famille a également été modifiée bien que sa fiabilité était initialement satisfaisante (alpha de .789, é.t.=.026). Ce faisant, sa fiabilité s'est également accrue (.884, é.t.=.014).

En somme, les indices obtenus montrent que les instruments parviennent à capturer la nature épisodique des construits. Il est toutefois difficile de comparer ces indices à ceux obtenus dans la littérature puisque, tel que mentionné plus tôt, la littérature propose généralement une moyenne des alphas obtenus aux différents temps de mesure, ne prenant pas en compte les variances intra et inter. Les indices de la présente étude fournissent donc un apport à la littérature relative à ces concepts dans une perspective épisodique.

Tableau 5.2  
Coefficients alpha des mesures de l'étude principale

Mesures quotidiennes		<i>Intra</i>		<i>Inter</i>	
		<i>Alpha</i>	<i>É.-T.</i>	<i>Alpha</i>	<i>É.-T.</i>
Soutien	Famille	.876	.011	.949	.011
	Travail	.869	.017	.959	.016
Charge	Famille	.859	.012	.951	.011
	Travail	.897	.013	.948	.016
Affect négatif	Famille	.730	.032	.872	.056
	Travail	.650	.041	.831	.045
Affect positif	Famille	.813	.016	.904	.022
	Travail	.821	.025	.887	.031
Enrichissement	F-vers-T	.701	.035	.890	.031
	T-vers-F	.693	.060	.871	.031
Conflit	F-vers-T	.747	.028	.915	.022
	T-vers-F	.750	.036	.933	.016
Bien-être	Famille	.918	.009	.976	.008
	Travail	.898	.017	.979	.011
Performance	Famille	.884	.014	.990	.006
	Travail	.813	.032	.987	.014
Mesure temps 0					
Saillance	Famille	.789			
	Travail	.843			

É.-T.=écart-type; toutes les valeurs de p sont inférieures à .000

## 5.6 Analyses de la variance intra individuelle dans l'étude principale

Le tableau 5.3 rapporte les variances observées quant aux mesures quotidiennes. Ces variances sont départagées entre la part attribuable aux individus (intra) et celle qui est attribuable aux différences entre les individus (inter). Les résultats obtenus montrent que les concepts étudiés, tout comme dans l'étude prétest, présentent une grande variance intra individuelle se situant ici entre 38% et 72%.

L'analyse de la portion de variance individuelle permet de vérifier les premières hypothèses de l'étude (H1 à H4) qui postulent que le conflit TF et l'enrichissement FT varient quotidiennement pour les individus autant au travail que dans la famille. Effectivement, le conflit T-vers-F présente 38 % de variance intra individuelle et le conflit F-vers-T 57%. Les hypothèses H1 et H2 postulant que le conflit T-vers-F et F-vers-T varient quotidiennement sont donc confirmées. L'enrichissement T-vers-F et l'enrichissement F-vers-T montrent également des variances quotidiennes d'une grande ampleur avec respectivement de 44% et 56% de variance intra individuelle. Les hypothèses H3 et H4 soutenant que l'enrichissement F-vers-T et T-vers-F varient quotidiennement sont donc confirmées.

Tableau 5.3  
Répartition de la variance observée dans l'étude principale

	Variance inter	É.-T.	Variance intra	É.-T.	% Variance intra
<i>Travail</i>					
Soutien	.328	.072	.613	.073	65
Charge	.336	.069	.691	.067	67
Affect positif	.216	.046	.265	.036	55
Affect négatif	.104	.033	.132	.019	56
Conflit T-vers-F	.483	.081	.297	.040	38
Enrichissement T-vers-F	.294	.056	.227	.042	44
Bien-être	.183	.042	.374	.050	67
Performance	.137	.019	.129	.015	48
<i>Famille</i>					
Soutien	.393	.059	.633	.049	62
Charge	.370	.056	.656	.046	64
Affect positif	.247	.036	.345	.026	58
Affect négatif	.085	.033	.197	.026	70
Conflit F-vers-T	.162	.034	.218	.029	57
Enrichissement F-vers-T	.237	.046	.304	.030	56
Bien-être	.231	.052	.374	.046	72
Performance	.149	.032	.313	.027	68

É.-T.=écart-type ; toutes les valeurs de p sont inférieures à .000 (intra et inter)

### 5.7 Corrélations et moyennes de l'étude principale

Le tableau 5.4 présente les moyennes et corrélations relatives aux construits mesurés quotidiennement ainsi qu'aux variables contrôles mesurées au temps 0 (variables socio-démographiques et saillance au travail et dans la famille). Au niveau des individus, ces corrélations sont obtenues en réalisant une moyenne des observations à

l'égard d'une variable pour chaque individu (N=150) alors qu'au niveau des moments d'observations, elles sont obtenues à partir de toutes les observations obtenues au fil des 15 moments de mesures (3 mesures par jour, 5 journées), soit 1559 observations. Il faut mentionner que l'interprétation des données issues de ce tableau est limitée en raison de l'agrégation des données recueillies sur plusieurs moments de mesure, la véritable mise à l'épreuve de la mise en relation entre les construits se fera par le biais des analyses MCFA et MSEM. Les moyennes quotidiennes agrégées rapportées permettent tout de même de noter quelques faits intéressants. Tout d'abord, les pharmaciens vivent des niveaux élevés d'enrichissement TF au travail et dans la famille (respectivement 2,90/5, é.t. 0,73 et 3,14/5, é.t. 0,74) et le conflit TF au travail et dans la famille est quand à lui relativement bas (respectivement 2,18/5, é.t. 0,88 et 1,49/5, é.t. 0,62). Aussi, il semble y avoir une perception très élevée de performance perçue dans la famille (4,24/5, é.t. 2,71) ainsi qu'au travail (4,50/5, é.t. 2,32), mais il existe également une grande étendue des réponses. Les répondants rapportent également avoir en moyenne au travail des épisodes d'affect positif élevés (3,22/5, é.t. 0,70) et des affects négatifs relativement bas (1,38/5, é.t. 0,48). Il en est de même à la maison avec une moyenne de 1,35 sur 5 (é.t. 0,53) pour l'affect négatif et de 2,93 sur 5 (é.t. 0,78) pour l'affect positif. Les moyennes agrégées quant au soutien social sont relativement élevées au travail et dans la famille (respectivement 2,75/5, é.t. 0,98 et 2,71/5, é.t. 1,02). La charge de travail au travail (3,16/5, é.t. 1,03) et dans la famille (2,48/5, é.t. 1,01) présentent une grande dispersion des données. Finalement, les pharmaciens rapportent un bien-être dans la famille de 3,02 sur 5 (é.t. 0,91) alors qu'il est de 3,33 sur 5 (é.t. 0,75) au travail.

Tableau 5.4

Moyennes et corrélations – étude principale

Variable	M	É.-T.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Soutien famille	2,71	1,02	-	.24**	.48**	-.07	.41**	-.06	.10	-.00
2. Bien-être famille	3,02	0,91	.37**	-	.38**	.08	.81**	-.36**	.20*	-.19*
3. Enrichissement F-vers-T	3,14	0,74	.53**	.34**	-	-.16	.45**	-.32**	.09	-.20*
4. Charge famille	2,48	1,01	-.02	.07**	-.12**	-	.18*	.42**	-.05	.45**
5. Affect positif famille	2,93	0,78	.51**	.82**	.44**	.17**	-	-.28**	.22**	-.15
6. Affect négatif famille	1,35	0,53	-.06*	-.30**	-.28**	.42**	-.23**	-	.06	.55**
7. Performance famille	4,24	2,71	.23**	.46**	.22**	.01	.51**	-.45**	-	-.15
8. Conflit F-vers-T	1,49	0,62	-.08**	-.19**	-.25**	.55**	-.15**	.63**	-.44**	-
9. Soutien travail	2,75	0,98	-.46**	.28**	.25**	.09**	.33**	.05*	.12**	-.02
10. Bien-être travail	3,33	0,75	.27**	.55**	.27**	-.06*	.52**	-.24**	.34**	-.32**
11. Enrichissement T-vers-F	2,90	0,73	.32**	.05	.60**	-.06*	.13**	-.18**	.14**	-.21**
12. Charge travail	3,16	1,03	.22**	.05	.06*	.22**	.09**	.21**	-.07**	.17**
13. Affect négatif travail	1,38	0,48	.11**	-.12**	-.10**	.25**	-.09**	.59**	-.39**	.51**
14. Affect positif travail	3,22	0,70	.35**	.56**	.33**	-.06*	.65**	-.25**	.40**	-.28**
15. Performance travail	4,50	2,32	.01	.09**	.20**	-.32**	.04	-.26**	.33**	-.34**
16. Conflit T-vers-F	2,18	0,88	-.01	-.12**	-.14**	.44**	-.14**	.46**	-.35**	.71**
17. Sexe			.03	.11**	.01	-.07	.11**	-.00	.00	.01
18. Ancienneté		1,36	.00	.01	-.02	.08*	.01	.03	.08*	.06
19. Nombre enfants		0,99	-.12**	.07	-.10**	.11**	.07	.07	.01	.08*
20. Heures travaillées	35,49	8,28	-.07	-.00	-.09*	.05	-.05	.09*	-.06	.10*
21. Saillance famille	4,18	0,70	.08*	.06	.08*	.06	.15**	-.09*	.00	-.09*
22. Saillance travail	2,39	0,76	-.14**	-.08*	-.09*	.01	-.14**	.12**	.01	.13**

Tableau 5.4 (suite)

Variable	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Soutien famille	.36**	.21*	.32**	.23*	.14	.26**	-.11	.03
2. Bien-être famille	.21*	.50**	-.04	-.02	-.11	.50**	.11	-.11
3. Enrichissement F-vers-T	.19*	.23*	.54**	.04	-.06	.27**	.02	-.13
4. Charge famille	.08	-.04	-.12	.21*	.22*	-.03	.11	.39**
5. Affect positif famille	.28**	.47**	.04	.07	-.07	.58**	.08	-.11
6. Affect négatif famille	.11	-.21*	-.10	.22*	.55**	-.21*	.05	.42**
7. Performance famille	.12	.32**	.10	-.12	-.24**	-.34	-.02	-.25
8. Conflit F-vers-T	-.01	-.30**	-.15	.20*	.48**	-.22*	.10	.71**
9. Soutien travail	-	.35**	.33**	.19*	.01	.41**	-.19*	-.12
10. Bien-être travail	.37**	-	.23**	.19*	-.18*	.79**	.05	-.33**
11. Enrichissement T-vers-F	.35**	.25**	-	.05	-.15	.31**	-.12	-.21*
12. Charge travail	.23**	.21**	.05*	-	.41**	.24**	.09	.29**
13. Affect négatif travail	.07**	-.17**	-.18**	.44**	-	-.19*	-.08	.49**
14. Affect positif travail	.41**	.81**	.33**	.21**	-.18**	-	.03	-.27**
15. Performance travail	.07**	.14**	.08**	-.05	-.28**	.20**	-	.23**
16. Conflit T-vers-F	-.09**	-.34**	-.24**	.26**	.51**	-.35**	-.18**	-
17. Sexe	.02	.10	-.11*	.01	-.01	.07	-.02	-.14**
18. Ancienneté	.09	.10*	.06	.09	.00	.08	.06	.03
19. Nombre enfants	-.08	-.01	-.21**	-.08	-.01	.02	.02	.02
20. Heures travaillées	-.16**	-.04	-.11*	-.15**	-.04	-.07	.09	.03
21. Saillance famille	-.02	.08	-.06	.07	-.05	.09	-.02	.00
22. Saillance travail	-.06	.00	.04	-.07	-.03	.01	.10	-.02

En dessous de la diagonale : corrélations au niveau du moment d'observation («day level») (N=1554) et au-dessus de la diagonale figurent les corrélations au niveau de l'individu («person-level») (N=150). Les moyennes et écarts-types sont au niveau du moment d'observation. \*\* seuil de .05 et \* seuil de .01.

## 5.8 Analyses des modèles structurels – étude principale

La présente section traite des analyses relatives aux modèles structurels postulés dans l'étude principale et sont présentées suivant l'ordre des hypothèses émises. Ainsi, les relations entre le soutien et l'enrichissement ainsi qu'entre la charge et le conflit sont tout d'abord étudiées en incluant l'analyse des effets indirects via les affects positifs et négatifs ainsi que l'effet modérateur du soutien. Par la suite les effets de l'enrichissement et du conflit sur le bien-être et la performance seront analysés de deux façons; en s'intéressant aux liens à l'intérieur d'un même rôle ainsi qu'aux effets d'un rôle sur l'autre («crossover effects» ci-après appelés effets croisés). Finalement, l'effet modérateur de l'enrichissement TF sur les effets du conflit TF sur le bien-être et la performance est analysé.

### 5.8.1 Modèle structurel : effets de la charge de travail sur le conflit TF - H5a,b et H6a,b

Dans la présente section, deux types de liens sont étudiés entre la charge de travail et le conflit TF : un premier lien où la charge de travail a un effet direct sur le conflit TF au travail et dans la famille (trajectoire instrumentale) et un second où il y a un effet indirect entre la charge de travail et le conflit TF via l'affect négatif (trajectoire affective).

### 5.8.1.1 Modèle structurel : effets de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F (effets direct et indirect) – H5a et H6a

En regard des hypothèses, il est tout d'abord proposé que la charge de travail quotidienne au travail soit comprise comme une menace directe aux ressources d'un individu suscitant ainsi un conflit T-vers-F (trajectoire instrumentale-H5a). La présente étude postule également que la charge de travail quotidienne agit comme un déclencheur de l'affect négatif, influençant à son tour le conflit TF (trajectoire affective-H6a). Le tableau 5.5 rapporte les résultats des effets directs et indirects observés à l'égard de ces hypothèses. Tel que le montrent les résultats dans la figure 5.1 et le tableau 5.5, il n'y a pas d'effet direct significatif reliant la charge de travail au travail au conflit T-vers-F (.072, é.t. .094) au quotidien. L'hypothèse 5a n'est donc pas confirmée. Toutefois, la charge quotidienne de travail au travail a un effet significatif sur l'affect négatif au travail (.610\*\*\*, é.t. .066) qui à son tour a un effet significatif sur le conflit T-vers-F quotidien (.737\*\*\*, é.t. .155). Quant à l'estimé de l'effet indirect total, les épisodes de charge de travail au travail ont des effets indirects sur le conflit T-vers-F quotidien via une augmentation de l'affect négatif quotidien au travail (.338\*\*\*, 99% [.066, .610]). Cet effet indirect n'est toutefois pas significatif au niveau inter. La trajectoire affective pour comprendre la dynamique quotidienne est donc soutenue et l'hypothèse 6a confirmée.

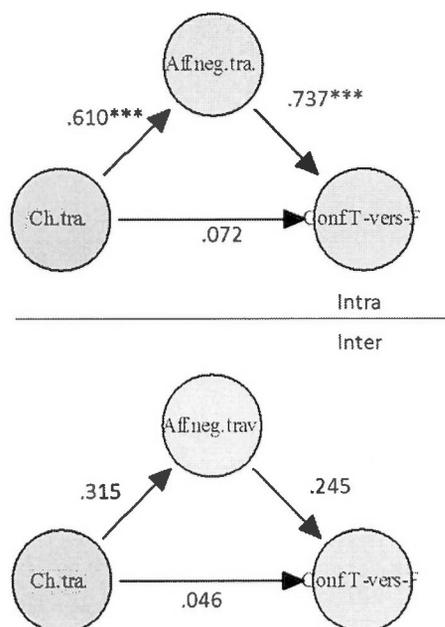


Figure 5.1 Effets directs et indirects de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F

Tableau 5.5

Effets directs et indirects de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F

	Conflit T-vers-F			Affect négatif travail	
	Est.Std.	É.-T.	CI 99%	Est.Std.	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>					
Charge travail	.072	.155		.610***	.066
Affect négatif travail	.737***	.155			
Effet indirect (aff.neg.)	.338***	.106	[.066,.610]		
nstd					
<i>Inter (niveau 2)</i>					
Charge travail	.046	.158		.315	.343
Affect négatif travail	.245	.278			
Effet indirect (aff.neg.)	.146	.320	[-.679,.970]		
nstd					

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; CI=intervalle de confiance;  
nstd=non standardisé ; \*\*\* p<.01

### 5.8.1.2 Modèle structurel : effets de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T (effets direct et indirect) – H5b et H6b

Ces mêmes relations sont postulées en ce qui a trait à la famille : il est attendu que les variations de la charge de travail dans la famille engendrent des variations quotidiennes de conflit F-vers-T (trajectoire instrumentale-H5b) et que la charge de travail dans la famille influence le conflit F-vers-T via l'augmentation de l'affect négatif. La figure 5.2 et le tableau 5.6 montrent les résultats de ces effets directs et indirects. La régression directe allant de la charge de travail dans la famille vers le conflit F-vers-T n'est pas significative (.047, é.t. .074), ce qui infirme l'hypothèse 5b. La charge quotidienne de travail dans la famille a un effet significatif sur l'affect négatif quotidien (.563\*\*\*, é.t. .056) qui à son tour a un effet significatif sur le conflit F-vers-T (.644\*\*\*, é.t. .108). L'effet indirect total est significatif (.205\*\*\*, 99% [.086, .295]), supportant l'hypothèse 6b. Tout comme dans la famille, la trajectoire affective est la seule trajectoire significative expliquant l'effet de la charge de travail sur le conflit TF (F-vers-T).

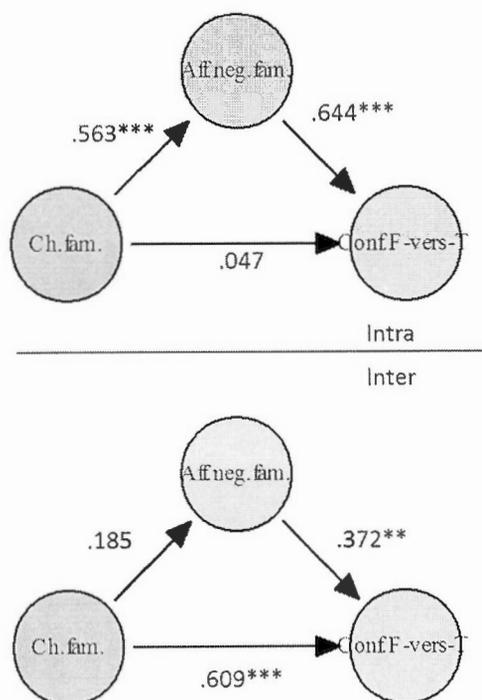


Figure 5.2 Effets directs et indirects de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T

Tableau 5.6

Effets directs et indirects de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T

	Conflit F-vers-T			Affect négatif famille	
	Est.Std.	É.-T.	CI 99%	Est.Std.	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>					
Charge famille:	.047	.074		.563***	.056
Affect négatif famille	.644***	.108			
Effet indirect (aff.neg.)	.205***	.046	[.086,.295]		
nstd					
<i>Inter (niveau 2)</i>					
Charge famille	.609***	.097		.185	.239
Affect négatif famille	.372**	.179			
Effet indirect (aff.neg.)	.056	.094	[-.186,.299]		
nstd					

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; CI=intervalle de confiance; nstd=non standardisé ; \*\*\* p<.01 ; \*\* p<.05

### 5.8.1.3 Conclusions : effets directs et indirects de la charge de travail sur le conflit TF

Sur la base des résultats obtenus, il semble que la trajectoire affective joue un rôle important dans l'explication des effets d'événements de charge de travail sur l'expérience de conflit TF quotidienne et ce, autant au travail que dans la famille. Effectivement, les résultats montrent que, tant au travail que dans la famille, la charge de travail mène à un affect négatif dans le même rôle qui à son tour augmente significativement la perception de conflit issu de ce même rôle à ce même moment. Il est intéressant de constater qu'au niveau interindividuel, les effets indirects ne sont pas présents au travail ou dans la famille, ce qui ajoute encore plus de force à l'argument selon lequel une dynamique quotidienne se joue en regard du conflit TF, ces derniers variant significativement en regard des événements de charge de travail et des affects alors engendrés.

### 5.8.2 Modèle structurel : effets quotidiens du soutien social sur l'enrichissement TF - H7a,b et H8a,b

#### 5.8.2.1 Modèle structurel : effets du soutien social au travail sur l'enrichissement T-vers-F (effets direct et indirect) – H7a et H8a

La présente étude postule que les épisodes de soutien social fournissent des ressources qui contribuent directement à la perception d'enrichissement TF (trajectoire instrumentale-H7a et H7b) tout en ayant un effet indirect sur cette dernière via la création d'un affect positif (trajectoire affective-H8a et H8b) et ce,

aussi bien au travail que dans la famille. Les résultats présentés dans la figure 5.3 et le tableau 5.7 montrent une trajectoire instrumentale qui lie les variations quotidiennes de soutien social au travail aux variations quotidiennes de l'enrichissement T-vers-F (.179\*\*, é.t. .080), confirmant l'hypothèse 7a. Il n'y a toutefois pas d'effet total indirect du soutien social quotidien au travail sur l'enrichissement T-vers-F quotidien via l'augmentation de l'affect positif au travail (.097, 99% [-.067, .262]), bien que l'effet du soutien quotidien au travail influence significativement l'affect positif au travail (.204\*\*\*, é.t. .067) qui lui influence l'enrichissement quotidien T-vers-F (.487\*\*\*, é.t. .145). L'hypothèse 8a est donc infirmée.

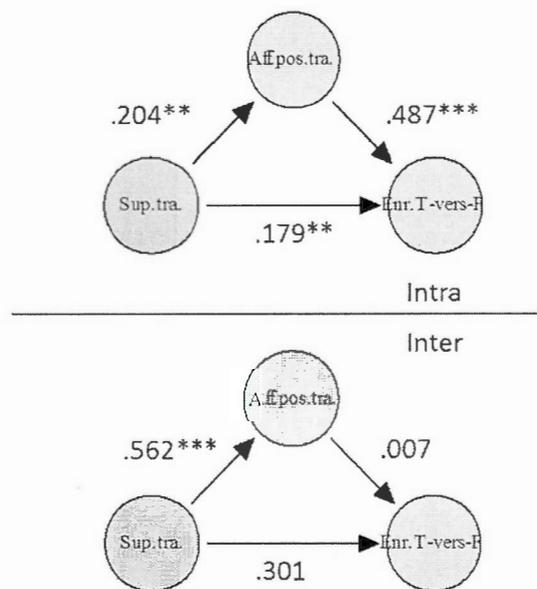


Figure 5.3 Effets directs et indirects du soutien social au travail sur l'enrichissement T-vers-F

Tableau 5.7

Effets directs et indirects du soutien social au travail sur l'enrichissement T-vers-F

	Enrichissement T-vers-F			Affect positif travail	
	Est.Std.	É.-T.	CI 99%	Est.Std.	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>					
Soutien travail	.179**	.080		.204**	.067
Affect positif travail	.487***	.145			
Effet indirect (aff.pos.) nstd	.097	.064	[-.067,.262]		
<i>Inter (niveau 2)</i>					
Soutien travail	.301	.227		.562***	.153
Affect positif travail	.007	.177			
Effet indirect (aff.pos.) nstd	.003	.075	[-.189,.195]		

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; CI=intervalle de confiance;  
nstd=non standardisé.

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

#### 5.8.2.2 Modèle structurel : effets quotidiens du soutien social dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T (effets direct et indirect) – H7b et H8b

L'étude postule également que les épisodes de soutien social dans la famille influencent directement l'enrichissement F-vers-T quotidien (H7b) et indirectement via l'augmentation de l'affect positif quotidien dans la famille (H8b). Les résultats présentés dans la figure 5.4 et le tableau 5.8 soutiennent la trajectoire instrumentale où les épisodes de soutien social dans la famille influencent positivement l'enrichissement F-vers-T quotidien (.339\*\*\*, é.t. .053) ainsi que l'effet total indirect via l'augmentation de l'affect positif quotidien dans la famille (.043\*, 99% [.003, .084]), confirmant respectivement les hypothèses 7b et 8b.

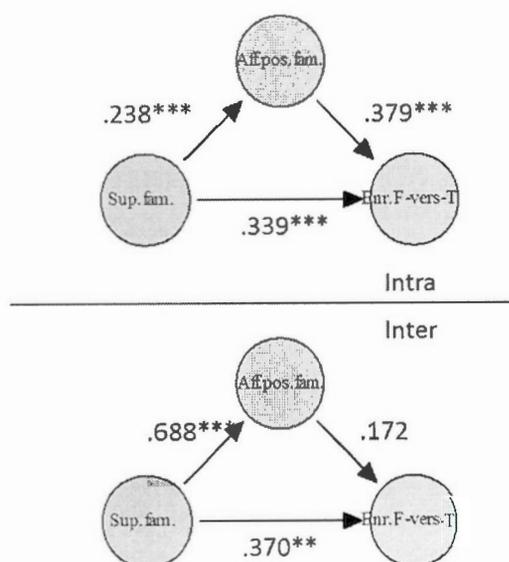


Figure 5.4 Effets directs et indirects du soutien social dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T

Tableau 5.8  
Effets directs et indirects du soutien social dans la famille  
sur l'enrichissement F-vers-T

	Enrichissement F-vers-T			Affect positif famille	
	Est.Std.	É.-T.	CI 99%	Est.Std.	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>					
Soutien famille	.339***	.053		.238***	.060
Affect positif famille	.379***	.059			
Effet indirect (aff.pos.)	.043*	.016	[.003,.084]		
nstd					
<i>Inter (niveau 2)</i>					
Soutien famille	.370**	.169		.688***	.102
Affect positif famille	.172	.159			
Effet indirect (aff.pos.)	.107	.102	[-.155,.368]		
nstd					

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; CI=intervalle de confiance;  
nstd=non standardisé. \*\*\* p<.01 ; \*\* p<.05 ; \*p<.10

### 5.8.2.3 Conclusions : effets du soutien social sur l'enrichissement TF

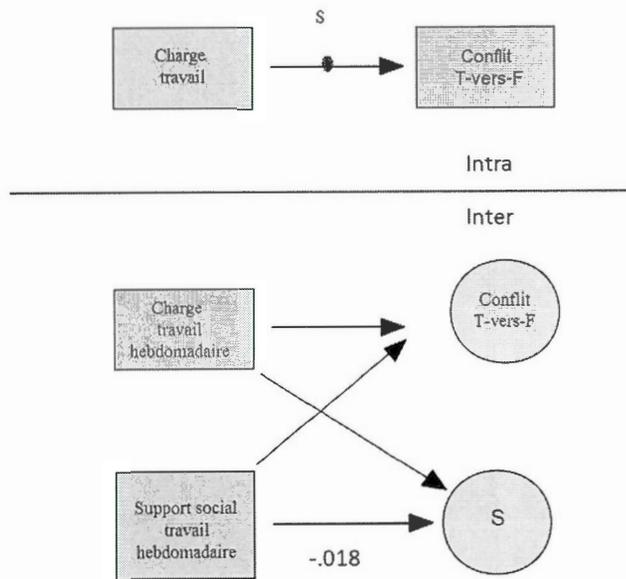
Tout comme pour le lien entre la charge de travail et le conflit TF, la trajectoire affective joue un rôle dans la compréhension du lien entre le soutien social dans la famille et l'enrichissement F-vers-T. Cet effet indirect n'est toutefois pas soutenu au travail (.097,  $p=.127$ ), bien que les résultats soient près du seuil de 10% généralement admis dans le cas d'effets indirects multiniveaux en SEM, ces modèles étant statistiquement exigeants (Preacher et al., 2010). La trajectoire instrumentale a également un effet significatif sur l'enrichissement et ce, autant au travail que dans la famille, suggérant une mobilisation des ressources issues du travail pour la famille et vice versa.

### 5.8.3 Modèle structurel : effet de modération du soutien social sur la relation quotidienne entre la charge de travail et le conflit TF - H9a et H9b

Outre les effets directs et indirects, une autre relation est postulée à l'égard du lien entre la charge de travail et le conflit TF. Il s'agit de la modération de cette relation par le soutien social expérimenté par les individus, celui-ci atténuant les effets néfastes des événements de charge de travail sur le conflit TF quotidien aussi bien au travail que dans la famille. En d'autres mots, on postule que l'impact quotidien que la charge de travail a sur le conflit TF d'un individu est moindre pour les individus ayant reçu plus de soutien social durant la semaine et ce, respectivement au travail et dans la famille. Cet effet modérateur est vérifié dans la présente section.

### 5.8.3.1 Modèle structurel : effet de modération de l'effet quotidien de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F par le soutien social hebdomadaire au travail – H9a

Conformément à ce qui a été discuté dans la description des analyses, l'effet du soutien social hebdomadaire sur la pente de régression entre les épisodes de charge de travail et l'expérience de conflit T-vers-F (S) est évalué. Tel que discuté plus tôt, le sexe, le nombre d'enfants, le nombre d'heures travaillées, l'ancienneté ainsi que la saillance du rôle sont intégrées ici comme variables de contrôle. Conformément aux études de Nohe et al. (2014) et de Wang et al. (2010) ayant réalisé des analyses avec des modèles similaires, les variables de contrôle, même lorsque non significatives, sont conservées dans le modèle explicatif en raison de leur rôle identifié dans la littérature générale sur le problème de conciliation TF. Les résultats rapportés dans le tableau 5.9 et illustrés à la figure 5.5 indiquent que le soutien social vécu durant la semaine au travail ne modère pas la relation entre la charge quotidienne de travail au travail et le conflit T-vers-F (-.018, é.t. .052). L'hypothèse 9a n'est donc pas supportée.



S («slope»): effet direct de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F

Figure 5.5 Effet de modération du soutien social au travail sur l'impact de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F

Tableau 5.9

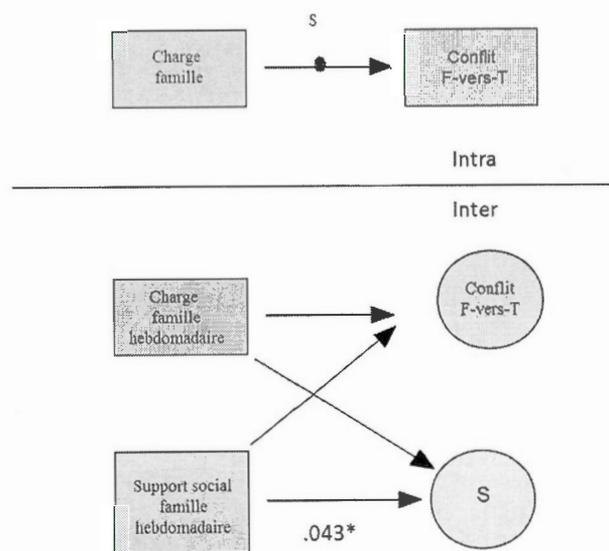
Effet de modération du soutien social au travail sur l'impact de la charge de travail au travail sur le conflit T-vers-F

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Soutien social travail	-.018	.052
Charge travail	.133**	.055
Enfants	-.033	.035
Ancienneté	-.017	.024
Sexe	.048	.085
Heures travaillées	-.005	.005
Saillance du rôle travail	-.015	.056

Est.=estimé (non standardisé) ; É.-T.=écart-type ; \*\*= $p < .05$

### 5.8.3.2 Modèle structurel : effet de modération de l'effet quotidien de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T par le soutien social hebdomadaire dans la famille – H9b

Au niveau de la famille, il s'avère que le niveau moyen de soutien social reçu dans la famille durant la semaine réduit significativement l'effet des variations quotidiennes de la charge de travail dans la famille sur les variations quotidiennes du conflit F-vers-T (.043, é.t. .026). L'hypothèse 9b est donc confirmée.



S («slope»): effet direct de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T

Figure 5.6 Effet modérateur du soutien social dans la famille sur l'impact de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T

Tableau 5.10

Effet modérateur du soutien social dans la famille sur l'impact de la charge de travail dans la famille sur le conflit F-vers-T

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Soutien social famille	.043*	.026
Charge famille	-.062*	.033
Enfants	-.022	.017
Ancienneté	-.005	.011
Sexe	-.051	.065
Heures travaillées	.004	.003
Saillance du rôle famille	-.028	.044

Est.=estimé (non standardisé) ; É.-T.=écart-type ; \*=p<.10

### 5.8.3.3 Conclusions : modération de l'impact quotidien de la charge de travail sur le conflit TF par le soutien social reçu hebdomadairement

Les résultats montrent qu'un plus grand soutien social reçu dans la famille durant la semaine de l'étude diminue l'effet de la charge de travail quotidienne dans la famille sur le conflit F-vers-T quotidien. L'effet de protection du soutien social ne semble pas jouer le même rôle au travail; l'effet de modération n'y est pas supporté. Il y a donc asymétrie quant au rôle du soutien social selon qu'il provient du milieu de travail ou de la famille.

#### 5.8.4 Modèle structurel : effets quotidiens du conflit TF quotidien sur le bien-être quotidien des individus - H10a,b,c,d

Le modèle propose que les épisodes de conflit TF influencent quotidiennement et négativement le bien-être des individus. Plus spécifiquement, il est avancé que le conflit TF a une influence dans le rôle même d'où il émerge ainsi qu'une influence sur le rôle suivant.

##### 5.8.4.1 Modèle structurel : effets quotidiens du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail (H10a) et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H10c)

Tel que postulé dans l'hypothèse 10a, il est attendu que les variations de conflit T-vers-F observées amènent une variation du bien-être quotidien au travail. Les résultats présentés dans le tableau 5.11 et illustrés à la figure 5.7 confirment cette hypothèse (-.442\*\*\*, é.t..083). Cette même relation est observée dans la famille. Plus spécifiquement, les résultats montrent que le conflit F-vers-T influence significativement et négativement le bien-être dans la famille (-.201\*\*\*, é.t. .070), soutenant ainsi l'hypothèse 10c. Les épisodes de conflit vécus quotidiennement ont donc un impact sur le bien-être du milieu d'où émerge le conflit.

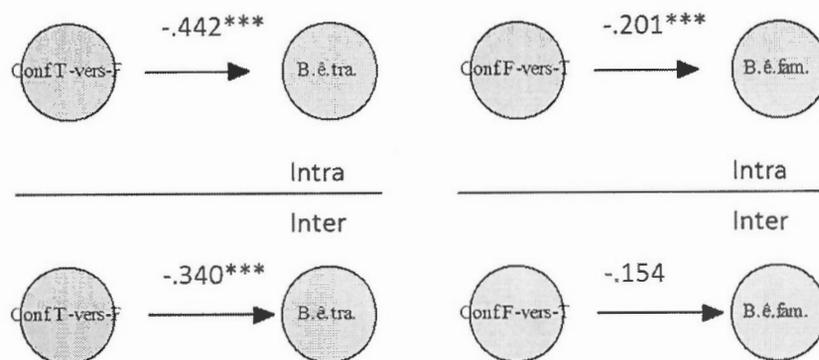


Figure 5.7 Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille

Tableau 5.11

Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille

	Bien-être travail		Bien-être famille	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Conflit F-vers-T			-.201***	.070
Conflit T-vers-F	-.442***	.083		
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Conflit F-vers-T			-.154	.145
Conflit T-vers-F	-.340***	.120		

Est. Std.=estimé standardisé ; É.-T.=écart-type ; \*\*\*=p<.01

#### 5.8.4.2 Modèle structurel : effets quotidiens croisés du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H10b) et effets croisés du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail (H10d)

Outre un effet quotidien sur le rôle d'où émerge le conflit, la présente étude postule que le conflit TF a également des effets sur l'autre rôle au moment de mesure suivant. Il s'agit d'ailleurs de la relation classiquement postulée dans la littérature tel que discuté dans la recension des écrits. Ainsi, l'effet croisé de la famille vers le travail met en relation les observations où les individus ont complété le sondage le matin dans la famille ainsi qu'au travail dans l'après-midi de cette même journée. L'effet croisé du travail vers la famille quant à lui utilise les observations où un individu a complété un sondage au travail en après-midi ainsi que dans la famille le soir de cette même journée.

Il est attendu que les épisodes de conflit T-vers-F influencent négativement le bien-être quotidien dans la famille et que les épisodes de conflit F-vers-T influencent négativement le bien-être vécu au travail. Tel que le montrent les résultats dans la figure 5.8 et le tableau 5.12, les épisodes de conflit T-vers-F vécus au travail en après-midi ont une influence négative significative sur le bien-être la même journée en soirée dans la famille ( $-.357^{***}$ , é.t. .086). Les épisodes de conflit F-vers-T vécus dans la famille le matin n'influencent toutefois pas le bien-être au travail en après-midi ( $-.078$ , é.t. .159).

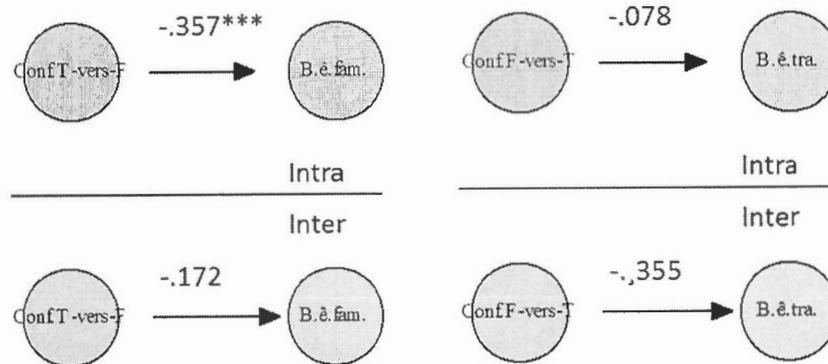


Figure 5.8 Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail

Tableau 5.12

Effets directs du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail

	Bien-être famille		Bien-être travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Conflit famille			-.078	.159
Conflit travail	-.357***	.086		
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Conflit famille			-.355	.548
Conflit travail	-.172	.252		

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*\*=p<.01

#### 5.8.4.3 Conclusions – effets directs et croisés des épisodes de conflit TF sur le bien-être quotidien

En résumé, les résultats supportent totalement les hypothèses selon lesquelles les épisodes de conflit TF quotidien ont des effets immédiats sur le bien-être des individus à l'intérieur du rôle d'où émerge le conflit TF. Ceci soutient l'idée avancée selon laquelle les épisodes de conflit TF vécus par un individu diminuent leur bien-être immédiat parce qu'ils y attribuent la source de leur conflit.

Outre les effets intra rôles discutés, certains effets croisés sont observés. Les événements de conflit au travail en après-midi mènent à une diminution du bien-être dans la famille en soirée alors que les épisodes de conflit dans la famille le matin n'entraînent pas de diminution du bien-être au travail dans l'après-midi. Cette asymétrie suggère un moins grand impact perçu de ce qui se passe dans la famille sur le bien-être au travail et sera discuté ultérieurement.

#### 5.8.5 Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement TF sur le bien-être - H11a,b,c,d

##### 5.8.5.1 Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail (H11a) et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H11c)

Tout comme pour le conflit TF, il est attendu que les événements d'enrichissement TF aient un impact sur le bien-être dans le rôle d'où cet enrichissement émerge ainsi que sur le rôle suivant. Les résultats présentés dans le tableau 5.13 et illustrés dans la figure 5.9 montrent que les variations quotidiennes d'enrichissement T-vers-F influencent significativement le bien-être vécu quotidiennement au travail (.487\*\*\*, é.t. .143). Les épisodes d'enrichissement F-vers-T influencent aussi significativement le bien-être quotidien dans la famille (.411\*\*\*, é.t. .061). Les hypothèses H11a et H11c sont donc supportées.

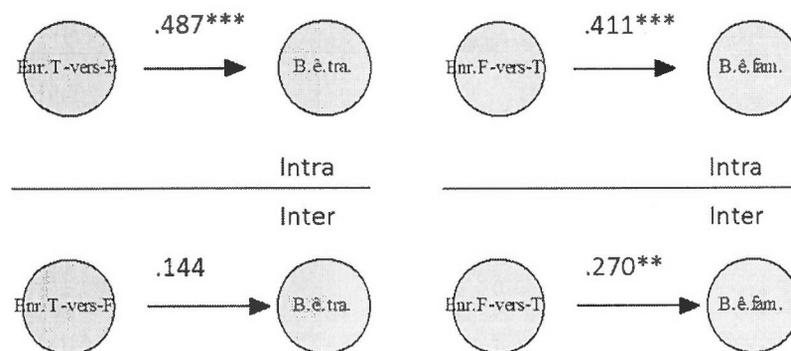


Figure 5.9 Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille

Tableau 5.13

Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être dans la famille

	Bien-être famille		Bien-être travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Enrichissement F-vers-T	.411***	.061		
Enrichissement T-vers-F			.487***	.143
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Enrichissement F-vers-T	.270**	.136		
Enrichissement T-vers-F			.144	.163

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*\*=p<.01 ; \*\*=p<.05

5.8.5.2 Modèle structurel : effets quotidiens croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H11b) et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail (H11d)

Quant aux effets croisés postulés, la figure 5.10 et le tableau 5.14 montrent que les épisodes d'enrichissement T-vers-F vécus au travail en après-midi n'influencent pas le bien-être vécu en soirée dans la famille (.019, é.t. .101). L'hypothèse 11b n'est donc pas supportée. Les résultats montrent toutefois que les variations de l'enrichissement F-vers-T vécu dans la famille le matin influencent significativement les variations du bien-être vécu au travail dans l'après-midi (.359\*\*\*, é.t. .097). L'hypothèse 11d est supportée.

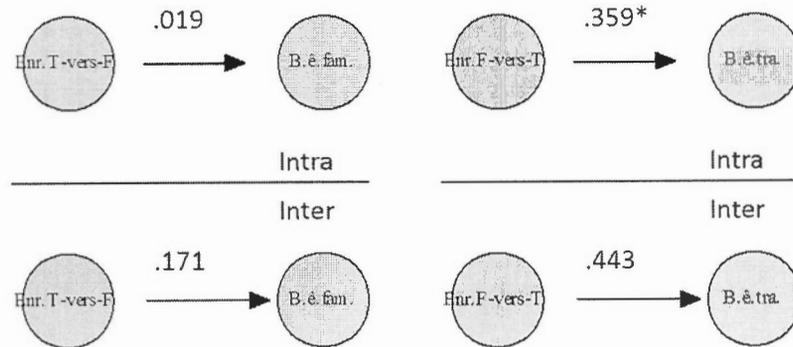


Figure 5.10 Effets directs croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail

Tableau 5.14

Effets directs croisés de l'enrichissement T-vers-F sur le bien-être dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur le bien-être au travail

	Bien-être famille		Bien-être travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Enrichissement F-vers-T			.359***	.097
Enrichissement T-vers-F	.019	.101		
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Enrichissement F-vers-T			.443	.282
Enrichissement T-vers-F	.171	.168		

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*\*=p<.01

### 5.8.5.3 Conclusions – effets des variations quotidiennes de l'enrichissement TF sur le bien-être quotidien

Tout comme dans le cas du conflit, les résultats supportent les hypothèses selon lesquelles les épisodes d'enrichissement dans un rôle augmentent immédiatement le bien-être des individus dans ce même rôle, y attribuant la source de ce bien-être. Les résultats ne permettent toutefois pas de conclure clairement à un effet croisé en ce qui concerne le lien entre les épisodes d'enrichissement TF et le bien-être. Alors que ceux et celles qui expérimentent de l'enrichissement F-vers-T dans la famille le matin voient leur bien-être au travail en après-midi augmenter, ceux qui expérimentent de l'enrichissement T-vers-F au travail en après-midi ne vivent pas d'augmentation significative de leur bien-être dans la famille le soir. L'explication via l'attribution semble donc expliquer plus fortement la dynamique qui se joue entre l'enrichissement TF et le bien-être et les résultats montrent encore une fois une asymétrie entre les domaines du travail et de la famille à l'égard des relations postulées.

### 5.8.6 Modèle structurel : effets quotidiens du conflit TF sur la performance - H12a,b,c,d

La présente étude s'intéresse également aux effets du conflit TF sur la performance. Tout comme pour les effets sur le bien-être quotidien, il est attendu que le conflit TF ait des effets à l'intérieur d'un même rôle ainsi que sur le rôle suivant.

5.8.6.1 Modèle structurel : effets du conflit T-vers-F sur la performance au travail (H12a) et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille (H12c)

Les résultats présentés au tableau 5.15 et illustrés à la figure 5.11 montrent que les variations quotidiennes du conflit T-vers-F n'ont pas d'influence sur les variations quotidiennes de la performance au travail (-.030, é.t. .067), ce qui infirme l'hypothèse H12a. Toutefois, les analyses de régression simple montrent que les épisodes de conflit F-vers-T influencent négativement la performance quotidienne dans la famille (-.130\*, é.t. .066), ce qui confirme l'hypothèse H12c.

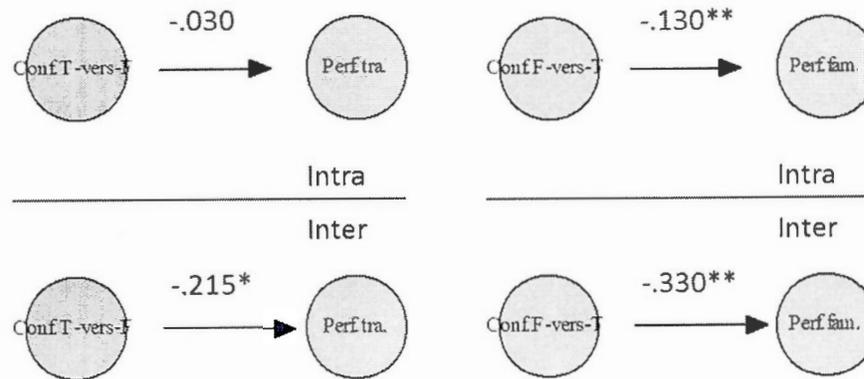


Figure 5.11 Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance au travail et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille

Tableau 5.15

Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance au travail et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille

	Performance famille		Performance travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Conflit F-vers-T	-.130**	.066		
Conflit T-vers-F			-.030	.067
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Conflit F-vers-T	-.330**	.157		
Conflit T-vers-F			-.215*	.119

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*=p<.05 ; \*=p<.10

5.8.6.2 Modèle structurel : effets quotidiens croisés du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille (H12b) et du conflit F-vers-T sur la performance au travail (H12d)

Les effets croisés postulés à l'égard de l'influence du conflit TF sur la performance sont présentés dans le tableau 5.16 et illustrés dans la figure 5.12. Les résultats n'indiquent pas d'effet des variations du conflit T-vers-F sur la performance quotidienne dans la famille (-.090, é.t. .098) ni d'effet des variations du conflit F-vers-T sur la performance quotidienne au travail (-.063, é.t. .085). Les hypothèses H12b et H12d ne sont donc pas soutenues.

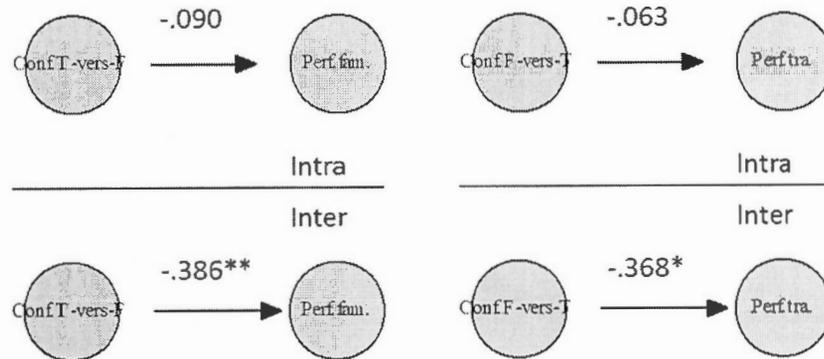


Figure 5.12 Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille et du conflit F-vers-T sur la performance au travail

Tableau 5.16

Effets directs du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille et du conflit F-vers-T sur la performance au travail

	Performance famille		Performance travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Conflit F-vers-T			-.063	.085
Conflit T-vers-F	-.090	.098		
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Conflit F-vers-T			-.368*	.202
Conflit T-vers-F	-.386**	.164		

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*= $p < .05$

### 5.8.6.3 Conclusions – effets quotidiens du conflit TF sur la performance des individus

Les résultats présentés ne permettent pas de conclure à un effet important des épisodes de conflit TF sur la performance quotidienne, à l'exception du conflit T-vers-F qui a une influence quotidienne sur la performance au travail et qui suggère que les individus attribuent au travail la source de leur conflit ce qui diminue leur performance dans ce rôle. L'absence d'impact sur la performance dans la famille suggère qu'une dynamique différente se joue à cet égard; la conception de la performance dans la famille étant potentiellement différente, ce qui fera l'objet d'une discussion ultérieurement.

### 5.8.7 Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement TF sur la performance - H13a,b,c,d

#### 5.8.7.1 Modèle structurel : effets quotidiens de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail (H13a) et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille (H13c)

L'hypothèse H13a selon laquelle les épisodes d'enrichissement T-vers-F vécus au travail ont une influence sur la performance quotidienne vécue dans ce même rôle n'est pas soutenue par les résultats présentés dans le tableau 5.17 (.048, é.t. .074) et illustré à la figure 5.13. Les variations de l'enrichissement F-vers-T ont toutefois une influence sur la performance quotidienne dans la famille (.330\*\*\*, é.t. .065), confirmant l'hypothèse H13c.

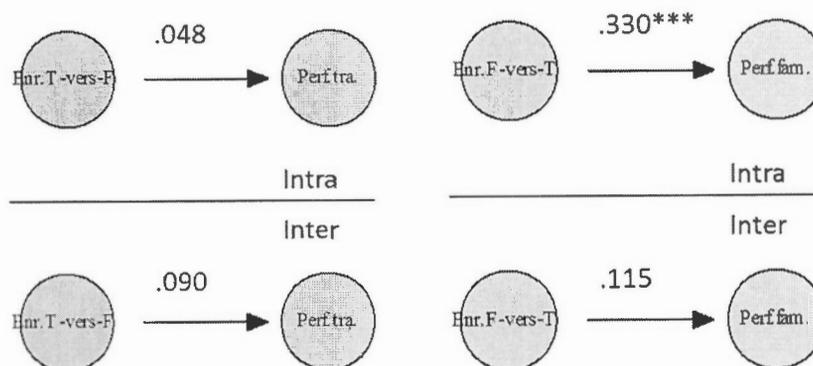


Figure 5.13 Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille

Tableau 5.17

Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance au travail et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance dans la famille

	Performance famille		Performance travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Enrichissement F-vers-T	.330***	.065		
Enrichissement T-vers-F			.048	.074
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Enrichissement F-vers-T	.115	.145		
Enrichissement T-vers-F			.090	.114

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*\*=p<.01

5.8.7.2 Modèle structurel : effets quotidiens croisés de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille (H13b) et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance au travail (H13d)

Les résultats du tableau 5.18 et illustrés à la figure 5.14 montrent que les effets croisés sont présents à l'égard de la relation entre l'enrichissement TF et la performance. Effectivement, les épisodes d'enrichissement T-vers-F vécus au travail dans l'après-midi influencent la performance vécue dans la famille la même journée (.321\*\*\*, é.t. .206), confirmant l'hypothèse H13b. Aussi, les épisodes d'enrichissement F-vers-T vécus dans la famille le matin influencent significativement la performance au travail en après-midi la même journée (.274\*\*, é.t. .114). L'hypothèse H13d est donc confirmée.

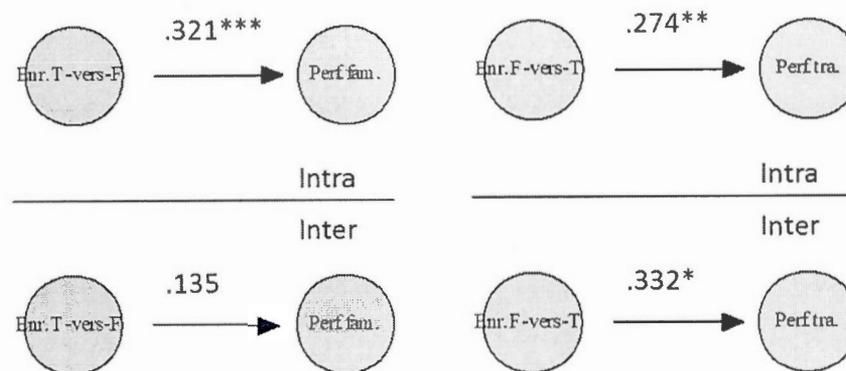


Figure 5.14 Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance travail

Tableau 5.18

Effets directs de l'enrichissement T-vers-F sur la performance dans la famille et de l'enrichissement F-vers-T sur la performance travail

	Performance famille		Performance travail	
	Est.Std	É.-T.	Est.Std	É.-T.
<i>Intra (niveau 1)</i>				
Enrichissement F-vers-T			.274**	.114
Enrichissement T-vers-F	.321***	.106		
<i>Inter (niveau 2)</i>				
Enrichissement F-vers-T			.332*	.201
Enrichissement T-vers-F	.135	.182		

Est.Std.=estimé standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*\*=p<.01 ; \*\*=p<.05

### 5.8.7.3 Conclusions – effets quotidiens de l'enrichissement TF sur la performance

Alors que les événements de conflit TF au travail ou dans la famille n'affichent aucun effet sur la performance des individus dans le rôle suivant, l'enrichissement montre quant à lui des effets croisés dans tous les cas. Plus spécifiquement, les individus qui vivent des épisodes d'enrichissement dans la famille le matin voient leur performance au travail augmenter dans l'après-midi et ceux qui vivent des épisodes d'enrichissement au travail en après-midi voient leur performance du soir dans la famille augmenter. Ceci va dans le sens de la théorie de l'enrichissement : les ressources acquises dans un rôle sont utiles à l'autre rôle. Quant aux effets intra rôle, l'enrichissement T-vers-F n'a pas d'effet sur la performance au travail alors que l'expérience quotidienne d'enrichissement F-vers-T influence significativement la performance dans la famille.

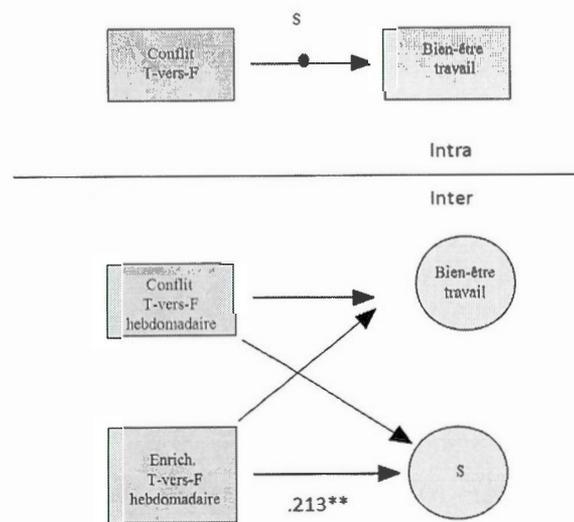
#### 5.8.8 Modèle structurel : effet modérateur de l'expérience hebdomadaire d'enrichissement sur la relation quotidienne entre le conflit TF et le bien-être (H14a,b) et la performance (H14c,d)

Les dernières hypothèses du modèle s'intéressent à l'effet modérateur de l'enrichissement TF sur les relations observées entre le conflit TF et le bien-être ainsi que la performance et ce, de façon directe et croisée. Les MCFA réalisées (présentées à l'annexe K) ont déjà établi la distinction conceptuelle entre ces construits, permettant d'aller de l'avant avec la vérification des hypothèses. Tout comme il a été effectué lors de l'analyse des effets de modulation du soutien social sur la relation entre la charge de travail et l'affect négatif, les analyses sont réalisées à partir des moyennes des variables observées pour chaque individu et centrées autour de la moyenne générale. Tel que discuté plus tôt, les éléments de contrôle suivants sont inclus dans le modèle : le nombre d'enfants, le nombre d'heures travaillées, le sexe, l'ancienneté ainsi que la saillance du rôle affecté par l'effet de modulation.

La prochaine section analyse donc si l'enrichissement moyen qu'un individu a vécu au cours de la semaine le protège des effets négatifs des épisodes de conflit TF sur son bien-être et sa performance au quotidien.

### 5.8.8.1 Modèle structurel : modération de l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail (H14a) et du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille (H14c)

Les résultats rapportés dans le tableau 5.19 et illustrés à la figure 5.15 montrent que plus les individus vivent de l'enrichissement T-vers-F durant la semaine, moins grands sont les effets négatifs des épisodes de conflit T-vers-F sur leur bien-être quotidien au travail (.213\*\*, é.t. .103). L'hypothèse H14a est donc soutenue.



S («slope»): effet direct du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail

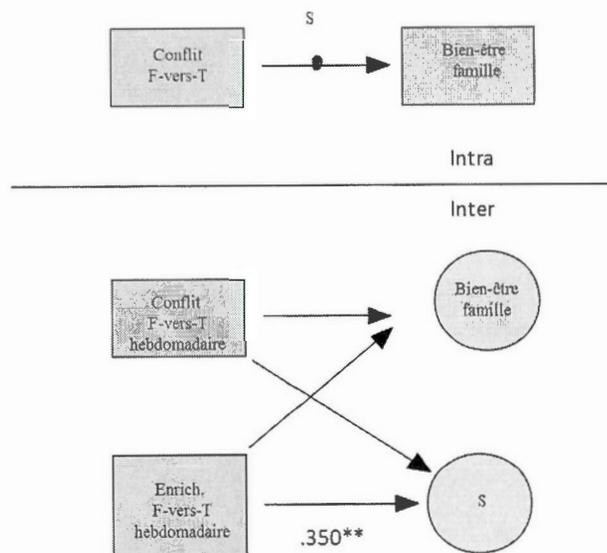
Figure 5.15 Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail

Tableau 5.19  
Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F  
sur l'impact du conflit T-vers-F sur le bien-être au travail

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement T-vers-F	.213**	.103
Conflit travail	.099	.069
Enfants	.004	.068
Ancienneté	.059	.043
Sexe	.049	.160
Heures travaillées	.004	.007
Saillance du rôle	.056	.073

Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*=p<.05

Le même phénomène se produit dans la famille; plus un individu rapporte avoir de l'enrichissement F-vers-T durant la semaine, moins les effets de ses épisodes de conflit F-vers-T sur son bien-être dans la famille sont grands (.350\*\*, é.t. .147), confirmant ainsi l'hypothèse H14c.



S («slope»): effet direct du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille

Figure 5.16 Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille

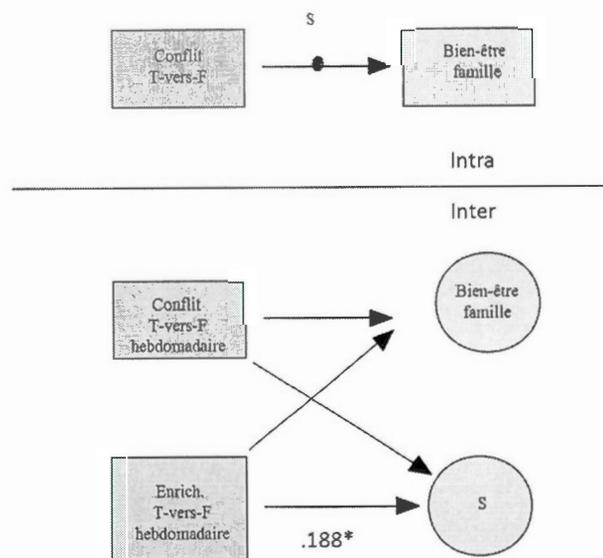
Tableau 5.20

Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être dans la famille

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement F-vers-T	.350**	.147
Conflit famille	.348**	.161
Enfants	.057	.104
Ancienneté	-.002	.063
Sexe	.106	.201
Heures travaillées	-.015	.010
Saillance du rôle	-.191*	.105
Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; **= $p < .05$ , *= $p < .10$		

5.8.8.2 Modèle structurel : modération de l'effet quotidien croisé du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille (H14b) et du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail par l'enrichissement hebdomadaire (H14d)

Les tableaux 5.21 et 5.22 et les figures 5.17 et 5.18 montrent également un effet croisé à l'égard de la modération par l'enrichissement TF. Effectivement, les résultats montrent que plus les individus vivent de l'enrichissement T-vers-F en après-midi au travail durant la semaine, moins grand est l'effet du conflit T-vers-F vécu au travail en après-midi sur le bien-être quotidien le soir dans la famille (.188\*, é.t. .114). L'hypothèse H14b est donc confirmée.



S («slope») : effet direct du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille

Figure 5.17 Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille

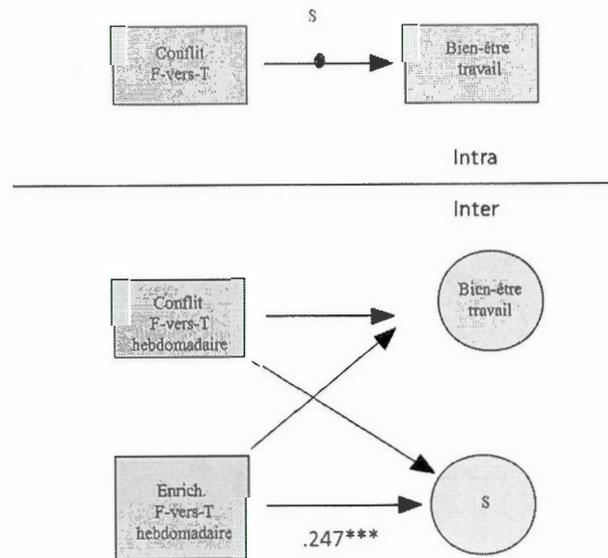
Tableau 5.21

Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'effet du conflit T-vers-F sur le bien-être dans la famille

	Est.	S (pente)
		É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement T-vers-F	.188*	.114
Conflit T-vers-F	.709**	.339
Enfants	-.201	.138
Ancienneté	-.059	.076
Sexe	-.006	.188
Heures travaillées	.003	.010
Saillance du rôle	.042	.101

Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*= $p < .05$  ; \*= $p < .10$

La modération par l'enrichissement F-vers-T est également supportée. Plus précisément, les résultats rapportés dans le tableau 5.22 et illustrés dans la figure 5.18 montrent que plus l'expérience d'enrichissement F-vers-T est grande durant la semaine le matin dans la famille, moins grand est l'effet néfaste du conflit F-vers-T vécu le matin dans la famille sur le bien-être quotidien au travail en après-midi (.247\*\*\*, .079). L'hypothèse H14d est donc confirmée.



S («slope»): effet direct du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail

Figure 5.18 Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail

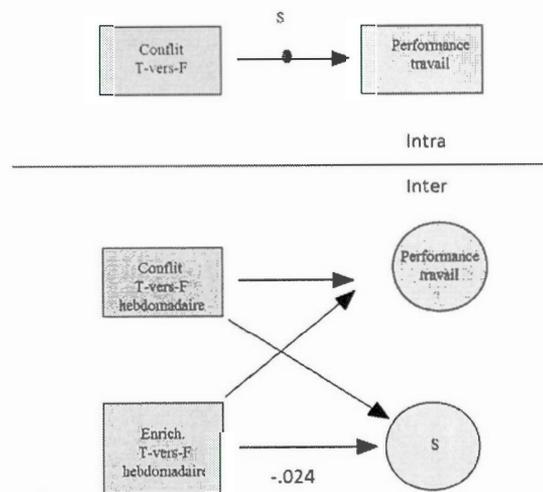
Tableau 5.22

Effet de modération de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur le bien-être au travail

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement F-vers-T	.247***	.079
Conflit famille	.619***	.220
Enfants	.011	.044
Ancienneté	.085	.054
Sexe	.222	.185
Heures travaillées	-.005	.013
Saillance du rôle	-.046	.151
Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; ***=p<.01		

5.8.8.3 Modèle structurel : modération de l'effet du conflit T-vers-F sur la performance au travail par l'enrichissement T-vers-F hebdomadaire (H14e) et du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille par l'enrichissement F-vers-T hebdomadaire (H14g)

Le tableau 5.23 et la figure 5.19 présentent les résultats des analyses de modération au travail. Ces résultats ne soutiennent pas l'hypothèse selon laquelle plus l'expérience d'enrichissement T-vers-F d'un individu est grande durant la semaine, moins grands sont les effets négatifs quotidiens du conflit T-vers-F sur la performance au travail (-.024, é.t. .069). L'hypothèse H14e n'est donc pas soutenue.



S («slope») : effet direct du conflit T-vers-F sur la performance au travail

Figure 5.19 Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance au travail

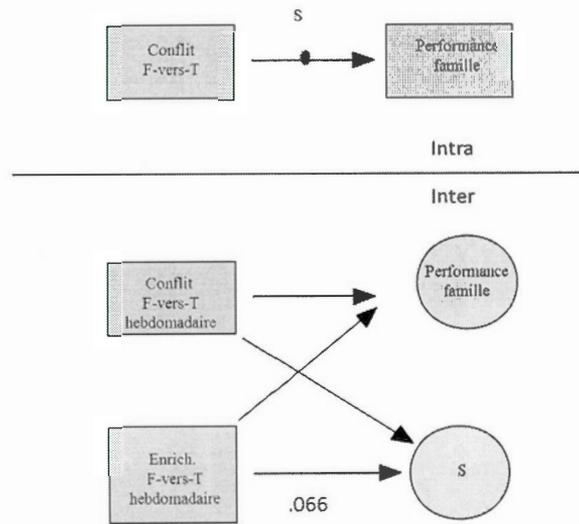
Tableau 5.23

Effet de modération de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance au travail

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement T-vers-F	-.024	.069
Conflit travail	.020	.040
Enfants	-.010	.035
Ancienneté	.008	.029
Sexe	-.010	.085
Heures travaillées	.000	.006
Saillance du rôle	.076	.069

Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type

Tel que le montre le tableau 5.24 et la figure 5.20, les résultats ne soutiennent pas non plus la modération à l'égard de la famille (.066, é.t. .127). L'enrichissement F-vers-T vécu durant la semaine ne protège pas un individu des effets quotidiens du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille. L'hypothèse 14g est alors infirmée.



S («slope»): effet direct du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille

Figure 5.20 Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille

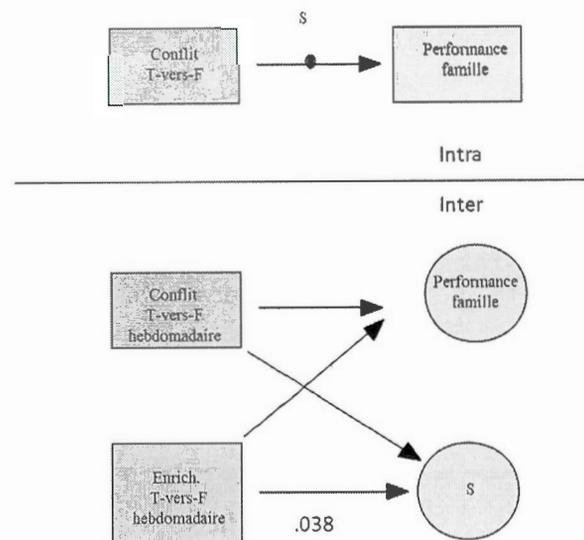
Tableau 5.24

Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact du conflit F-vers-T sur la performance dans la famille

	Est.	S (pente)
		É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement F-vers-T	.066	.127
Conflit F-vers-T	-.100	.109
Enfants	-.003	.074
Ancienneté	-.024	.038
Sexe	-.097	.170
Heures travaillées	.004	.007
Saillance du rôle	-.106	.078
Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type		

5.8.8.4 Modèle structurel : modération de l'effet du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille par l'enrichissement T-vers-F (H14f) et du conflit F-vers-T sur la performance au travail par l'enrichissement F-vers-T (H14h)

Le tableau 5.25 présente les résultats à l'égard de l'hypothèse H14f qui soutient que l'expérience d'enrichissement T-vers-F vécue durant la semaine réduit les effets négatifs des épisodes de conflit T-vers-F vécus au travail en après-midi sur la performance dans la famille le soir. Les résultats obtenus ne permettent pas de soutenir l'hypothèse (.038, é.t. .075).



S («slope»): effet direct du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille

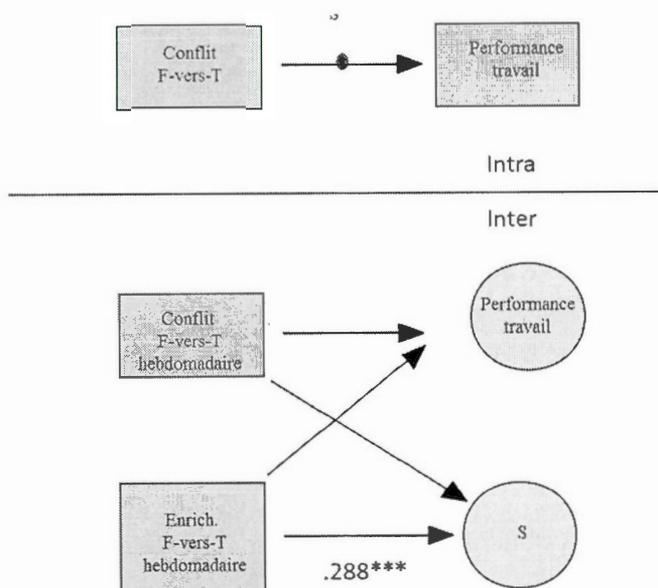
Figure 5.21 Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille

Tableau 5.25

Effet modérateur de l'enrichissement T-vers-F sur l'impact du conflit T-vers-F sur la performance dans la famille

	Est.	S (pente) É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement T-vers-F	.038	.075
Conflit T-vers-F	-.028	.121
Enfants	.056*	.032
Ancienneté	.081***	.030
Sexe	.118	.085
Heures travaillées	-.008*	.005
Saillance du rôle	.008	.040
Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; ***=p<.01 ; *=p<.10		

Les résultats qui figurent dans le tableau 5.26 et qui sont illustrés à la figure 5.22 permettent de confirmer l'hypothèse H14h (.288\*\*, é.t. .146). Les individus dont l'expérience d'enrichissement F-vers-T durant la semaine est plus grande voient l'impact négatif des épisodes de conflit F-vers-T vécus dans la famille le matin sur la performance au travail en après-midi diminué.



S («slope»): effet direct du conflit F-vers-T sur la performance au travail

Figure 5.22 Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact de conflit F-vers-T sur la performance au travail

Tableau 5.26  
Effet de modulation de l'enrichissement F-vers-T sur l'impact de conflit F-vers-T sur la performance au travail

	S (pente)	
	Est.	É.-T.
<i>Inter (niveau 2)</i>		
Enrichissement F-vers-T	.288**	.146
Conflit F-vers-T	.030	.268
Enfants	.200	.150
Ancienneté	-.169	.124
Sexe	-.362	.435
Heures travaillées	.041	.032
Saillance du rôle	-.229	.226

Est.=estimé non standardisé; É.-T. =écart-type; \*\*=p<0.05

#### 5.8.8.5 Conclusions – effets de modération de l'enrichissement hebdomadaire

Les résultats montrent donc que l'enrichissement s'avère un modérateur important à l'égard du bien-être. Tel qu'attendu, l'expérience d'enrichissement TF durant la semaine protège les individus des effets négatifs qu'ont les épisodes de conflit TF sur leur bien-être. Cette protection agit aussi bien sur le rôle duquel émerge l'expérience d'enrichissement TF que sur le rôle opposé (effet croisé). Cet effet modérateur n'apparaît pas aussi clairement dans le cas de la performance. Effectivement, la seule protection observée est celle de l'expérience d'enrichissement F-vers-T dans la famille le matin qui protège l'individu des effets quotidiens négatifs du conflit F-vers-T vécu dans la famille le matin sur sa performance au travail la même journée en après-midi. Ces résultats seront discutés dans la section suivante.

#### 5.9 Résumé de l'ensemble des résultats

Afin de rendre compte de l'ensemble des résultats obtenus, les figures 5.23 à 5.28 présentent ces résultats en regard du modèle théorique proposé dans la présente recherche en respectant le découpage des analyses effectuées.

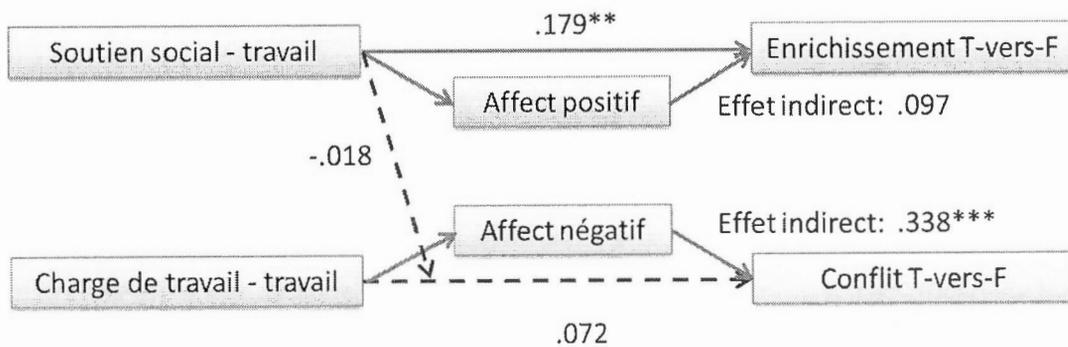


Figure 5.23 Effets directs et indirects du soutien social et de la charge de travail au travail sur l'enrichissement T-vers-F et le conflit T-vers-F - \*\*\*  $p < .01$

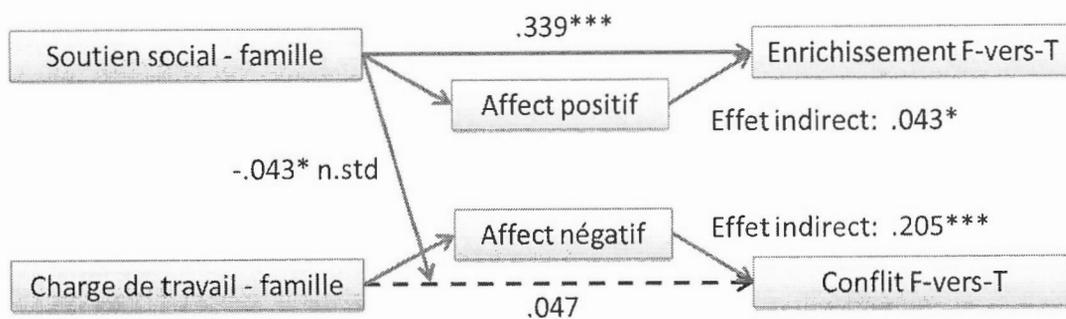


Figure 5.24 Effets directs et indirects du soutien social et de la charge de travail dans la famille sur l'enrichissement F-vers-T et le conflit F-vers-T - \*\*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .10$

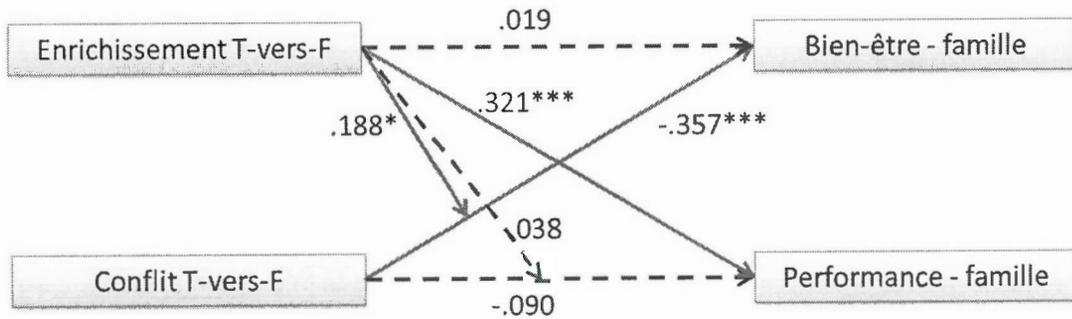


Figure 5.25 Effets de l'enrichissement T-vers-F et du conflit T-vers-F sur le bien-être et la performance dans la famille (effets croisés) - \*\*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .10$

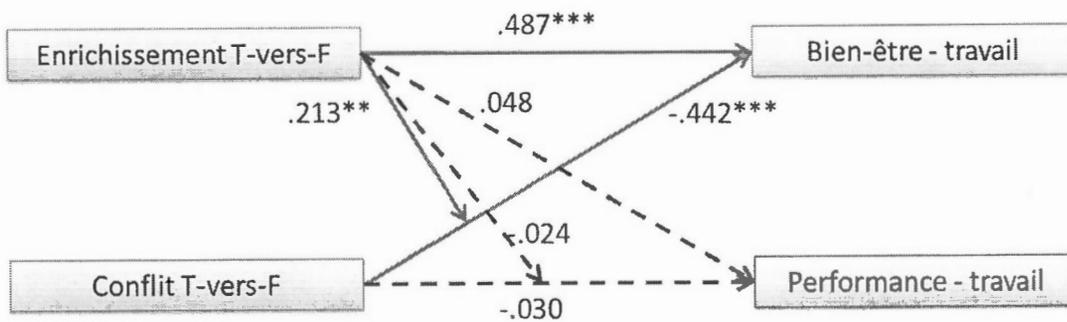


Figure 5.26 Effets de l'enrichissement T-vers-F et du conflit T-vers-F sur le bien-être et la performance au travail (effets intra-rôle) - \*\*\*  $p < .01$ ; \*\*  $p < .05$

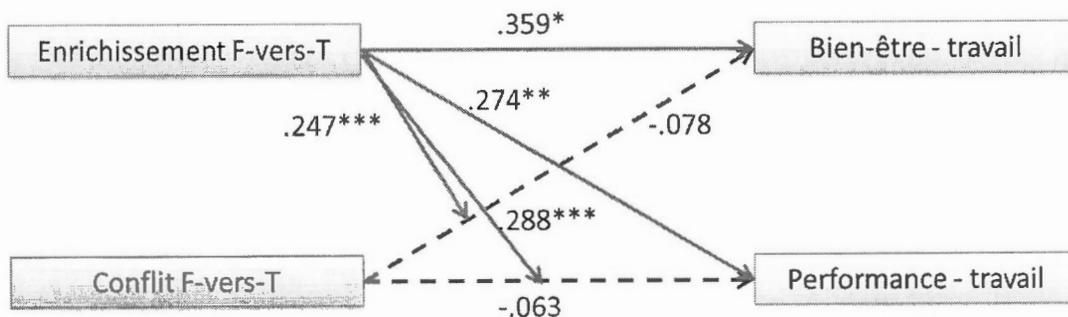


Figure 5.27 Effets de l'enrichissement F-vers-T et du conflit F-vers-T sur le bien-être et la performance au travail (effets croisés) - \*\*\*  $p < .01$ ; \*\*  $p < .05$ ; \*  $p < .10$

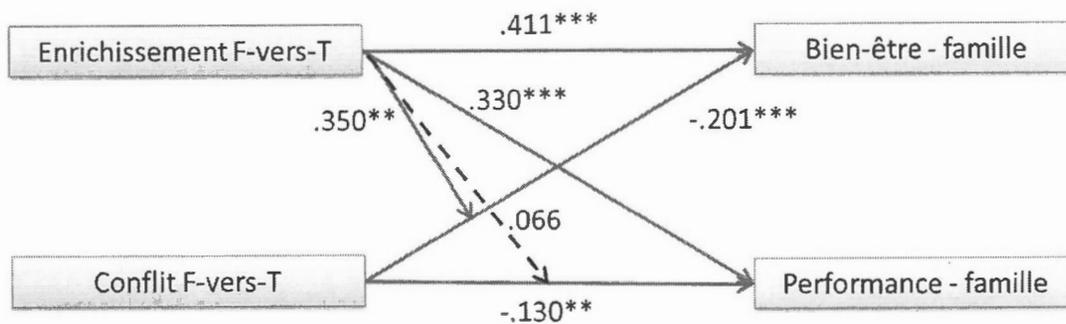


Figure 5.28 Effets de l'enrichissement F-vers-T et du conflit F-vers-T sur le bien-être et la performance dans la famille (effets intra-rôle) - \*\*\*  $p < .01$

## CHAPITRE 6

### CONCLUSION

#### 6.1 Discussion des résultats

L'objectif de la présente recherche était de comprendre ce qui influence et résulte des épisodes quotidiens de conflit TF et d'enrichissement TF, s'intéressant du coup à l'interaction entre ces construits. Cet objectif s'inscrit dans une littérature où la compréhension du conflit TF et de l'enrichissement TF s'est développée principalement de façon parallèle et où le corpus de connaissances s'est construit dans une perspective essentiellement transversale (Maertz et Boyar, 2011). Peu d'études se sont intéressées à ce jour aux variations temporelles de la gestion de l'interface travail-famille, que ce soit dans une perspective de conflit ou d'enrichissement. En utilisant une approche dynamique épisodique pour l'étude de l'interface travail-famille, la présente étude permet une compréhension plus profonde des concepts.

### 6.1.1 Variations quotidiennes des concepts

Les résultats de l'étude prétest et de l'étude principale montrent bien que l'expérience de conflit TF et d'enrichissement TF des participants de l'étude varie d'une journée à l'autre et ce, que ce soit au travail ou dans la famille. Rappelons que l'étude prétest et l'étude principale rapportent respectivement 35% et 38 % de variance intra individuelle pour le conflit T-vers-F et respectivement 45% et 57% pour le conflit F-vers-T, montrant que la famille et le travail ne se nuisent pas avec la même intensité tous les jours. Il n'existe pas de convention quant au seuil de variance intra individuelle attendu dans un tel type d'étude mais ces résultats se comparent à ce qui est observé dans les études d'échantillonnage des expériences. Bien que ces études soient peu nombreuses, on peut citer celle de Butler et al. (2005) qui rapporte une variance intra individuelle de 62% du conflit T-vers-F, celle de Ilies et al. (2007) qui rapporte 40% de variance intra individuelle ainsi que l'étude de Wood et al. (2013) qui observent une variance de 48% de l'interférence T-vers-F, concept proche du conflit T-vers-F. Pour le conflit F-vers-T, des quelques études relevées, il n'y a que l'étude de Nohe et al. (2014) qui rapporte un tel ratio : ils observent 51% de variance intra individuelle du conflit F-vers-T. Rappelons tout de même que Wood et al. (2013) ont rapporté un pourcentage de variance intra individuelle d'interférence T-vers-F de 48%.

Les résultats montrent également que la synergie entre le travail et la famille est différente d'une journée à l'autre. L'étude prétest et l'étude principale rapportent respectivement 68% et 44% de variance intra individuelle pour l'enrichissement T-vers-F et respectivement 42% et 56% pour l'enrichissement F-vers-T. Ces résultats sont similaires à ceux observés dans la littérature : l'étude de Butler et al. (2005)

rapporte une variance intra individuelle de 69% pour l'enrichissement T-vers-F et l'étude de Culbertson et al. (2012) rapporte une variance intra individuelle de l'enrichissement T-vers-F de 52%.

Les résultats de la présente étude s'ajoutent donc à la littérature émergente quant à l'aspect dynamique du conflit TF et de l'enrichissement TF, montrant que ce ne sont pas des attitudes stables dans le temps et conséquemment que l'approfondissement de leur compréhension doit aussi passer par des études d'échantillonnage des expériences captant cette nature dynamique.

#### 6.1.2 Trajectoires instrumentale et affective pour expliquer l'expérience quotidienne de conflit TF et d'enrichissement TF

Les résultats de la présente recherche appuient fortement l'existence d'une trajectoire affective pour expliquer les variations quotidiennes du conflit TF ainsi que de l'enrichissement TF. Ce faisant, les résultats appuient l'explication théorique mise de l'avant par la théorie des événements affectifs et la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll montrant que l'expérience quotidienne de charge de travail représente une menace aux ressources d'un individu, menace qui influence l'affect alors ressenti par ce dernier. Effectivement, les résultats montrent, que lorsque les gens ont plus de travail à accomplir au travail, ils sont moins bien disposés affectivement, ce qui accentue leur expérience de nuisance du travail à la famille. Le même phénomène se produit dans la famille : lorsque les individus ont plus de travail à accomplir dans la famille, ils sont affectivement plus négatifs et ils expérimentent plus fortement que leur famille nuit au travail. Les variations quotidiennes du conflit

T-vers-F et du conflit F-vers-T sont donc significativement expliquées par la réaction affective engendrée par des événements représentant une menace aux ressources d'un individu (charge de travail). D'ailleurs, cet effet indirect est tel que, lorsque modélisé en même temps qu'un effet direct de la charge de travail sur le conflit TF, cette dernière trajectoire (instrumentale) devient non significative, tant au travail que dans la famille. Il est d'autant plus important de noter qu'au niveau interindividuel, les effets indirects ne sont pas présents au travail ou dans la famille; le rôle des affects est donc véritablement un processus quotidien. La façon dont le conflit TF se construit au quotidien passe donc uniquement par les affects (trajectoire affective); l'énergie sollicitée par une charge de travail quotidienne élevée qu'a un individu ne contribue pas directement à l'augmentation de son conflit TF (trajectoire instrumentale). Ceci représente un apport à la littérature relative à l'interface travail-famille puisqu'il s'agit d'une première étude qui montre explicitement la dualité de trajectoires quotidiennes à l'égard du conflit TF et de l'enrichissement TF. Effectivement, tel que discuté dans le cadre théorique, la théorie positionne clairement le rôle de ces trajectoires dans le processus de construction du conflit TF mais peu d'études empiriques s'y sont intéressées, que ce soit dans une perspective transversale ou quotidienne. On trouve toutefois dans la littérature une étude d'échantillonnage des expériences réalisée par Ilies et al. (2007) qui montre que l'expérience quotidienne de charge de travail influence les affects des individus et que ces affects sont associés à l'augmentation du conflit TF quotidien, sans toutefois en montrer l'effet médiateur. La mise en évidence par les résultats de la présente étude de l'effet indirect de la charge de travail sur le conflit TF via les affects est donc novatrice.

La distinction des trajectoires (affective et instrumentale) se manifeste également pour l'enrichissement TF dans le cas de la famille : lorsqu'un individu obtient du soutien social dans la famille, son affect est alors plus positif, ce qui se traduit par une

augmentation de sa perception que sa famille est bénéfique au travail. Au travail, on ne retrouve pas cet effet. Cette asymétrie laisse croire que la synergie entre la famille et le travail se construit davantage par l'expérience affective qui est vécue dans la famille et que le travail ne procure probablement pas cette expérience affective. Le soutien social qu'un individu obtient dans la famille est peut-être davantage émotionnel alors que celui qu'il obtient au travail est plus instrumental. Ici encore, il faut noter que l'effet indirect n'est pas significatif au niveau interindividuel, autant au travail que dans la famille. Ce ne sont donc pas les différences entre les individus quant aux niveaux de soutien social et d'affect positif qui expliquent l'enrichissement TF vécu, ajoutant encore plus de force à la proposition de la présente étude qui soutient qu'une dynamique quotidienne se joue en regard de l'enrichissement TF.

Contrairement à la dynamique s'opérant pour le conflit TF, les résultats montrent la présence significative d'une trajectoire instrumentale pour l'enrichissement TF : lorsque les individus reçoivent du soutien social, ce soutien est immédiatement mobilisé par l'individu et ce, aussi bien au travail que dans la famille. En d'autres mots, le soutien social reçu quotidiennement dans la famille procure à l'individu des ressources (confiance, connaissances, etc.) qui font en sorte que la famille favorise le travail et le soutien social reçu quotidiennement au travail est immédiatement mobilisé par l'individu et fait en sorte que le travail favorise la famille. Les résultats vont donc dans le sens de la discussion théorique de Wayne et al. (2007) qui montrent que, conformément à la théorie de la conservation des ressources, les individus qui ont accès à des ressources, ici le soutien social, sont proactifs et les exploitent afin de favoriser au maximum tous les rôles qu'ils occupent. Pour Wayne et al. (2007), il s'agit du principal processus qui explique l'enrichissement entre les rôles. Les présents résultats constituent donc un appui à ce raisonnement théorique en démontrant la dynamique quotidienne.

Le soutien social joue également un rôle important dans l'expérience quotidienne du conflit entre le travail et la famille par son rôle de protection. Effectivement, les individus qui reçoivent davantage de soutien social dans la famille durant la semaine vivent quotidiennement moins de conflit issu de la famille causé par une grande charge de travail dans la famille. Ces résultats appuient donc le raisonnement théorique de la théorie de la conservation des ressources et du stress discutée dans le cadre théorique et selon lequel le soutien social est perçu comme une ressource importante pour faire face au stress et que cette ressource est ici mobilisée pour faire face à la tension induite par une charge de travail élevée. Ce faisant, ces résultats vont dans le sens de la discussion de Carlson et Perrewé (1999) qui se sont intéressés aux différents rôles que peut occuper le soutien social dans l'explication du conflit entre le travail et la famille (modérateur, médiateur et antécédent). Ces derniers identifient que le soutien social s'avère jouer un rôle de variable indépendante plus puissant que celui de modérateur mais concluent qu'un devis transversal ne parvient pas à capter cet effet de protection qui est probablement davantage dynamique. En d'autres termes, les études transversales parviendraient à identifier le rôle du soutien social comme étant davantage une caractéristique de l'individu (ex. : présence d'un réseau social étendu) qui est associée à une perception moins grande de conflit TF, et une étude d'échantillonnage des expériences parviendrait à identifier comment, devant un événement stressant, le soutien social ponctuel de l'individu le protège. Ce qui explique que, même si un individu n'a pas un niveau général de conflit TF élevé, les variations quotidiennes qu'il vit en raison d'événements quotidiens de charge de travail sont moins grandes lorsqu'il y a soutien social. La présente étude apporte donc un éclairage supplémentaire quant au rôle du soutien social lorsque l'on s'intéresse aux événements de conflit TF. Afin d'appuyer ces propos, des analyses complémentaires ont été réalisées afin d'évaluer si le soutien social comme antécédent au conflit TF est statistiquement significatif dans la présente étude. Les

résultats obtenus vont dans le sens de la présente discussion : les variations quotidiennes expérimentées quant au soutien social au travail n'expliquent pas les variations quotidiennes du conflit T-vers-F (-.106,  $p=.175$ ) ni les différences obtenues entre les individus quant à cette relation (-.118,  $p=.653$ ). Les variations quotidiennes du soutien social dans la famille n'expliquent pas non plus les variations quotidiennes de conflit F-vers-T (-.002,  $p=.964$ ) ou les différences observées entre les individus à l'égard de cette relation (-.047,  $p=.572$ ). Ainsi, l'étude des dynamiques quotidiennes fait davantage valoir le rôle de protection du soutien social, ce qui n'exclue pas son effet direct lorsque l'on s'intéresse à son effet à un niveau général.

La tension induite par la charge de travail voit donc son effet sur le conflit diminué lorsqu'il y a soutien social dans la famille. La même dynamique n'est toutefois pas mise en évidence au travail : le soutien social au travail ne parvient pas à protéger les individus de la tension quotidienne induite par la charge de travail au travail. Tel qu'évoqué plus tôt, cela soulève la possibilité que la nature du soutien social obtenu soit différente au travail que dans la famille; le soutien social dans la famille étant potentiellement davantage chargé d'affect et que ce type de soutien social ait un effet protecteur plus puissant. Ce constat sera d'ailleurs discuté plus en détail dans la section suivante.

À la lumière de ces résultats, le soutien social apparaît comme une ressource que les individus utilisent quotidiennement pour gérer la relation entre le travail et la famille et ce, soit parce que ce soutien favorise chez eux un affect positif (trajectoire affective), soit parce que ce soutien leur fournit des ressources qu'ils peuvent utiliser dans un autre rôle (trajectoire instrumentale) ou pour se protéger de la tension qu'induit le conflit. La charge quotidienne de travail engendre quant à elle une perte réelle ou anticipée de ressources dont l'effet sur la gestion de l'interface travail-famille passe uniquement par l'affect négatif alors engendré (trajectoire affective).

Ces résultats constituent une démonstration dynamique de la théorie de l'enrichissement proposée par Greenhaus et Powell (2006) qui soutient l'existence de deux trajectoires : une première où l'amélioration d'un rôle passe par l'utilisation des ressources issues de l'autre rôle et une seconde où l'amélioration passe par l'augmentation de l'affect positif qui, à son tour, améliore la performance dans l'autre rôle.

### 6.1.3 Effets directs et croisés des épisodes de conflit TF sur le bien-être et la performance

La compréhension de la dynamique quotidienne du conflit TF ne se limite pas aux événements quotidiens déclencheurs, mais s'étend également au déploiement du conflit TF quotidien dans ses effets. Les résultats montrent que le conflit issu du travail en après-midi influence leur bien-être du soir dans la famille. La nuisance du travail à la famille engendre donc effectivement une tension à la maison qui est ici mesurée par le bien-être de l'individu. Les individus qui expérimentent une nuisance de la famille au travail le matin ne vivent quant à eux pas de diminution de leur bien-être au travail dans l'après-midi. Deux explications potentielles peuvent être évoquées pour expliquer cette différence. Premièrement, le laps de temps entre la mesure du matin et celle de l'après-midi est telle que les effets épisodiques du conflit issu de la famille mesuré en début de journée ne sont peut-être plus perceptibles en fin d'après-midi. L'effet de l'épisode ne serait donc pas capté, tout comme dans l'exemple du lien entre l'exercice et la fréquence cardiaque qu'utilisent Beal et Weiss (2003) pour montrer l'importance de dynamiques qui se jouent sur une courte période de temps. Une seconde explication réside dans la perméabilité des frontières entre le travail et la famille. Peut-être les répondants ont-ils une plus grande capacité au

travail à mettre de côté ce qui se passe à la maison le matin alors qu'il leur est plus difficile de se détacher le soir de ce qui s'est passé au travail durant la journée. Ceci va d'ailleurs dans le sens de l'idée mise de l'avant par Frone et al. (1992) et reprise depuis dans la littérature transversale à l'effet que la famille est plus perméable que le travail en raison des sanctions plus grandes associées au fait d'amener au travail les préoccupations de la famille. Effectivement, le travail, de par sa structure, impose un cadre de fonctionnement beaucoup plus rigide que celui de la famille qui est généralement plus souple. L'étude d'échantillonnage des expériences de Sanz-Verget et al. (2011) montre d'ailleurs que les frontières jouent un rôle important pour comprendre l'interférence entre le travail et la famille. Plus spécifiquement, ils montrent que la saillance du rôle a un effet modérateur sur l'effet du détachement de la famille sur l'interférence entre le travail et la famille. Ainsi, les individus qui perçoivent le rôle de la famille comme étant important vont tenter de le protéger en empêchant que le travail ne se transporte dans la famille. Dans la présente étude, il se pourrait que les gens aient une plus grande facilité à se détacher de la famille lorsqu'ils sont au travail où alors que la saillance de leur travail soit telle qu'ils ne laissent pas la famille influencer leur bien-être au travail. Une étude ultérieure pourrait explorer cette explication en incluant simultanément le détachement quotidien et la saillance du rôle comme variables modératrices.

Outre cette relation classique où ce qui se passe dans un rôle a une influence sur un autre rôle, les résultats rapportés supportent les hypothèses selon lesquelles les épisodes de conflit TF quotidien ont des effets immédiats sur le bien-être des individus à l'intérieur du rôle d'où émerge le conflit. Ainsi, une personne dont le travail nuit à la famille voit immédiatement son bien-être au travail diminuer et lorsque la famille nuit au travail, son bien-être est immédiatement diminué dans la famille. Ces résultats vont dans le sens de l'étude transversale de Wayne et al. (2004) qui montre que le conflit issu du travail influence la satisfaction aussi bien dans la

famille qu'au travail et que le conflit issu de la famille diminue la satisfaction à l'égard de la famille. Les résultats de la présente recherche appuient donc l'explication discutée plus tôt selon laquelle les individus qui vivent un conflit TF voient négativement le rôle qui cause cette tension, ce qui réduit alors leur bien-être dans ce rôle. Ces résultats constituent donc une première démonstration explicite empirique que cette logique est également valable lorsque l'on s'intéresse à la dynamique quotidienne du conflit TF.

Le conflit TF quotidien ne montre pas des effets aussi marqués sur la performance que sur le bien-être des individus. Contrairement à ce qui était attendu, les résultats ne permettent pas de conclure dans tous les cas à un effet significatif des épisodes de conflit TF sur la performance quotidienne au travail et dans la famille. Parmi tous les effets postulés (intra rôle et croisés), il n'y a que les épisodes de conflit issus du travail qui aient une influence quotidienne sur la performance au travail, ce qui suggère que les individus attribuent au travail la source de leur conflit ce qui diminue leur performance dans ce rôle. Ainsi, la personne dont le travail nuit à la famille une journée donnée ne voit pas sa performance dans la famille affectée. Ceux dont la famille nuit au travail lors d'une journée ne voient pas non plus leur performance dans la famille ou au travail modifiée cette même journée, contrairement aux résultats de Witt et Carlson (2006) qui montrent, que les individus qui vivent un plus grand niveau de conflit de la famille vers le travail ont une performance moins grande que les autres. Ces résultats soulèvent 2 pistes de réflexion. Premièrement, l'absence de quelqu'impact que ce soit du conflit TF sur la performance dans la famille soulève la question de la conception même de la performance dans la famille. Bien que les études s'intéressant à la performance dans la famille n'effectuent pas de distinction conceptuelle avec la performance au travail (Carlson et al., 2009; Carlson et al. 2010), il n'est pas exclu que la conception qu'ont les individus de leur performance dans la famille soit différente de celle au travail. La performance dans la famille est peut-être

de nature plus affective comparativement à la performance au travail pour laquelle il existe généralement des critères objectifs convenus. La performance dans la famille est une notion encore peu utilisée dans la recherche (Carlson et al., 2010) et sa distinction conceptuelle avec la performance au travail reste encore à établir. La seconde réflexion soulevée par ces résultats réfère à la possibilité que l'influence quotidienne du conflit TF sur la performance passe d'abord par une diminution du bien-être pour ensuite influencer la performance. Cette hypothèse sera détaillée plus loin par le biais de nouvelles analyses statistiques.

#### 6.1.4 Effets directs et croisés des épisodes d'enrichissement TF sur le bien-être et la performance

Les phénomènes observés à l'égard des effets de l'enrichissement sur le bien-être sont différents de ceux issus du conflit TF. Effectivement, ceux et celles pour qui la famille contribue à enrichir l'expérience au travail le matin voient leur bien-être au travail en après-midi augmenter alors que ceux dont le travail favorise la famille en après-midi n'expérimentent pas une augmentation significative de leur bien-être dans la famille le soir. Ceci ramène encore une fois l'intérêt d'étudier la perméabilité des frontières de façon quotidienne afin de mieux comprendre ce que les individus transportent ou non du travail à la famille et de la famille au travail. Alors qu'il a été montré plus tôt que la tension issue du conflit au travail réduit le bien-être dans la famille mais non l'inverse, ici on voit que les individus laissent la mobilisation de ressources issues de la famille influencer leur expérience au travail mais non l'inverse. La perméabilité est peut-être différente selon qu'il s'agisse d'une tension ou d'une ressource ; on ne laisse pas une tension de la famille miner le bien-être au travail mais on laisse les ressources de la famille influencer favorablement le travail.

Les conditions dans lesquelles s'opère cette perméabilité constituent donc une voie à explorer pour comprendre ces résultats.

Outre ces effets croisés, les résultats supportent les hypothèses selon lesquelles les épisodes d'enrichissement dans un rôle augmentent immédiatement le bien-être des individus dans ce même rôle parce qu'ils y attribuent la source de ce bien-être, tel que discuté plus tôt et tout comme dans le cas du conflit TF. Ainsi, les individus dont le travail favorise la famille en après-midi ressentent immédiatement plus de bien-être au travail et ceux dont la famille favorise le travail le matin ressentent immédiatement plus de bien-être dans la famille.

Les expériences quotidiennes d'enrichissement TF et de conflit TF apparaissent donc comme des variables explicatives importantes du bien-être vécu quotidiennement au travail et dans la famille et plus particulièrement parce que l'individu affiche une attitude plus positive à l'égard du milieu qui favorise la conciliation travail-famille, conformément à la théorie de l'échange sociale de Blau (1964) souvent évoquée pour expliquer cette attribution.

En ce qui a trait à la performance, l'enrichissement montre des effets croisés dans tous les cas. Ainsi, les résultats montrent que les individus qui expérimentent de l'enrichissement issu de la famille le matin voient leur performance au travail augmenter dans l'après-midi et ceux qui vivent des épisodes d'enrichissement issu du travail en après-midi voient leur performance du soir dans la famille augmenter. La synergie entre le travail et la famille, peu importe la direction, est alors si forte qu'elle se traduit par une performance effectivement accrue, soutenant la théorie selon laquelle les ressources acquises dans un rôle sont utiles à l'autre rôle. Quant aux

effets intra rôle, l'enrichissement F-vers-T quotidien influence significativement la performance dans la famille alors que l'enrichissement T-vers-F n'a pas d'effet significatif sur la performance au travail. Le phénomène d'attribution n'apparaît donc pas aussi clairement dans le cas de l'enrichissement TF. Le transfert des ressources au quotidien apparaît donc comme l'explication la plus importante quant au lien entre l'enrichissement TF et la performance, conformément à ce qui apparaît dans les études et qui a été discuté dans la présentation du modèle théorique (Netemeyer et al., 1996; Witt et Carlson, 2006).

#### 6.1.5 Effet de protection des expériences quotidiennes d'enrichissement TF

Les résultats de la présente recherche montrent que l'enrichissement s'avère un protecteur important des effets néfastes du conflit TF sur le bien-être. Effectivement, plus une personne vit une grande synergie entre le travail et la famille, moins les effets négatifs qu'ont les épisodes de conflit TF sur son bien-être quotidien sont grands. Cette protection agit aussi bien sur le rôle duquel émerge l'expérience d'enrichissement (effet intra rôle) que sur le rôle opposé (effet croisé). Ainsi, une personne pour qui le travail favorise la famille durant la semaine se voit protégé des effets néfastes du conflit issu du travail en après-midi sur son bien-être dans la famille le soir ainsi que sur son bien-être au travail. Aussi, son expérience d'enrichissement F-vers-T durant la semaine la protège des effets négatifs du conflit issu de la famille le matin sur son bien-être au travail en après-midi ainsi que sur son bien-être dans la famille. Ces résultats vont donc plus loin que la littérature étudiant généralement les effets positifs de l'enrichissement TF : non seulement l'enrichissement TF favorise le bien-être des individus tel que discuté plus tôt, mais il parvient à protéger ces derniers de la diminution de bien-être qui est engendrée par la tension qu'induit le conflit entre

le travail et la famille. Les ressources qu'un individu se construit au travail et qui sont utiles à sa famille ont donc véritablement une fonction de protection au sens discuté dans la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll qui montre qu'en situation de perte de ressource, les ressources auxquelles un individu a accès lui apparaissent comme étant d'autant plus importantes car elles représentent pour lui une façon de résister au stress induit par la perte de ressources (Hobfoll, 2002). Ainsi, face à une expérience de conflit entre le travail et la famille où un individu est en situation de déficit de ressources, ce dernier capitalise sur son expérience d'enrichissement TF pour amoindrir les effets négatifs de ce conflit. Effectivement, il devient plus conscient de ces ressources et tentera de s'en emparer pour les utiliser. L'enrichissement TF fait donc en sorte que la tension issue du travail n'a pas des effets néfastes aussi importants sur le bien-être dans la famille et que la tension issue de la famille n'a pas des effets négatifs aussi grands sur le bien-être au travail.

Cet effet modérateur ne suit pas la même dynamique en ce qui a trait à la performance. Effectivement, la seule protection observée est celle de l'expérience hebdomadaire d'enrichissement dans la famille qui protège l'individu des effets quotidiens négatifs du conflit vécu dans la famille le matin sur sa performance au travail la même journée en après-midi. La question du lien entre le bien-être et la performance évoquée plus tôt se pose ici encore plus fortement. Sur la base de résultats issus de la littérature transversale et montrant que la satisfaction des individus peut être comprise comme un médiateur de la relation entre l'enrichissement TF et la performance (Carlson et al., 2011), de nouvelles analyses ont été effectuées et sont présentées dans la section suivante afin d'investiguer l'effet indirect du conflit TF et de l'enrichissement TF sur la performance via le bien-être.

#### 6.1.6 Analyses complémentaires : effets indirects du conflit TF et de l'enrichissement TF sur la performance via le bien-être

Les nouvelles analyses réalisées montrent que le conflit T-vers-F vécu en après-midi au travail a un effet indirect sur la performance le soir dans la famille via une diminution du bien-être au travail (-.068\*, é.t. .045) mais que le conflit F-vers-T vécu le matin dans la famille n'a pas d'effet indirect sur la performance au travail en après-midi via le bien-être dans la famille (-.012, é.t. 0,012). En d'autres termes, le bien-être au travail est réellement le mécanisme par lequel le conflit issu du travail a une influence négative sur la performance dans la famille. Dans l'autre sens, le bien-être dans la famille n'est pas un mécanisme expliquant comment le conflit issu de la famille affecte la performance au travail. Encore une fois, la performance du travail n'est pas influencée par un élément de la famille, appuyant encore l'hypothèse de l'asymétrie de la perméabilité des frontières.

Quant à la synergie entre les rôles, l'enrichissement T-vers-F vécu au travail en après-midi a un effet indirect sur la performance dans la famille le soir via une augmentation du bien-être au travail (0.124\*\*, é.t. 0,061) mais l'enrichissement F-vers-T vécu dans la famille le matin n'a pas d'effet indirect sur la performance au travail en après-midi via le bien-être dans la famille (.020, é.t. 0.031). En d'autres termes, le bien-être au travail est véritablement un mécanisme par lequel l'enrichissement issu du travail influence positivement la performance dans la famille, allant dans le sens des résultats de Carlson et al. (2011) présentés plus tôt. Dans le sens inverse, le bien-être dans la famille n'explique pas comment l'enrichissement issu de la famille affecte la performance au travail.

Deux éléments se dégagent de ces résultats. Premièrement, la théorie des événements affectifs peut encore être mobilisée pour comprendre la dynamique quotidienne

s'opérant du travail vers la famille. Les expériences de conflit TF et d'enrichissement TF, parce qu'elles sont quotidiennes, semblent être vécues par les individus comme étant des événements auxquels ils ont une réaction affective qui est captée par le bien-être, ce qui a une influence sur la performance des individus. Une étude ultérieure mériterait d'être réalisée pour approfondir cette relation de médiation, tout en intégrant la notion de perméabilité des frontières. Deuxièmement, puisque les effets indirects ne sont significatifs que dans les cas où l'expérience provient du travail en après-midi, il faut reprendre la discussion relative à la perméabilité des frontières abordée plus tôt. Les présents résultats indiquent un scénario identique à ce qui a été observé précédemment quant aux effets croisés du conflit TF et de l'enrichissement TF. Ainsi, le bien-être quotidien au travail traverse la frontière de la famille alors que le bien-être vécu dans la famille ne traverse pas la frontière du travail. La frontière de la famille semble plus perméable que celle du travail, mais encore faut-il s'intéresser à la nature de ce qui traverse ou non cette frontière. Il a été observé plus tôt que le soutien social issu de la famille influence le travail alors que l'affect positif issu de la famille ne l'influence pas. Le type d'expérience qui traverse ou non la frontière entre le travail et la famille apparaît comme une voie de recherche intéressante pour comprendre l'asymétrie observée dans les relations postulées.

## 6.2 Apports de la recherche

Tel qu'il a été discuté dans le cadre théorique, la littérature quant à la conciliation entre le travail et la famille s'est développée principalement de façon parallèle; un premier pan de la littérature s'intéressant à la perceptive du conflit entre le travail et la famille et un second étudiant comment les rôles ont une influence positive l'un sur l'autre. Devant ce constat, Maertz et Boyar (2011) ont relevé le manque

d'articulation entre ces perspectives ainsi qu'avec d'autres concepts tel que l'équilibre entre le travail et la famille, proposant d'étudier de façon simultanée et dynamique ces perspectives afin de mieux comprendre cette interface. Les résultats de la présente recherche s'inscrivent dans ce projet d'étudier conjointement le conflit et l'enrichissement entre le travail et la famille au quotidien et va plus loin en s'intéressant à l'interaction entre eux. Effectivement, la mobilisation de la théorie de la conservation des ressources ainsi que la théorie des événements affectifs pour comprendre cette dynamique quotidienne a permis de s'intéresser à la dynamique quotidienne du conflit et de l'enrichissement ainsi qu' à leur interaction par le biais de l'effet protecteur de l'enrichissement à l'égard des effets néfastes du conflit. Ce faisant, la présente étude contribue à la littérature par la mise en évidence de la présence simultanée de variations quotidiennes de conflit et d'enrichissement du travail vers la famille mais également de la famille vers le travail, de trajectoires affectives et instrumentales pour comprendre la construction quotidienne du conflit et de l'enrichissement, d'effets quotidiens du conflit et de l'enrichissement, principalement sur le bien-être, et finalement de l'effet protecteur de l'enrichissement contre les effets néfastes du conflit sur le bien-être. Ces contributions font l'objet de la discussion de la présente section.

Les études utilisant la méthode d'échantillonnage des expériences sont peu nombreuses à avoir étudié le conflit et l'enrichissement, notamment en ce qui a trait au conflit F-vers-T et à l'enrichissement F-vers-T. La présente étude montre qu'une véritable dynamique quotidienne s'opère autant dans la famille qu'au travail. La variabilité et les dynamiques quotidiennes mises ici en évidence montrent que le conflit TF et l'enrichissement TF ne sont pas des concepts stables et qu'on ne peut donc pas se limiter à en étudier le fonctionnement de façon transversale. Tel que le relève Fisher et Noble (2004) dans une étude montrant que les variations observées dans la satisfaction à l'égard de la tâche au travail sont davantage attribuables aux

variations individuelles qu'aux variations interindividuelles, les études s'intéressant uniquement aux différences interindividuelles considèrent ces variations intra comment étant une part de l'erreur de variance, ignorant ainsi une portion de la réalité. La présente recherche va dans ce même sens en montrant que la perspective épisodique apporte un éclairage complémentaire essentiel à la compréhension de l'interface TF. Par exemple, les résultats ici obtenus au niveau interindividuel indiquent que l'effet de la charge de travail sur le conflit TF est direct alors que quotidiennement, c'est une trajectoire affective qui explique toute cette relation. Le devis d'échantillonnage des expériences permet donc d'élargir la compréhension de ces concepts qui est à ce jour largement ancrée dans une perspective transversale. Plus spécifiquement, ce type de devis permet de dissocier ce qui se joue au quotidien de ce qui se passe lorsque l'on compare les individus entre eux, enrichissant le corpus actuel de connaissances.

La présente recherche contribue également à la conceptualisation théorique du conflit et de l'enrichissement en fournissant une mise à l'épreuve simultanée des trajectoires affectives et instrumentales postulées par Greenhaus et Beutell (1985) pour le conflit et par Greenhaus et Powell (2006) pour l'enrichissement. Au niveau du conflit, les résultats montrent qu'effectivement une source de conflit comme la charge de travail augmente le conflit vécu en raison du stress créé et capté par l'affect négatif (trajectoire affective) et non parce que la charge de travail diminue effectivement les ressources de l'individu (trajectoire instrumentale). Ceci montre donc que des trois types de sources du conflit reconnues dans la littérature, c'est-à-dire de temps, de comportements et de tension, c'est véritablement la tension qui explique ici les fluctuations quotidiennes du conflit vécu. Les résultats montrent toutefois qu'entre les individus (niveau inter), l'impact de la charge de travail (au travail ou dans la famille) sur le conflit ne passe pas par l'affect. Ces résultats contribuent donc de façon importante à la littérature transversale portant sur le lien entre la charge et le conflit TF. Effectivement, tout comme le montrent plusieurs méta-analyses (Michel

et al., 2011; Byron, 2005; Kossek, Pichler, Bodner et Hammer, 2011; Witt et Carlson, 2006; Voydanoff, 2004), les présents résultats indiquent que le niveau général de charge de travail a une influence directe importante sur le niveau global de conflit TF que vivent les individus (niveau inter). Toutefois, la présente étude montre surtout que, lorsque l'on s'intéresse au quotidien des individus, cette relation ne tient plus et qu'il faut regarder un autre processus pour comprendre cette relation : un processus affectif. La mise en évidence de ce processus affectif constitue une contribution à la littérature transversale qui reconnaît l'impact de la charge de travail sur les affects (Repetti, 1993; Rothbard, 2001; Williams et Alliger, 1994) ainsi qu'à la littérature épisodique en étant une première démonstration de cette trajectoire au quotidien. Effectivement, une seule étude s'intéressant à ces variables dans une perspective épisodique a été relevée dans la littérature. Il s'agit de l'étude d'Ilies et al. (2007) qui montre que la charge quotidienne de travail influence le conflit T-vers-F ainsi que les affects au travail et que ceux-ci sont fortement et significativement corrélés ( $r=.81^{**}$ ). Sans en discuter, Ilies et al. (2007) évoquent le rôle potentiellement médiateur des affects et les résultats de la présente étude vont plus loin en démontrant ce rôle médiateur des affects. Ces résultats suggèrent donc que la dynamique quotidienne s'opère d'une façon différente de la relation étudiée par le biais d'études transversales, ne parvenant pas à mettre en évidence une relation directe entre la charge de travail au travail et le conflit T-vers-F, alors que la littérature transversale a maintes fois appuyé cette relation. Ces résultats ajoutent alors une perspective différente à l'étude de ces variables en faisant valoir des relations différentes selon que l'on s'intéresse au vécu quotidien des individus ou à leur niveau général de conflit TF ou d'enrichissement TF. Ceci permet d'envisager de nouveaux modèles prenant en compte simultanément cette distinction en regard du niveau analysé, modèles que l'on pourrait qualifier de multiniveaux. La flexibilité que permet l'analyse MSEM ouvre d'ailleurs la porte à l'étude de tels modèles où la dynamique quotidienne serait différente de celle à un niveau plus général. Par exemple, un modèle multiniveaux pourrait être proposé où la trajectoire affective serait une

explication au niveau quotidien et la trajectoire instrumentale serait une explication au niveau général et où les impacts sur le bien-être seraient davantage quotidiens et ceux sur la performance relèveraient davantage du niveau global. Plus spécifiquement, un tel modèle aurait une grande valeur au niveau de la compréhension du phénomène mais également de la pratique, donnant du coup des indications sur la portée que doit viser une pratique dans ses actions : une portée quotidienne dans le cas du bien-être et une portée plus globale dans le cas de la performance par exemple.

Cette différence de trajectoires est également observée dans le cas du lien entre le soutien social et de l'enrichissement. Effectivement, les affects ne jouent un rôle que dans le cas où la dynamique quotidienne est observée et plus précisément lorsque le soutien émerge de la famille. Lorsque l'on s'intéresse aux différences entre les individus, le soutien social issu du travail est plutôt mobilisé de façon directe afin de contribuer au travail, sans transiter par une augmentation de l'affect, ce qui va dans le sens des études transversales qui montrent que le soutien social contribue directement à l'enrichissement TF (Voydanoff, 2004; Wayne et al., 2007; Tang et al., 2014). La trajectoire instrumentale est donc importante dans une perspective transversale et la trajectoire affective déterminante dans une perspective épisodique. Ces résultats vont également dans le même sens que ceux de Siu et al. (2014) qui montrent longitudinalement que la satisfaction, utilisée comme un proxy de l'affect, est un médiateur de la relation entre le soutien social et l'enrichissement vécu, autant au travail que dans la famille. Tout comme dans la présente étude, ces derniers ne constatent pas de liens directs entre le soutien social et l'enrichissement, suggérant encore une fois que l'étude des épisodes met en évidence des processus qui sont distincts. En plus de contribuer à l'explicitation de ces processus distincts, la présente étude va plus loin que celle de Siu et al. (2014) en mesurant directement l'affect vécu quotidiennement plutôt que par un proxy (la satisfaction). Aussi, la présente recherche montre de façon plus explicite l'existence d'une trajectoire

affective en utilisant un devis d'échantillonnage des expériences mesurant sur cinq journées consécutives les expériences d'enrichissement. La présente étude contribue donc à la littérature en montrant que l'influence du soutien social sur les affects mise en évidence dans les études transversales existe également au quotidien (Voydanoff, 2004; Halbesleben, 2006; Witt et Carlson, 2006; Ilies et al., 2011). Ceci montre l'intérêt de revisiter, avec une perspective dynamique, les relations étudiées de façon transversale afin de bonifier le modèle conceptuel de la construction du conflit et de l'enrichissement entre le travail et la famille. Aussi, cette étude contribue à la littérature s'étant intéressée à une dynamique quotidienne des affects et de l'enrichissement TF en fournissant une première démonstration de ce processus.

Outre un apport à la compréhension de la construction quotidienne du conflit et de l'enrichissement entre le travail et la famille, la présente étude contribue à la littérature relative au soutien social comme ressource protégeant les individus face au stress que peut induire une situation. Cette idée, soutenue principalement par la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll, montre que face à une perte de ressource ou à une menace de perte de ressource, un individu utilise ses ressources pour se protéger et que le soutien social est un véhicule puissant pour en acquérir d'autres. Ainsi, plus un individu a de soutien social, plus il peut l'utiliser en situation de menace de ressources et ainsi substituer les ressources perdues au besoin (Hobfoll, Freedy, Lane et Geller, 1990). De plus, en situation de perte ou menace aux ressources, un individu voit sa capacité à mobiliser les ressources auxquelles il a accès augmentée. Cette même idée de protection par les ressources pour faire face aux demandes du travail est proposée par Bakker et Demerouti (2007) qui positionnent les ressources du travail comme étant des protecteurs potentiels de la tension induite par les demandes du travail. C'est ce qu'illustrent les présents résultats en montrant que les individus utilisent le soutien auquel ils ont accès dans la famille pour se protéger de la tension quotidienne induite par la charge de travail dans la famille. Ces résultats contribuent également à la littérature empirique

transversale montrant l'importance du soutien social au travail en raison de son effet de protection. Effectivement, les études sont nombreuses à avoir démontré ce rôle de protection à l'égard d'effets négatifs tels que la dépression (Etzion, 1984, House, 1988; Halbesleben, 2006) ou les affects négatifs (Peeters et al., 1995; Peeters et Leblanc, 2001). Toutefois, la démonstration d'une protection dans les sphères du travail ou de la famille, dans une perspective transversale ou quotidienne, est quasi absente de la littérature. D'ailleurs, Demerouti et Bakker (2011) appellent à plus d'études s'intéressant à la dynamique quotidienne du soutien social. Parmi les quelques études s'y étant intéressées figure celle de Ilies et al., (2011) qui montre que le soutien social reçu au travail protège les individus des affects négatifs vécus suite à un conflit interpersonnel au travail. Schreurs, Emmerik, Günter et Germeys (2012) montrent également que le soutien social a un effet protecteur, cette fois quant aux effets de l'insécurité sur la performance au travail. Une étude s'est spécifiquement intéressée à l'effet protecteur du soutien social à l'égard du conflit TF. Il s'agit de l'étude de Chen et al. (2014) qui montre que sur une année, ceux qui ont vécu un gain de ressources voient leur conflit TF diminué un an plus tard. Les résultats de la présente étude contribuent donc à cette littérature non seulement en apportant une démonstration supplémentaire de l'effet de protection quotidien du soutien social mais en montrant pour une première fois un effet de protection quotidien à l'égard des effets négatifs de la charge de travail quotidienne sur le conflit TF.

Les résultats ne supportent pas la même dynamique de protection du soutien social dans le domaine du travail. Une hypothèse est ici émise quant à la nature même du soutien dans la famille. Tel qu'évoqué plus tôt, le soutien de la famille est probablement davantage de nature affective que le soutien au travail. Dans une méta-analyse, Halbesleben (2006) montre d'ailleurs que la source de soutien, soit au travail ou à l'extérieur du travail, a des effets différenciés sur les dimensions de l'épuisement des individus; le soutien issu du travail est lié à la dimension «fatigue» de l'épuisement alors que le soutien issu de la famille est associé au sentiment

d'accomplissement et à la dépersonnalisation qui sont des dimensions davantage affectives. De plus, Halbesleben (2006) évoque la possibilité que le type de soutien social (instrumental, relationnel ou émotionnel) ait des effets différenciés. Dans la présente recherche, le fait que le soutien social issu de la famille protège les individus alors que ce ne soit pas le cas au travail permet de croire que cet effet différencié selon la source et le type de soutien puisse être en cause. La littérature relative au soutien social au sein des couples va dans le sens de cette observation en montrant que ce soutien est une des principales ressources issues du couple, notamment en raison de la grande intimité qui caractérise cette relation (Dehle, Larsen et Landers, 2001). La nature même des relations interpersonnelles dans les rôles peut aussi être une explication de l'asymétrie observée. Ce faisant le soutien social issu de la famille est sans doute plus puissant que celui issu des relations interpersonnelles du travail. Cette différence entre la nature des relations interpersonnelles explique sans doute aussi pourquoi le conflit issu de la famille n'influence pas le bien-être ou la performance au travail alors que le conflit issu du travail influence ces mêmes variables dans la famille. Une voie de recherche pour l'avenir serait de s'intéresser aux effets différenciés des différents types de soutien social pour mieux comprendre l'asymétrie observée à l'égard de l'effet de protection du soutien social. Conformément aux résultats obtenus dans la présente étude, il serait possible de postuler que le soutien instrumental ait potentiellement un rôle significatif lorsqu'il est question de l'impact du travail sur la famille et que le soutien émotionnel protège les individus du conflit issu de la famille.

La recherche réalisée fait également valoir l'importance de s'intéresser à la famille comme étant un élément important du vécu organisationnel des individus. La famille est souvent mise de côté dans les études, aussi bien épisodiques que transversales, mais les résultats obtenus dans la présente recherche montrent son influence significative tant par les ressources qu'elle fournit et qui ont des répercussions positives sur l'expérience d'enrichissement F-vers-T que par les effets que

l'enrichissement TF vécu à la maison a quotidiennement sur le bien-être au travail. La prise en compte de cette donnée est donc incontournable pour quiconque s'intéresse au vécu des individus tant au travail que dans la famille. Ces résultats se positionnent en marge de la tendance marquée dans la littérature à étudier davantage le vécu organisationnel (Eby et al., 2005). Plus encore, ces constats ont des implications pratiques importantes tel qu'il sera discuté dans la prochaine section.

Au sujet de la perméabilité des frontières du travail et de la famille, les présents résultats montrent que cette perméabilité est asymétrique lorsque l'on s'intéresse au quotidien des individus mais soulèvent également que cette perméabilité semble être sensible au type d'expérience transférée. Effectivement, les individus ne laissent pas leur expérience affective de la famille influencer le travail, mais laissent toutefois les ressources issues de la famille être utilisées au travail. Ce faisant, les présents résultats s'inscrivent davantage dans la perspective d'études, comme celle de Sanz-Verget et al. (2011) discutée plus tôt, qui montrent que l'asymétrie est modulée par d'autres variables tel que la saillance du rôle par exemple. Les présents résultats contribuent donc à la littérature portant sur les frontières entre les rôles qui a beaucoup étudié cette problématique dans la perspective des traits (ex. : prédisposition à se détacher ou non d'un rôle), en fournissant une démonstration que ces frontières sont dynamiques (Sonnetag et al., 2010). De plus, la présente étude contribue à la littérature considérant la dynamique quotidienne des frontières entre le travail et la famille parce qu'elle soulève l'hypothèse que la perméabilité présente une asymétrie au quotidien qui soit différente selon que l'on s'intéresse aux ressources ou expériences affectives que vit un individu. L'étude de cette asymétrie s'avère une voie d'intérêt pour mieux comprendre la dynamique quotidienne entre le travail et la famille, que l'on s'intéresse au conflit ou à l'enrichissement. Sur la base de cette discussion, une prochaine étude pourrait s'y intéresser en étudiant diverses ressources (ex. : temps, compétences) et expériences affectives et ainsi confronter cette

hypothèse qui émerge à savoir que le travail est perméable aux ressources issues de la famille (trajectoire instrumentale) et que la famille est quant à elle perméable aux expériences affectives issues du travail (trajectoire affective).

La présente recherche montre également que l'étude conjointe du conflit et de l'enrichissement et ce, autant au travail que dans la famille revêt une importance particulière pour comprendre la dynamique quotidienne s'opérant au sein de ces phénomènes. Effectivement, l'effet de protection de l'enrichissement à l'endroit des effets néfastes du conflit mis en évidence ici montre que le conflit et l'enrichissement sont conjointement nécessaires à une compréhension globale de ce qui se vit au travail et dans la famille au jour le jour. La présente étude apporte donc une nouvelle perspective à la littérature existante qui traite majoritairement ces deux construits comme étant des phénomènes indépendants. Effectivement, autant dans la littérature épisodique que transversale, un effort a été déployé par les chercheurs pour démontrer que le conflit et l'enrichissement sont des construits distincts tous deux nécessaires à la compréhension de l'interface travail-famille. Ce faisant, le lien qui les unit n'a pas véritablement été exploré et la présente étude fait donc un pas dans ce sens en en faisant valoir la pertinence. En raison de la nouveauté de la relation de modération postulée, la présente recherche a choisi d'étudier le bien-être et la performance comme principales conséquences du conflit et de l'enrichissement puisqu'ils figurent parmi les effets les plus documentés (Allis et O'Driscoll, 2008; Nohe et al., 2014). Toutefois, la littérature s'intéressant à la dynamique quotidienne de ces variables montre que la satisfaction, le bien-être physique ou encore les habiletés cognitives (Ilies et al., 2009; Bono et al., 2012; Sanz-Vergel et al., 2011) sont autant de conséquences du conflit et/ou de l'enrichissement. Des recherches futures pourront donc s'intéresser aux effets quotidiens du conflit et de l'enrichissement sur ces variables, tout en s'intéressant à l'interaction démontrée dans la présente recherche

pour saisir toute la complexité qui s'opère quotidiennement lorsque l'on s'intéresse à l'interface entre le travail et la famille.

Finalement, la présente étude montre également des apports qui sont davantage associés à la méthode d'échantillonnage des expériences utilisée pour mettre en évidence la dynamique quotidienne du conflit et de l'enrichissement. Tout d'abord, l'étude des variations quotidiennes a permis de mettre à l'épreuve des versions françaises courtes afin de mesurer de façon épisodique le conflit TF et l'enrichissement TF. Ces versions ont d'ailleurs démontré une bonne fiabilité, montrant leur utilité pour des recherches futures. De plus, les analyses de fiabilité générées dans la présente recherche constituent une première analyse de type MSEM de la fiabilité des mesures du conflit TF et de l'enrichissement TF, proposant un critère de comparaison solide, ce qui constitue une contribution à la littérature sur l'interface TF.

### 6.3 Implications pratiques

Beaucoup d'énergie est déployée dans l'implantation de politiques organisationnelles à grande échelle pour réduire le conflit TF (réduction du nombre d'heures de travail, télétravail, etc.) mais la présente étude révèle que plusieurs éléments du quotidien, pouvant paraître anodins, ont une influence significative sur la façon dont le conflit TF et l'enrichissement TF sont vécus. Effectivement, il apparaît que le soutien social qu'un individu reçoit quotidiennement de ses pairs ou de sa famille a un effet positif marqué. Au quotidien, ce soutien se reflète dans des actions aussi micro que fournir un encouragement ou encore prendre quelques minutes pour écouter les

préoccupations de son collègue. Il y a donc des leviers pour une meilleure conciliation entre le travail et la famille qui se jouent au niveau des individus et qui sont encore peu exploitées par les politiques visant la conciliation entre le travail et la famille. L'importance du soutien social mise en évidence dans la présente recherche appelle donc à la mise en place de pratiques visant à développer et soutenir ce soutien social autant au travail qu'à la maison. Concrètement, des pratiques de gestion pourraient favoriser le soutien social en favorisant les contacts interpersonnels fréquents et quotidiens entre les employés susceptibles de s'entraider ou encore s'échanger des informations pertinentes. Par exemple, dans le cadre d'une pharmacie, cela pourrait vouloir dire faire en sorte qu'il y ait un recoupement entre les quarts de travail de sorte que les pharmaciens aient des moments de collaboration entre eux. En fait, il s'agirait d'implanter des pratiques visant à favoriser les échanges entre les employés et ce, de façon autant formelle qu'informelle, que ce soit par une rencontre mensuelle où tous sont conviés pour échanger sur leur expérience au travail et le soutien qu'ils aimeraient avoir ou encore un pairage plus formel où une relation de mentorat serait mise en place entre des employés. Autre exemple, ceci pourrait se traduire par des pratiques d'évaluation des employés où le soutien social deviendrait par exemple un critère d'évaluation. Quant au soutien social issu de la famille, les pratiques de gestion qui pourraient avoir une influence sont principalement celles qui favorisent la flexibilité des heures de travail. Puisque le soutien social, notamment celui du conjoint, s'obtient principalement via les interactions personnelles, les pratiques organisationnelles doivent viser une flexibilité des horaires de travail qui permettent aux individus d'être présents à la maison en même temps qu'un autre adulte significatif capable d'offrir du soutien social. Puisque l'interaction n'est pas synonyme de soutien social, l'organisation pourrait également faciliter l'accès à des formations à l'intention des couples pour favoriser ce soutien social.

Aussi, les effets différenciés du soutien social et de la charge de travail mis en évidence montrent que la solution pour une meilleure conciliation entre le travail et la famille ne se réduit pas à l'élimination d'irritants qui suscitent un conflit TF. Effectivement, favoriser des expériences positives d'enrichissement stimule le bien-être et protège même les individus des effets négatifs associés au conflit TF. Cette logique, ancrée dans la psychologie positive, est notamment appuyée par l'étude d'échantillonnage des expériences de Bono et al. (2012) qui démontre qu'effectuer une réflexion à propos des événements positifs de la journée est associé à un bien-être accru. Les organisations gagneraient à mettre en place des pratiques stimulant l'enrichissement tout en tentant de réduire le conflit.

La conciliation entre le travail et la famille est souvent abordée par les organisations par le biais de pratiques visant à modifier l'expérience des individus dans l'organisation, que ce soit le nombre d'heure travail ou les horaires de travail. Or, les résultats de la présente étude montrent bien l'impact de la famille sur ce qui se passe au travail; le conflit TF et l'enrichissement TF vécus quotidiennement dans la famille le matin ayant des répercussions sur le bien-être des individus au travail durant la journée. Les organisations gagneraient à cibler des actions visant la conciliation travail-famille de façon globale en élargissant leur champs d'action au vécu familial en offrant par exemple des services réduisant la charge de travail à la maison (ex. : aide ménager). L'importance de l'expérience de la famille sur la vie au travail mise en évidence dans la présente recherche se montre une voie porteuse pour élargir le répertoire de pratiques des organisations.

#### 6.4 Limites et généralisation des résultats

Dans la présente étude, des mesures auto-rapportées ont été utilisées pour l'ensemble des variables, ce qui est habituellement identifié comme une limite en raison du biais de présentation (Podsakoff, MacKenzie et Podsakoff, 2012). Toutefois, dans le cas d'études d'échantillonnage d'expérience où des mesures sont intensivement répétées, il apparaît que ce type de mesure soit plus valide qu'une mesure externe ne percevant sans doute pas les différences de charge de travail ou encore de performance à divers moments de la journée. À ce sujet, Beal et al. (2005) discutent de la possibilité que les mesures auto-rapportées soient même plus valides dans le cas d'échantillonnage des expériences.

Tel que discuté plus tôt, la présente étude s'est concentrée sur le soutien social et la charge sociale comme déterminants du conflit et de l'enrichissement quotidien et sur le bien-être et la performance comme conséquences. Toutefois, la littérature présente un large répertoire des causes et conséquences associées au conflit et à l'enrichissement (ex. : la santé physique, l'engagement, la satisfaction, le contrôle sur le travail et l'autonomie), autant de variables qui mériteront d'être intégrées au sein de futures recherches utilisant le même modèle théorique.

Plusieurs des limites de la présente recherche sont inhérentes au devis d'échantillonnage des expériences. Tout d'abord, la répétition des mesures à raison de 3 fois par jour durant cinq journées peut potentiellement être une source de biais dans les réponses, les répondants complétant les sondages avec un certain automatisme ce qui peut augmenter l'homogénéité des réponses. Ainsi, il est possible que les pourcentages de variance intra individuelle observée, même s'ils sont élevés,

sous-estiment la variance réelle. Cette même répétition des mesures, rend le phénomène de réactivité généralement reconnu dans toute recherche encore plus grand dans la présente recherche. Effectivement, le fait de mesurer les individus à répétition peut entraîner chez eux une attention plus particulière à leurs comportements ou leur état psychologique (Hektner, Schmidt et Csikszentmihayi., 2007; Wheeler et Reis, 1991), les rendant plus sensibles à la question de l'interface entre le travail et la famille. Toutefois, ce caractère répétitif des mesures est également associé à une grande capacité de généralisation des observations. Effectivement, parce que les participants sont mesurés à divers moments, donc dans divers contextes naturels, les expériences recueillies sont plus proches de leur expérience naturelle et les résultats plus proches de la réalité quotidienne des individus (Csikszentmihayi, 2012), ce qui est un apport important lorsque l'on s'intéresse à la façon dont les individus partagent leur vie entre le travail et la famille. Une autre limite de l'étude réside en la répartition des moments de mesure. Tel que discuté précédemment, afin de réduire le fardeau des répondants, les moments de mesure ont été limités à 2 à la maison (matin et soir) et 1 au travail (après-midi). La distance entre la mesure du matin dans la famille et au travail en après-midi (7 heures) était ainsi plus grande qu'entre cette dernière et la famille le soir (5 heures), si bien que l'équivalence des relations observées était quelque peu débalancée. Tel que discuté plus tôt, il se pourrait que cette répartition des mesures s'ajoute à l'explication de la perméabilité des frontières pour expliquer l'absence de lien observé entre le conflit F-vers-T dans la famille le matin et le bien-être au travail en après-midi par exemple. Une prochaine étude s'assurant d'une équivalence entre les temps de mesures permettrait de faire la lumière quant à ces hypothèses. Finalement, le devis d'échantillonnage des expériences est un devis menant à des données nombreuses et complexes à analyser. Ce faisant, le nombre de paramètres à estimer augmente rapidement la lourdeur du modèle et limite le nombre de construits qu'il est possible d'inclure dans la vérification d'un modèle d'analyse. C'est d'ailleurs pourquoi la présente étude a scindé le modèle afin d'en vérifier les hypothèses. Ce faisant,

l'ensemble du modèle postulé n'a pu être mis à l'épreuve dans son ensemble, ce que les développements statistiques futurs permettront sans doute de faire éventuellement.

Il faut aussi rapporter comme limite de l'étude que les effets de modération ont été analysés par le biais d'analyses MSEM hybrides combinant variables observées et facteurs latents en raison de la trop grande lourdeur d'un modèle complètement estimé en MSEM. Ce faisant, les analyses réalisées n'ont pas permis d'estimer les effets des variations quotidiennes du soutien social et de l'enrichissement TF comme modérateurs. Une agrégation des mesures quotidiennes a dû être effectuée, ce qui peut soulever une question de validité de la mesure de ce modérateur. Bien que cette façon de faire ait des précédents dans la littérature tel qu'il sera discuté plus bas, il serait intéressant de pousser l'analyse plus loin en comparant la mesure agrégée à une mesure du niveau général de soutien social et d'enrichissement TF. Ceci permettrait notamment de discuter d'un enjeu encore peu observé dans la littérature, celui de l'agrégation des mesures quotidiennes dans les études d'échantillonnage des expériences. Cette agrégation hebdomadaire des mesures quotidiennes de soutien social et d'enrichissement TF contribue tout de même de façon importante à la compréhension de la dynamique quotidienne entre la charge de travail et le conflit TF ainsi qu'entre le conflit TF et le bien-être. Effectivement, les résultats montrent que l'expérience globale de soutien social et d'enrichissement que les individus vivent durant la semaine les protègent respectivement d'effets néfastes d'une grande charge de travail quotidienne et de conflit quotidien entre le travail et la famille. L'effet de protection par une expérience qui soit plus globale est également observée dans l'étude de Nohe et al. (2014). Ces derniers montrent que l'expérience quotidienne de conflit F-vers-T a des effets sur la performance quotidienne au travail qui ne sont pas modérés par l'expérience quotidienne de détachement psychologique mais plutôt par le détachement psychologique vécu au cours de la semaine de collecte de données (mesures quotidiennes agrégées). Cet effet de modération d'un effet quotidien par

une variable de niveau inter individus est d'ailleurs aussi observé dans l'étude de Wang et al. (2010) qui montre que le soutien social général protège les individus des effets quotidiens du conflit T-vers-F sur la consommation d'alcool. Dans la présente étude, l'expérience d'enrichissement T-vers-F et F-vers-T a aussi un effet de protection prolongé dans le temps, ce qui est conforme à ce que Bono et al. (2012) avancent dans leur étude : les événements négatifs ont un impact plus grand que les événements positifs mais ces derniers ont un effet qui est davantage prolongé dans le temps. À la lumière de ces résultats, il se peut que, l'effet protecteur du soutien social et de l'enrichissement qui a été démontré au niveau hebdomadaire ne joue pas quotidiennement.

Comme dans toute étude, la question de la représentativité des répondants se pose dans le cadre de la présente recherche. Effectivement, les pharmaciens représentent une population ayant des caractéristiques particulières quant à l'horaire de travail (travail de soir, les fins de semaine, parfois sur appel, etc.). Ce faisant, leur expérience de conflit TF et d'enrichissement TF ainsi que leur intérêt pour la problématique est potentiellement plus grande que d'autres répondants ayant des horaires de travail plus réguliers, influençant les résultats observés. Aussi, la nature même du travail de pharmacien a potentiellement une influence sur les résultats qui ont été obtenus. Effectivement, le travail du pharmacien étant essentiellement lié à la prestation de services à une clientèle, les tâches ne peuvent être effectuées à la maison, ce qui peut avoir deux effets : un plus grand détachement à l'égard du travail une fois arrivé à la maison mais également une pression plus grande sur le pharmacien dont le rythme de travail est cadencé selon la clientèle. La question de la charge de travail, qui apparaît dans l'étude comme étant un déterminant important du conflit T-vers-F est, dans une certaine mesure, imprévisible en raison du facteur client. Les obligations professionnelles d'un pharmacien (code déontologique) fait en sorte qu'il ne peut pas négliger son travail et donc n'a pas beaucoup de contrôle sur la

charge de travail associé à la clientèle. C'est peut-être une autre raison expliquant l'incapacité du soutien social au travail à pallier aux effets négatifs de cette charge. Sur la base de ces caractéristiques, il est possible de présumer que les résultats obtenus sont généralisables à d'autres types d'emplois dont le travail est lié au service à la clientèle et dont les horaires sont parfois atypiques. À titre d'exemple, nommons les professionnels de la santé et les employés du secteur des services (tourisme, restauration, détail). Il est nécessaire de conduire davantage d'études utilisant l'échantillonnage des expériences afin de se positionner sur la généralisation des données obtenues.

#### 6.5 Pistes de recherche

Parce qu'il est identifié dans la littérature comme étant une ressource majeure dans la compréhension de l'expérience de stress dans une perspective de gestion des ressources (Hobfoll et al., 1990), le soutien social est la seule ressource qui a été étudiée dans la présente recherche. Toutefois, le soutien social ne représente qu'un type de ressource susceptible d'influencer positivement l'expérience quotidienne d'enrichissement entre le travail et la famille et de protéger l'individu de situations quotidiennes de tension. Ultérieurement, il serait intéressant de s'attarder à d'autres ressources qui constitueraient autant de voies d'action pour les individus et les organisations afin d'améliorer la conciliation entre le travail et la famille, que ce soit les capacités physiques, les ressources psychologiques comme la motivation ou encore les ressources mises à la disposition des individus dans le cadre de programmes de conciliation travail-famille.

Toujours au niveau du soutien social, il est intéressant de rappeler que la présente étude a montré que les affects négatifs jouent un rôle médiateur entre les demandes issues de la famille et le conflit F-vers-T et que le support modère cette même relation. Basé sur les mêmes fondements théoriques présentés dans la présente étude, il serait possible de proposer l'existence d'une médiation modérée entre ces variables. En d'autres mots, lors d'un moment où la charge de travail est élevée, le soutien social reçu à ce même moment protège l'individu de l'impact immédiat sur son affect négatif, réduisant du coup l'effet sur le conflit TF. Tel que discuté dans la thèse, la mise à l'épreuve d'un tel modèle est statistiquement exigeant et n'a pu être vérifié avec les données obtenues. Cette hypothèse mériterait toutefois d'être explorée dans une recherche future.

Les hypothèses de la présente étude se sont limitées au bien-être et à la performance pour analyser les effets de variations quotidiennes de conflit TF et d'enrichissement TF. Toutefois, la littérature montre également des répercussions bénéfiques de ces variables sur la santé comme sur le cholestérol ou la pression artérielle (Van Steenbergen et Ellemers, 2009; Bono et al., 2012). Il serait donc pertinent d'explorer davantage les effets quotidiens du conflit et de l'enrichissement sur des indicateurs physiologiques de la santé afin d'élargir la connaissance que nous en avons actuellement, la littérature étant émergente à ce sujet (Bono et al., 2012). Cette mise en valeur des impacts sur la santé pourrait être une voie intéressante afin de susciter une prise en compte plus globale de la gestion de la santé des employés dans les organisations. La conciliation travail-famille se doit d'être reconnue comme une véritable problématique de santé et les aspects physiologiques sauront peut-être avoir plus de poids pour convaincre de la nécessité de la considérer comme tel.

Conformément à la dichotomie généralement effectuée dans la littérature en psychologie et en gestion, la présente recherche s'est limitée à l'étude des effets néfastes de la réduction des ressources et à l'effet positif de la construction de ressources. Cette dualité reflète bien deux courants de recherche, un premier visant la découverte des déclencheurs de phénomènes négatifs chez les gens et un second, découlant principalement de la psychologie positive, s'intéressant aux conséquences bénéfiques de phénomènes positifs. Toutefois, l'étude d'échantillonnage des expériences de Bono et al. (2012) montre que des événements positifs réduisent le stress quotidien vécu. Afin d'approfondir la compréhension des effets des épisodes de charge de travail et de soutien social sur le conflit TF et l'enrichissement TF, une prochaine recherche pourrait postuler des effets croisés sur l'affect : la charge de travail ayant également une influence négative sur l'affect positif et le soutien social ayant un effet négatif sur l'affect négatif.

Des pistes de recherches peuvent également être formulées à l'égard du devis de recherche. Tout d'abord, étant donné la spécificité de la population étudiée, en l'occurrence des pharmaciens et pharmaciennes, il apparaît important de mener d'autres recherches afin de vérifier si les résultats obtenus, notamment l'effet de protection de l'enrichissement TF, se reproduisent dans d'autres contextes (ex. : horaires non atypiques, emplois avec rémunération inférieure, etc.). Aussi, la combinaison d'un devis de recherche par échantillonnage des expériences avec une analyse multiniveaux modélisant simultanément les niveaux intra et inter ouvrent la voie à la vérification de nouveaux modèles théoriques. Effectivement, des recherches futures pourraient utiliser cette façon de faire pour combiner les perspectives transversales et quotidiennes en postulant simultanément des effets quotidiens et transversaux qui soient différents. Ceci pourrait par exemple mener à proposer que le conflit soit influencé quotidiennement par une variation de la charge de travail (niveau intra) tout en étant influencé par des éléments de la personnalité (niveau

inter). Ceci contribuerait véritablement à développer une compréhension globale de l'interface travail-famille.

Finalement, la présente étude montre qu'une interaction s'opère entre le conflit quotidien et l'enrichissement pour expliquer les effets sur le bien-être. Cette recherche représente un effort pour comprendre de façon plus globale le lien qui unit deux construits qui sont généralement traités de façon indépendante dans la littérature. Il faut poursuivre ce projet de compréhension globale de l'interface travail-famille en englobant éventuellement un autre construit mobilisé dans la littérature, celui de l'équilibre entre le travail et la famille pour lequel peu d'études ont été réalisées à ce jour de sorte que l'on connaît peu sa genèse. L'équilibre réfère à la capacité générale d'un individu à répondre aux attentes négociées dans les différents rôles qu'il occupe (Grzywacz et Carlson, 2007). Il serait pertinent d'étudier où l'équilibre se situe par rapport au conflit TF et à l'enrichissement TF qui subissent des variations quotidiennes. L'accumulation ou la récurrence d'épisodes de conflit TF nuit-il à l'équilibre TF en altérant la perception d'efficacité à rencontrer les attentes dans les rôles? Les expériences d'enrichissement TF contribuent-elles à une évaluation positive de la conjugaison des rôles, contribuant à un meilleur équilibre TF? Le conflit TF et l'enrichissement TF ont-ils des effets cumulatifs? En somme, le devis d'échantillonnage des expériences combiné à un traitement statistique de type MSEM départageant les dynamiques quotidiennes et transversales ouvre la porte à de nouveaux questionnements susceptibles de faire progresser considérablement la compréhension de cette problématique fondamentalement ancrée dans le quotidien.

ANNEXE A  
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

## **LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE CHEZ LES PHARMACIENNES ET**

### **1. CONSENTEMENT AU PROJET DE RECHERCHE SUR LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE AU QUOTIDIEN**

#### **Chercheurs :**

Mélanie Trottier, doctorante

Kathleen Bentein, Ph.D.

Université du Québec à Montréal

Département d'organisation et ressources humaines

C.P. 8888, succ. Centre-Ville, Montréal, QC H3C 3P8

(514) 987-3000 poste 1717 trottier.melanie@uqam.ca

#### **BUT GÉNÉRAL DU PROJET**

Vous êtes invité à prendre part à ce projet visant à comprendre comment des événements du quotidien peuvent influencer la perception de conflit travail-famille. Ce projet de recherche reçoit l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Votre contribution favorisera sans doute l'avancement des connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

#### **PROCÉDURE**

La présente recherche comporte plusieurs moments de mesure puisque nous nous intéressons à l'évolution du conflit travail-famille dans le temps. Plus spécifiquement, ce projet implique un premier questionnaire d'environ 15 minutes et par la suite, sur une période de 5 jours ouvrables, vous serez appelé à répondre quotidiennement à 2-3 courts questionnaires (3-4 minutes) via votre ordinateur ou votre téléphone intelligent, parfois au travail et parfois à la maison. Je sollicite donc votre autorisation afin que je puisse vous envoyer quotidiennement, pour la période de la collecte de données, un rappel via courriel.

#### **AVANTAGES ET RISQUES D'INCONFORT**

Il n'y a pas de risque associé à votre participation. Les questions posées concernent votre perception à propos d'événements du quotidien associé au travail et à la famille.

#### **ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ**

Il est entendu que les renseignements recueillis sont confidentiels et que seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès aux données collectées. L'ensemble du matériel de recherche sera conservé sous clé au laboratoire du chercheur responsable pour la durée totale du projet. Les questionnaires ainsi que les formulaires de

**LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE CHEZ LES PHARMACIENNES ET**

consentement seront détruits 2 ans après les dernières publications.

**PARTICIPATION VOLONTAIRE**

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que même si vous consentez aujourd'hui à participer à cette recherche, vous demeurez entièrement libre de ne pas participer ou de mettre fin à votre participation en tout temps sans justification ni pénalité.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis seront toujours utilisés de façon agrégée et ne permettront en aucun temps de vous identifier.

**DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?**

Vous pouvez contacter le chercheur principal au numéro (514) 987-3000 # 1717 pour des questions additionnelles sur le projet, d'éventuelles inquiétudes, ou sur vos droits en tant que participant de recherche. Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous participerez. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le Président du Comité institutionnel d'éthique de la recherche, Marc Bélanger, au numéro (514) 987-3000 # 7753.

- En choisissant cette case, je reconnais avoir lu le présent énoncé de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il lui suffit d'en informer un membre de l'équipe.
- Je refuse de participer à la présente recherche.

ANNEXE B  
SONDAGE - ÉTUDE PRINCIPALE

MESURES DANS LA FAMILLE

**1. Veuillez entrer votre code d'identification anonyme.**

	Première lettre du prénom de votre mère	Première lettre du nom de famille de votre mère	Nombre total de frères et soeurs	Mois de votre naissance	Votre sexe
Votre code:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**2. BON MATIN.**

**MERCI DE PRENDRE QUELQUES MINUTES POUR RÉPONDRE AU SONDAGE.**

**Étiez-vous à la maison ce matin ?**

- OUI  
 NON

Soutien social →

**4. Ce matin à la maison, est-ce qu'un membre de votre famille (conjoint(e), enfant)...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
vous a encouragé(e)?	<input type="radio"/>				
a démontré qu'il se soucie de vous?	<input type="radio"/>				
vous a donné des informations utiles?	<input type="radio"/>				
vous a écouté(e) alors que vous aviez besoin de parler?	<input type="radio"/>				
a dit des choses qui vous ont donné confiance en vous?	<input type="radio"/>				

Bien-être →

**5. Ce matin à la maison...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
je me suis senti(e) actif(ve)	<input type="radio"/>				
j'avais de l'énergie et de l'entrain	<input type="radio"/>				
je me suis senti(e) très énergique	<input type="radio"/>				

Enrichissement

F-vers-T →

**6. En pensant à ce matin à la maison, je dirais que ...**

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en accord	Totalement en accord
ma vie familiale m'a aidé(e) à me détendre, ce qui fait en sorte que je suis bien disposé(e) à travailler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'ai utilisées des habiletés qui me seront utiles au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ma vie familiale m'a donné une confiance en moi ce qui fait en sorte que je me sens prêt(e) à affronter le travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ma vie familiale m'a préparé(e) à faire face aux problèmes vécus au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Charge de travail →

**7. Ce matin à la maison ...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
j'ai dû être rapide dans ce que je faisais	<input type="radio"/>				
j'ai eu beaucoup de choses à faire pour la famille	<input type="radio"/>				
je me suis senti(e) sous pression	<input type="radio"/>				
j'ai eu à travailler extra-fort pour terminer ce que je devais faire à la maison	<input type="radio"/>				

Affect positif et négatif →

**8. Si vous pensez à votre matinée à la maison, jusqu'à quel point diriez-vous que vous vous êtes senti(e)...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
nerveux(se)	<input type="radio"/>				
effrayé(e)	<input type="radio"/>				
déterminé(e)	<input type="radio"/>				
énergique	<input type="radio"/>				
enthousiaste	<input type="radio"/>				
alerte	<input type="radio"/>				
irritable	<input type="radio"/>				
coupable	<input type="radio"/>				
bouleversé(e)	<input type="radio"/>				
fier(ère)	<input type="radio"/>				

Performance →

**9. Si on demandait à mon conjoint(e) ou à mes enfants ce qu'ils ont pensé de mon efficacité à la maison ce matin, ils diraient que...**

	Totalement en désaccord	Plutôt en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en accord	Totalement en accord
J'ai complété adéquatement ce que je devais faire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai répondu aux exigences de ma famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai négligé des aspects de ma famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai réalisé les tâches qui sont attendues de moi au sein de ma famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conflit F-vers-T →

**10. J'ai l'impression que...**

	Aucunement	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Totalement
en raison du stress que j'ai vécu à la maison ce matin, je suis plus irritable au travail	<input type="radio"/>				
mes problèmes et mes soucis familiaux du matin me dérangent au travail	<input type="radio"/>				
j'ai dû repousser des choses au travail en raison du temps que m'a pris la routine familiale ce matin	<input type="radio"/>				
les responsabilités que j'ai dû remplir à la maison ont grugé mon énergie pour le travail ce matin	<input type="radio"/>				
les activités et les tâches que j'ai faites à la maison ce matin m'ont épuisé(e) au point que j'en suis moins efficace au travail	<input type="radio"/>				

MESURES AU TRAVAIL

Soutien social →

**13. Si vous pensez à cet après-midi, jusqu'à quel point diriez-vous que votre superviseur (e) ou un(e) collègue...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
vous a encouragé(e)?	<input type="radio"/>				
vous a donné des informations utiles?	<input type="radio"/>				
a dit des choses qui vous ont donné confiance en vous?	<input type="radio"/>				
vous a écouté(e) alors que vous aviez besoin de parler?	<input type="radio"/>				
a démontré qu'il(elle) se soucie de vous?	<input type="radio"/>				

Bien-être →

**14. Au travail cet après-midi...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
je me suis senti(e) très énergique	<input type="radio"/>				
je me suis senti(e) actif(ve)	<input type="radio"/>				
j'avais de l'énergie et de l'entrain	<input type="radio"/>				

Enrichissement  
T-vers-F →**15. En ce moment, j'ai l'impression que ...**

	Totalement en désaccord	Assez en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Assez d'accord	Totalement en accord
les choses que je fais cet après-midi au travail font de moi une personne qui sera plus intéressante à la maison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
le fait d'avoir un bon après-midi au travail fait en sorte que je serai de meilleure compagnie à la maison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les habiletés que j'utilise cet après-midi au travail seront utiles à la maison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ce que je fais au travail cet après-midi me prépare à faire face aux difficultés vécues à la maison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Charge de travail →

**16. Cet après-midi au travail...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
j'ai travaillé sous pression	<input type="radio"/>				
j'ai eu à travailler rapidement	<input type="radio"/>				
j'ai eu à travailler extra-fort pour terminer une tâche	<input type="radio"/>				
j'ai eu beaucoup de travail à faire	<input type="radio"/>				

Affect positif et  
négatif →

**17. Si vous pensez à votre après-midi au travail, jusqu'à quel point diriez-vous que vous vous êtes senti(e)...**

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément
effrayé(e)	<input type="radio"/>				
nerveux(se)	<input type="radio"/>				
énergique	<input type="radio"/>				
irritable	<input type="radio"/>				
enthousiaste	<input type="radio"/>				
coupable	<input type="radio"/>				
déterminé(e)	<input type="radio"/>				
bouleversé(e)	<input type="radio"/>				
alerte	<input type="radio"/>				
fier(ère)	<input type="radio"/>				

Performance →

**18. Si on demandait à mon superviseur ou à un(e) collègue d'évaluer ma performance au cours de l'après-midi, il (elle) dirait que...**

	Totalement en désaccord	Assez en désaccord	Ni en accord ni en désaccord	Assez d'accord	Totalement en accord
J'ai réalisé les tâches qui sont attendues de moi au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai répondu aux exigences de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai négligé des aspects de mon travail que je devais réaliser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai complété mes tâches adéquatement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conflit T-vers-F →

**19. En ce moment, j'ai l'impression que ...**

	Aucunement	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Totalement
en raison du stress que je vis au travail, je serai sans doute irritable à la maison	<input type="radio"/>				
il me sera difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du temps que me prend mon travail	<input type="radio"/>				
mon travail gruge l'énergie dont j'aurais de besoin à la maison	<input type="radio"/>				
la fatigue que me cause mon travail m'empêchera de réaliser tout ce que j'aimerais faire à la maison	<input type="radio"/>				
les problèmes et les soucis de mon travail vont me déranger à la maison	<input type="radio"/>				

ANNEXE C

*SUPPORT SCALE DE VINOKUR, CAPLAN ET SCHUL (1987)*

How much the significant other :

«Provides you with encouragement»

«Provides you with useful information»

«Says things that raise your self-confidence»

«Listens to you when you need to talk»

«Shows that he/she cares about you as a person»

«Understands the way you think and feel about things»

## ANNEXE D

### MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE JANSSEN (2001)

- (1) "Do you have to work fast?"
- (2) "Do you have too much work to do?"
- (3) "Do you have to work extra hard to finish a task?"
- (4) "Do you work under time pressure?"
- (5) "Can you do your work in comfort?"
- (6) "Do you have to deal with a backlog at work?"
- (7) "Do you have problems with the pace of work?"
- (8) "Do you have problems with the workload?"

## ANNEXE E

PANAS DE WATSON, CLARK ET TELLEGEN (1988)

PANAS descriptor	Loading on	
	Positive Affect	Negative Affect
Enthusiastic	.75	-.12
Interested	.73	-.07
Determined	.70	-.01
Excited	.68	.00
Inspired	.67	-.02
Alert	.63	-.10
Active	.61	-.07
Strong	.60	-.15
Proud	.57	-.10
Attentive	.52	-.05
Scared	.01	.74
Afraid	.01	.70
Upset	-.12	.67
Distressed	-.16	.67
Jittery	.00	.60
Nervous	-.04	.60
Ashamed	-.12	.59
Guilty	-.06	.55
Irritable	-.14	.55
Hostile	-.07	.52

## ANNEXE F

### *CONFLICT SCALE* DE NETEMEYER, BOLES ET MCMURRIAN (1996)

#### Items on the Scales

##### Work-Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

##### Family-Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

## ANNEXE G

### MESURE DE L'ENRICHISSEMENT DE CARLSON ET AL. (2006)

Table 3  
Final 18 items work-family enrichment scale

Instructions:

To respond to the items that follow, mentally insert each item into the sentence where indicated. Then indicate your agreement with the entire statement using the scale provided below. Place your response in the blank in front of each item.

Please note that in order for you to strongly agree (4 or 5) with an item you must agree with the *full* statement. Take for example the first statement:

My involvement in my work helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member.

To strongly agree, you would need to agree that (1) your work involvement helps you to understand different viewpoints *AND* (2) that these different viewpoints transfer to home making you a better family member.

Strongly Disagree Strongly Agree  
1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5

*My involvement in my work* \_\_\_\_\_

*Work to family development*

1. Helps me to understand different viewpoints and this helps me be a better family member
2. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better family member
3. Helps me acquire skills and this helps me be a better family member

*Work to family affect*

4. Puts me in a good mood and this helps me be a better family member
5. Makes me feel happy and this helps me be a better family member
6. Makes me cheerful and this helps me be a better family member

*Work to family capital*

7. Helps me feel personally fulfilled and this helps me be a better family member
8. Provides me with a sense of accomplishment and this helps me be a better family member
9. Provides me with a sense of success and this helps me be a better family member

*My involvement in my family* \_\_\_\_\_

*Family to work development*

10. Helps me to gain knowledge and this helps me be a better worker
11. Helps me acquire skills and this helps me be a better worker
12. Helps me expand my knowledge of new things and this helps me be a better worker

*Family to work affect*

13. Puts me in a good mood and this helps me be a better worker
14. Makes me feel happy and this helps me be a better worker
15. Makes me cheerful and this helps me be a better worker

*Family to work efficiency*

16. Requires me to avoid wasting time at work and this helps me be a better worker
17. Encourages me to use my work time in a focused manner and this helps me be a better worker
18. Causes me to be more focused at work and this helps me be a better worker

## ANNEXE H

## MESURE DE PERFORMANCE DE WILLIAMS ET ANDERSON (1991)

Results of Factor Analysis of Performance Items – Oblique Rotation ( $n = 127$ )

Scale Items	IRB	OCBI	OCBO
1. Adequately completes assigned duties.	<u>.83*</u>	-.09	.20
2. Fulfills responsibilities specified in job description.	<u>.88*</u>	.05	-.00
3. Performs tasks that are expected of him/her.	<u>.87*</u>	.01	.06
4. Meets formal performance requirements of the job.	<u>.83*</u>	.04	-.09
5. Engages in activities that will directly affect his/her performance evaluation.	<u>.52*</u>	.12	-.11
6. Neglects aspects of the job he/she is obligated to perform. (R)	<u>.64*</u>	-.04	.22
7. Fails to perform essential duties. (R)	<u>.72*</u>	-.05	.04

ANNEXE I

*VITALITY SCALE* DE RYAN ET FREDERICK (1997)

1. I feel alive and vital.
2. I don't feel very energetic. R
3. Sometimes I feel so alive I just want to burst.
4. I have energy and spirit.
5. I look forward to each new day.
6. I nearly always feel alert and awake.
7. I feel energized.

## ANNEXE J

### *JOB INVOLVEMENT SCALE DE LODAHL ET KEJNER (1965)*

1. I'll stay overtime to finish a job, even if I'm not paid for it.
2. You can measure a person pretty well by how good a job he does.
3. The major satisfaction in my life comes from my job.
4. For me, mornings at work really fly by.
5. I usually show up for work a little early, to get things ready.
6. The most important things that happen to me involve my work.
7. Sometimes I lie awake at night thinking ahead to the next day's work.
8. I'm really a perfectionist about my work.
9. I feel depressed when I fail at something connected with my job.
10. I have other activities more important than my work.
11. I live, eat, and breathe my job.
12. I would probably keep working even if I didn't need the money.
13. Quite often I feel like staying home from work instead of coming in.
14. To me, my work is only a small part of who I am.
15. I am very much involved personally in my work.
16. I avoid taking on extra duties and responsibilities in my work.
17. I used to be more ambitious about my work than I am now.
18. Most things in life are more important than work.
19. I used to care more about my work, but now other things are more important to me.
20. Sometimes I'd like to kick myself for the mistakes I make in my work.

ANNEXE K  
MODÈLES DE MESURE DE L'ÉTUDE PRINCIPALE – MCFA

La présente annexe rapporte et analyse les résultats des MCFA réalisées dans le cadre de l'étude principale pour s'assurer de la distinction entre les différents construits à l'étude. Dans tous les cas, la distinction entre les construits impliqués dans les analyses est démontrée.

1. Distinction entre le conflit TF et l'enrichissement TF

Les résultats des MCFA réalisées pour s'assurer de la distinction au quotidien entre le conflit T-vers-F et l'enrichissement T-vers-F sont présentés dans le tableau K.1. Le test de différence de chi-carré S.B. (TRd 107.324\*\*\*, 2 d.l.) montre la supériorité statistiquement significative du modèle à 2 facteurs postulant que le conflit T-vers-F quotidien est différent de l'enrichissement quotidien T-vers-F, tel que proposé dans la littérature (Butler et al., 2005). Les autres indices d'adéquation du modèle aux données montrent également sa supériorité comparativement au modèle postulant que tous les items mesurés appartiennent à un seul facteur : CFI .782, TLI .704, RMSEA .102 et SRMRW .122.

Tableau K.1

MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F et l'enrichissement T-vers-F

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	270.210	53	.782	.704	.102	.122	.078
Modèle – 1 facteur	661.108	55	.391	.203	.168	.199	.234
TRd (diff.d.l.)	107.324***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

Le tableau K.2 présente les résultats pour la distinction entre les concepts dans la famille. Le test de différence de chi-carré S.B. montre que le modèle à 2 facteurs soutenant la distinction entre les concepts est supérieur à celui postulant que le conflit F-vers-T quotidien et l'enrichissement F-vers-T quotidien représentent un seul construit (TRd 1380.34\*\*\*, 2 d.l.). Les indices d'adéquation vont également dans le même sens : CFI .885, TLI .841, RMSEA .065 et SRMRW .062.

Tableau K.2

MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T et l'enrichissement F-vers-T

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	212.016	52	.885	.841	.065	.062	.140
Modèle – 1 facteur	656.338	54	.569	.425	.124	.138	.367
TRd (diff.d.l.)	1380.34***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

## 2. Distinction entre l'affect positif et l'affect négatif

Le tableau K.3 présente les résultats des MCFA réalisées pour s'assurer de la distinction entre l'affect positif au travail et l'affect négatif au travail au quotidien. La différence de chi-carré S.B. (TRd 60.514\*\*\*, 2 d.l.) indique que le modèle à 2 facteurs postulant que les items mesurés représentent effectivement deux concepts distincts est supérieur au modèle à 1 facteur. Les indices d'adéquation vont également dans ce sens : CFI .878, TLI .839, RMSEA .063, SRMRW .069.

Tableau K.3

MCFA - distinction entre l'affect positif au travail et l'affect négatif au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	175.056	68	.878	.839	.063	.069	.129
Modèle – 1 facteur	379.652	70	.647	.547	.106	.148	.277
TRd (diff.d.l.)	60.514***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*\*=p<0.001

Les résultats montrent également que l'affect positif et l'affect négatif sont des construits différents au sein de la famille. Les indices du modèles à 2 facteurs indiquent une bonne performance de ce modèle: CFI .885, TLI .848, RMSEA .066 et SRMRW .075 et le test de différence de chi carré S.B. en montre la supériorité significative (TRd 54.316\*\*\*, 2 d.l.).

Tableau K.4

MCFA - distinction entre l'affect positif dans la famille et l'affect négatif dans la famille

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 2 facteurs	282.185	68	.885	.848	.066	.075	.087
Modèle – 1 facteur	1454.862	70	.257	.045	.165	.167	.397
TRd (diff.d.l.)	54.316***	(2)					

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté

### 3. Distinction entre les construits à l'égard du lieu de mesure

Outre la distinction entre les concepts à l'intérieur d'un même rôle, il est important de s'assurer que les concepts mesurés représentent des construits différents selon le lieu où ils sont mesurés quotidiennement. Par exemple, le conflit T-vers-F quotidien est-il perçu par les individus comme étant quelque chose de différent du conflit F-vers-T quotidien? Cette distinction est essentielle puisque les hypothèses avancent que cette différence existe. La réalisation de MCFA comparant les construits de façon croisée n'a pas pu être réalisée dans l'étude prétest puisque le nombre de paramètres à estimer était alors plus grand que le nombre de sujets, rendant les modèles non identifiés et entraînant des estimations non fiables. L'étude principale étant d'une plus grande ampleur, ces analyses peuvent être réalisées et les résultats sont présentés dans le tableau K.5.

Les résultats montrent que les individus conçoivent différemment les construits mesurés quotidiennement qui se distinguent par le lieu de référence (travail ou famille). Les tests de différence de chi-carré S.B. montrent la supériorité des modèles

à 2 facteurs postulant que les construits sont différents selon le lieu où ils sont mesurés pour le conflit TF (TRd 26,239\*\*\*, 2 d.l.), l'enrichissement TF (TRd 181.551\*\*\*, 2 d.l.), le soutien social (TRd 325.125\*\*\*, 2 d.l.), la charge de travail (TRd 282.426\*\*\*, 2 d.l.), la performance (TRd 166,02\*\*\*, 2 d.l.) et le bien-être (TRd 131.301\*\*\*, 2 d.l.). Ceci est particulièrement important dans le cadre du conflit T-vers-F et F-vers-T ainsi que de l'enrichissement T-vers-F et F-vers-T puisque la contribution de l'étude repose notamment sur les trajectoires différenciées existant à l'égard de ces concepts.

Tableau K.5

MCFA- distinction des construits mesurés quotidiennement à l'égard du lieu de référence (travail et famille)

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
<i>Conflit TF</i>							
Modèle – 2 facteurs	500.631	178	.771	.730	.061	.140	.139
Modèle – 1 facteur	705.774	180	.627	.565	.077	.167	.138
TRd (diff.d.l.)	26.239***(2)						
<i>Enrichissement TF</i>							
Modèle – 2 facteurs	354.213	106	.807	.760	.069	.138	.113
Modèle – 1 facteur	470.534	108	.718	.656	.082	.185	.123
TRd (diff.d.l.)	181.551***(2)						
<i>Soutien social</i>							
Modèle – 2 facteurs	837.564	178	.741	.694	.087	.218	.137
Modèle – 1 facteur	1345.59	180	.542	.466	.115	.337	.361
TRd (diff.d.l.)	325.125***(2)						
<i>Charge de travail</i>							
Modèle – 2 facteurs	598.461	106	.797	.748	.097	.176	.109
Modèle – 1 facteur	1071.95	108	.603	.515	.134	.370	.700
TRd (diff.d.l.)	282.426***(2)						
<i>Performance</i>							
Modèle – 2 facteurs	494.245	52	.696	.579	.131	.223	.141
Modèle – 1 facteur	1109.27	54	.275	.033	.198	.320	.424
TRd (diff.d.l.)	166.02***(2)						
<i>Bien-être</i>							
Modèle – 2 facteurs	694.370	52	.684	.563	.158	.183	.109
Modèle – 1 facteur	1246.92	54	.414	.219	.211	.250	.137
TRd (diff.d.l.)	131.301***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté; \*\*\*=p<.01

#### 4. Distinction entre la charge de travail, l'affect négatif et le conflit TF

Au travail tout comme dans la famille, les hypothèses postulées soutiennent que la charge de travail a des effets directs sur le conflit TF ainsi que des effets indirects via les affects négatifs. Des MCFA sont conduites pour s'assurer que ces trois construits sont bel et bien distincts. Le tableau K.6 présente trois modèles : un modèle à 1 facteur qui postule que les items de toutes les mesures ne représentent qu'un seul facteur, un deuxième modèle à 2 facteurs qui postule que les items des mesures représentent un facteur où l'affect négatif au travail et la charge de travail sont combinés<sup>4</sup> et finalement un modèle où les 3 facteurs sont distincts tel que postulé théoriquement. Outre les indices d'adéquation qui montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs (CFI .873, TLI .844, RMSEA .069, SRMRW .080), les tests de différence du chi-carré S.B. montrent une supériorité significative du modèle à 2 facteurs par rapport au modèle à 1 facteur (TRd 411.828\*\*\*, 2 d.l.) et du modèle à 3 facteurs par rapport à celui à 2 facteurs (TRd 26,043\*\*\*, 4 d.l.). Ces résultats justifient la pertinence d'utiliser ces construits dans les modèles structurels.

---

<sup>4</sup> L'affect négatif est combiné à la charge de travail car la littérature rapporte une corrélation importante entre ces variables (Repetti, 1993; Rothbard, 2001; Williams et Alliger, 1994). Ce faisant, le modèle à 3 facteurs est comparé au modèle le plus exigeant.

Tableau K.6

MCFA – distinction entre la charge de travail au travail, l'affect négatif au travail et le conflit T-vers-F

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	425.950	148	.873	.844	.069	.080	.209
Modèle – 2 facteurs (aff.neg. et ch.tra.)	493.919	152	.844	.813	.076	.110	.300
Modèle – 1 facteur	814.215	154	.699	.644	.105	.124	.361
TRd (diff.d.l.) 2-3	26.043***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	411.828***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

Le tableau K.7 présente les mêmes analyses réalisées à l'égard des concepts dans la famille. Les indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .903, TLI .881, RMSEA .055, SRMRW .059) montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs qui postule que la charge de travail dans la famille, l'affect négatif dans la famille et le conflit F-vers-T sont des construits différents. Les tests de différence de chi-carré S.B. montre que le modèle à 2 facteurs regroupant l'affect négatif dans la famille et la charge de travail dans la famille est supérieur au modèle à 1 facteur (TRd 1270.253\*\*\*, 2 d.l.) et que le modèle à 3 facteurs postulant que tous ces construits sont distincts est supérieur au modèle à 2 facteurs (TRd 38.952\*\*\*, 4 d.l.).

Tableau K.7

MCFA – distinction entre la charge de travail dans la famille, l'affect négatif dans la famille et le conflit F-vers-T

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	474.161	148	.903	.881	.055	.059	.157
Modèle – 2 facteurs (aff.neg. et ch.tra.)	1537.521	152	.588	.506	.112	.119	.525
Modèle – 1 facteur	2374.869	154	.339	.219	.141	.145	.564
TRd (diff.d.l.) 2-3	38.952***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	1270.253***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

##### 5. Distinction entre le soutien social, l'affect positif et l'enrichissement TF

Les hypothèses proposées soutiennent que le soutien social a des effets directs sur l'enrichissement TF ainsi que des effets indirects via les affects positifs. Des MCFA sont conduites pour s'assurer que ces trois construits sont distincts et ce, aussi bien au travail que dans la famille. Le tableau K.8 présente 3 modèles : un modèle à 1 facteur qui postule que les items de toutes les mesures ne représentent qu'un seul facteur, un deuxième modèle à 2 facteurs où l'affect positif au travail et le soutien social sont combinés<sup>5</sup> et un autre représentant la charge de travail et finalement un modèle où les 3 facteurs sont distincts tel que postulé théoriquement. Outre les indices d'adéquation qui montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs (CFI .899, TLI .876, RMSEA .063, SRMRW .069), un test de différence du chi-carré S.B.

<sup>5</sup> L'affect positif est combiné au soutien social car la littérature rapporte une corrélation importante entre ces variables (Halbesleben, 2006; Witt et Carlson, 2006; Ilies et al., 2011). Ce faisant, le modèle à 3 facteurs est comparé au modèle le plus exigeant.

montre une supériorité significative du modèle à 3 facteurs par rapport à celui à 2 facteurs (TRd 15.324\*\*, 2 d.l.) où le soutien social au travail et l'affect positif au travail sont regroupés. Le modèle à 2 facteurs est également supérieur à celui à 1 facteur (TRd 915.470\*\*\*, 4 d.l.). Ces résultats justifient la pertinence d'utiliser ces construits dans les modèles structurels.

Tableau K.8

MCFA – distinction entre le soutien social au travail, l'affect positif au travail et l'enrichissement T-vers-F

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	377.635	148	.899	.876	.063	.069	.115
Modèle – 2 facteurs (sup.soc. et aff.pos.)	601.669	152	.803	.764	.087	.114	.324
Modèle – 1 facteur	1222.430	154	.531	.446	.133	.167	.280
TRd (diff.d.l.) 2-3	15.324***(2)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	915.470***(4)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*\*=p<0.001; \*\*=p<0.05

Le tableau K.9 présente les analyses réalisées à l'égard des mêmes concepts dans la famille. Les indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .910, TLI .889, RMSEA .057, SRMRW .057) montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs qui postule que le soutien social dans la famille, l'affect positif dans la famille et l'enrichissement F-vers-T sont des construits différents. Les tests de différence de chi-carré S.B. montre que le modèle à 2 facteurs où le soutien social dans la famille est combiné à l'affect positif dans la famille est significativement meilleur que celui à

1 facteur (294.104\*\*\*, 2 d.l.) et celui à 3 facteurs est significativement meilleur que celui à 2 facteurs (651.512\*\*\*, 4 d.l.).

Tableau K.9

MCFA – distinction entre le soutien social dans la famille, l'affect positif dans la famille et l'enrichissement F-vers-T

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	495.184	148	.910	.844	.069	.080	.209
Modèle – 2 facteurs (sup.soc. et aff.pos.)	949.723	152	.792	.813	.076	.110	.300
Modèle – 1 facteur	1810.066	154	.569	.644	.105	.124	.361
TRd (diff.d.l.) 2-3	651.512***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	294.104***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

## 6. Distinction entre la charge de travail, le soutien social et le conflit TF

Avant de vérifier les hypothèses relatives à la modération du soutien social sur la relation entre la charge de travail et l'affect négatif, des MCFA sont réalisées pour s'assurer que ces 3 construits sont distincts et ce, aussi bien au travail que dans la famille. Le tableau K.10 présente 3 modèles : un modèle à 1 facteur qui postule que les items de toutes les mesures ne représentent qu'un seul facteur, un deuxième modèle à 2 facteurs qui postule que les items des mesures représentent un facteur où

le conflit T-vers-F et la charge de travail au travail sont combinés<sup>6</sup> et finalement un modèle où les 3 facteurs sont distincts tel que postulé théoriquement. Outre les indices d'adéquation qui montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs (CFI .929, TLI .913, RMSEA .058, SRMRW .051), un test de différence du chi-carré S.B. montre une supériorité significative du modèle à 2 facteurs par rapport à celui à 1 facteur (TRd 417,096\*\*\*, 2 d.l.) et du modèle à 3 facteurs sur celui à 2 facteurs (TRd 286,299\*\*\*, 4 d.l.). Les résultats justifient donc l'utilisation de ces construits dans les modèles structurels.

Tableau K.10

MCFA – distinction entre la charge de travail au travail, le soutien social au travail et le conflit T-vers-F

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	346,592	148	.929	.913	.058	.051	.092
Modèle – 2 facteurs (ch.tra. et conf.T- vers-F)	644.974	152	.825	.790	.091	.118	.304
Modèle – 1 facteur	1672.345	154	.460	.362	.158	.206	.333
TRd (diff.d.l.) 2-3	286.299***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	417,096***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

<sup>66</sup> La théorie montrant une corrélation significative entre la charge de travail au travail et le conflit T-vers-F (Ilies et al., 2007), ces deux construits ont été regroupés pour former le modèle à 2 facteurs. Le même regroupement est effectué dans le même modèle dans la famille.

Le tableau K.11 présente les MCFA conduites à l'égard de la charge de travail, du soutien social et de l'affect négatif dans la famille. Les indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .954, TLI .944, RMSEA .042, SRMRW .041) montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs qui postule que le soutien social dans la famille, le conflit F-vers-T et la charge de travail dans la famille sont des construits différents. Les tests de différence de chi-carré S.B. montrent que le modèle à 3 facteurs est significativement meilleur que celui à 2 facteurs où la charge de travail dans la famille et le conflit F-vers-T sont regroupés (453.110\*\*\*, 4 d.l.). Le modèle à 2 facteurs est nécessairement supérieur à celui à 1 facteur puisque ce dernier n'a pas convergé étant donné la trop grande différence entre le modèle et les données.

Tableau K.11

MCFA – distinction entre la charge de travail dans la famille, le soutien social dans la famille et le conflit F-vers-T

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	341.186	148	.954	.944	.042	.041	.088
Modèle – 2 facteurs (ch.tr. et conf.F- vers-T)	906.466	152	.821	.786	.083	.106	.127
Modèle – 1 facteur	Ne converge pas						
TRd (diff.d.l.) 2-3	453.110***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	-						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

## 7 Distinction entre le conflit TF, l'enrichissement TF et le bien-être

Les résultats présentés dans le tableau K.12 montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs stipulant que le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et le bien-être au travail sont distincts (CFI .935, TLI .916, RMSEA .057 et SRMRW .067). Le test de différence de chi-carrés S.B. montre d'ailleurs la supériorité de ce modèle à 3 facteurs à celui à 2 facteurs regroupant l'enrichissement T-vers-F et le bien-être au travail (TRd 25.73\*\*\*, 4 d.l.).<sup>7</sup> Le modèle à 2 facteurs est également significativement supérieur à celui à 1 facteur (TRd 82.435\*\*, 2 d.l.).

Tableau K.12

MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et le bien-être au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	231.059	102	.935	.916	.057	.067	.088
Modèle – 2 facteurs (enr.T-vers-F et b.ê.)	428.337	106	.837	.797	.088	.096	.305
Modèle – 1 facteur	847.067	108	.627	.544	.132	.133	.255
TRd (diff.d.l.) 2-3	25.729***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	82.435***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

<sup>7</sup> L'enrichissement T-vers-F est combiné au bien-être au travail car il représente un modèle à 2 facteurs meilleur que celui regroupant le conflit T-vers-F et le bien-être au travail; la littérature rapporte une corrélation importante entre ces variables (McNall et al., 2010). Ce faisant, le modèle à 3 facteurs est comparé au modèle le plus exigeant. Le même regroupement est effectué dans les modèles subséquents.

Le tableau K.13 montre quant à lui la distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et le bien-être F-vers-T dans la famille. Le modèle postulant la distinction entre ces 3 concepts affiche des indices d'adéquation aux données supérieurs aux autres modèles (CFI .929, TLI .904, RMSEA .056 et SRMRW .054. De plus, le test de différence de chi-carrés S.B. montre la supériorité de ce modèle comparativement à celui à 2 facteurs où l'enrichissement F-vers-T et le bien-être dans la famille sont regroupés (TRd 434.581\*\*\*, 4 d.l.) et de ce dernier modèle comparativement au modèle à 1 facteur (TRd 344.425\*\*\*, 2 d.l.).

Tableau K.13

MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et le bien-être dans la famille

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	338.104	102	.929	.904	.056	.054	.134
Modèle – 2 facteurs (enr.F-vers-T et b.ê.)	799.876	106	.782	.729	.095	.111	.198
Modèle – 1 facteur	1693.662	108	.502	.392	.142	.168	.307
TRd (diff.d.l.) 2-3	434.581***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	344.425***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

Les MCFA présentés dans le tableau K.14 soutiennent la distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et le bien-être au travail. Cette distinction est essentielle à l'analyse des effets croisés postulés dans les hypothèses. Le modèle à 3 facteurs affiche les meilleurs indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .868, tLI .829, RMSEA .071 et SRMRW .097. Le test de différence de chi-carrés S.B.

montre que le modèle à 3 facteurs est significativement supérieur à celui à 2 facteurs où l'enrichissement F-vers-T et le bien-être au travail sont regroupés (TRd 102.803\*\*\*, 4 d.l.). Le modèle à 2 facteurs est nécessairement supérieur à celui à 1 facteur puisque ce dernier ne converge pas étant donné la trop grande différence entre le modèle postulé et les données.

Tableau K.14

MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et le bien-être au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	315.566	102	.868	.829	.071	.097	.143
Modèle – 2 facteurs (enr.F-vers-T et b.ê.)	455.028	106	.784	.730	.089	.151	.205
Modèle – 1 facteur	Ne converge pas						
TRd (diff.d.l.) 2-3	102.803***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	(-)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

Le tableau K.15 présente le résultat des MCFA établissant la distinction entre le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et le bien-être dans la famille. Outre les indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .938, TLI .920, RMSEA .048, SRMRW .116), les tests de différence de chi-carrés S.B. montrent que le modèle proposant 3 facteurs distincts est statistiquement supérieur au modèle à 2 facteur où l'enrichissement T-vers-F et le bien-être dans la famille sont regroupés (TRd 105.583\*\*\*, 4 d.l.). Ici encore, le modèle à 2 facteurs est supérieur à celui à 1 facteur

qui ne converge pas étant donné la trop grande différence entre le modèle et les données.

Tableau K.15

MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et le bien-être dans la famille

	$X^2$	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	196.233	102	.938	.920	.048	.116	.107
Modèle – 2 facteurs (enr.T-vers-F et b.ê.)	325.861	106	.856	.820	.072	.193	.343
Modèle – 1 facteur	Ne converge pas						
TRd (diff.d.l.) 2-3	105.583***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	(-)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

### 8 Distinction entre le conflit TF, l'enrichissement TF et la performance

Les résultats présentés dans le tableau K.16 montrent la supériorité du modèle à 3 facteurs stipulant que le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et la performance au travail sont distincts (CFI .940, TLI .923, RMSEA .049 et SRMRW .061). Le test de différence de chi-carrés S.B. montre d'ailleurs la supériorité de ce modèle à 3 facteurs à celui à 2 facteurs regroupant le conflit T-vers-F et la performance au travail

(TRd 466.362\*\*\*, 4 d.l.)<sup>8</sup>. Le test de différence de chi-carré S.B. montre également la supériorité du modèle à 2 facteurs sur celui à 1 facteur (TRd 106.907\*\*\*, 2 d.l.).

Tableau K.16

MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et la performance au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	197.439	102	.940	.923	.049	.061	.072
Modèle – 2 facteurs	585.737	106	.700	.627	.107	.156	.375
(conf.T-vers-F et perf.)							
Modèle – 1 facteur	1337.628	108	.232	.061	.170	.178	.320
TRd (diff.d.l.) 2-3	466.362***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	106.907***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

La distinction entre les construits est également établie à l'égard de la famille tel que le montrent les résultats du tableau K.17. Le modèle à 3 facteurs stipulant que le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et la performance dans la famille sont distincts est soutenu par les indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .920, TLI .896, RMSEA .054 et SRMRW .057). De plus le test de différence de chi-carrés S.B. entre le modèle à 3 facteurs et le modèle à 2 facteurs regroupant le conflit F-

<sup>8</sup> Bien que la littérature montre des corrélations aussi bien entre le conflit T-vers-F et la performance au travail qu'entre l'enrichissement T-vers-F et la performance (Witt et Carlson, 2006), le modèle à 2 facteurs retenu est celui qui affiche les meilleurs indices d'adéquation (conflit T-vers-F regroupé avec performance au travail) afin de rendre la comparaison avec le modèle à 3 facteurs la plus exigeante possible. Le même regroupement est effectué dans les modèles subséquents.

vers-T et la performance dans la famille montre la supériorité du modèle à 3 facteurs (TRd 360.031\*\*\*, 4 d.l.). Le modèle à 2 facteurs s'avère également supérieur à celui à 1 facteur (TRd 96.861\*\*\*, 2 d.l.).

Tableau K.17

MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et la performance dans la famille

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	320.590	102	.920	.896	.054	.057	.126
Modèle – 2 facteurs	1163.146	106	.611	.516	.117	.156	.231
(conf.F-vers-T et perf.)							
Modèle – 1 facteur	1698.510	108	.415	.285	.142	.173	.357
TRd (diff.d.l.) 2-3	360.031***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	96.861***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
\*\*\*=p<0.001

Les résultats du tableau K.18 montrent que la distinction est maintenue lorsqu'il s'agit de construits issus de rôles différents. Effectivement, le modèle à 3 facteurs postulant que le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et la performance au travail sont distincts affiche les meilleurs indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .863, TLI .822, RMSEA .070 et SRMRW .089). De plus, les tests de différence des chi-carrés S.B. révèlent que le modèle à 2 facteurs regroupant le conflit F-vers-T et la performance au travail est supérieur à celui à 1 facteur (TRd 1254.874\*\*\*, 2 d.l.) et que le modèle à 3 facteurs est supérieur à celui à 2 facteurs (TRd 184.702\*\*\*, 4 d.l.).

Tableau K.18  
 MCFA – distinction entre le conflit F-vers-T, l'enrichissement F-vers-T et la  
 performance au travail

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	305.730	102	.863	.822	.070	.089	.119
Modèle – 2 facteurs	516.011	106	.724	.656	.097	.134	.217
(conf.F-vers-T et perf.)							
Modèle – 1 facteur	965.864	108	.422	.293	.139	.267	.309
TRd (diff.d.l.) 2-3	184.702***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	1254.874***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*\*=p<0.001

Finalement, le tableau K.19 montre que le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et la performance dans la famille sont distincts. Plus spécifiquement, le modèle à 3 facteurs affiche les meilleurs indices d'adéquation du modèle aux données (CFI .910, TLI .883, RMSEA .054 et SRMRW .103). Le modèle à 2 facteurs où le conflit T-vers-F et la performance dans la famille sont regroupés est significativement supérieur au modèle à 1 facteur (TRd 55.974\*\*\*, 2 d.l.) et le test de différence de chi-carrés S.B. montre également que le modèle à 3 facteurs est significativement supérieur à celui à 2 facteurs (TRd 60.596\*\*\*, 4 d.l.).

Tableau K.19  
 MCFA – distinction entre le conflit T-vers-F, l'enrichissement T-vers-F et la  
 performance dans la famille

	X <sup>2</sup>	d.l.	CFI	TLI	RMSEA	SRMRW	SRMRB
Modèle – 3 facteurs	221.251	102	.910	.883	.054	.103	.101
Modèle – 2 facteurs	427.478	106	.756	.696	.087	.169	.407
(conf.T-vers-F et perf.)							
Modèle – 1 facteur	794.803	108	.479	.364	.126	.193	.295
TRd (diff.d.l.) 2-3	60.596***(4)						
TRd (diff.d.l.) 1-2	55.974***(2)						

TRd = test différence chi-carré S.B. ; diff.d.l.=différence de degrés de liberté  
 \*\*\*=p<0.001

## RÉFÉRENCES

- Alliger, G. M., et Williams, K. J. (1993). Using signal-contingent experience sampling methodology to study work in the field: A discussion and illustration examining task perceptions and mood. *Personnel Psychology*, 46(3), 525-549.
- Allis, P., et O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., et Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Bakker, A. B., et Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Baltar, F., et Brunet, I. (2012). Social research 2.0: virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research*, 22(1), 57-74.
- Beal, D. J., et Weiss, H. M. (2003). Methods of Ecological Momentary Assessment in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(4), 440-464.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., et MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054.
- 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(1), 53-72.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238.
- Bentler, P. M. (1995). EQS structural equations program manual. Multivariate Software.

- Binnewies, C., Sonnentag, S., et Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bono, J., Glomb, T., Shen, W., Kim, E., et Koch, A. (2012). Building positive resources : effects of positive events and positive reflection on work-stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601-627.
- Brislin, R. W. (1980). Cross-cultural research methods. In *Environment and Culture* (pp. 47-82). Springer US.
- Bryant, F. B., et Satorra, A. (2012). Principles and practice of scaled difference chi-square testing. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 19(3), 372-398.
- Burke, P. J. (1980). The self: Measurement requirements from an interactionist perspective. *Social Psychology Quarterly*, 43(1), 18-29.
- Busseri, M. A., et Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and social psychology review*, 15(3), 290-314.
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B., et Linney, K. (2005). Predicting work-family balance from work-family conflict and facilitation among couples. Paper presented at the Poster presented at the 67th Annual Conference of the National Council on Family Relations. Phoenix, AZ.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., et Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., et Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., et Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., et Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., et Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 297.
- 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.
- Chen, Z., Powell, G. N., et Cui, W. (2014). Dynamics of the relationships among work and family resource gain and loss, enrichment, and conflict over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 293-302.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Cowlishaw, S., Evans, L., et McLennan, J. (2010). Work–family conflict and crossover in volunteer emergency service workers. *Work et Stress*, 24(4), 342-358.
- Crawford, J. R., et Henry, J. D. (2004). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43(3), 245-265.
- Csikszentmihalyi, M. (2012). *Handbook of research methods for studying daily life*. M. R. Mehl, et T. S. Conner (Eds.). Guilford Press.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., et Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Davern, M. T., Cummins, R. A., et Stokes, M. A. (2007). Subjective wellbeing as an affective-cognitive construct. *Journal of Happiness Studies*, 8(4), 429-449.

- Dehle, C., Larsen, D., & Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *American Journal of Family Therapy*, 29(4), 307-324.
- Demerouti, E., et Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., et Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., et Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575
- Diener, E. D., R. A. Emmons, R. J. Larsen, et S. Griffin. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., E. M. Suh, R. E. Lucas et H. L. Smith. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Dimotakis, N., Scott, B. A., et Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572-588.
- 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(1), 124-197.
- Edwards, J. R., et Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615.
- Fisher, C. D., et Noble, C. S. (2004). A within-person examination of correlates of performance and emotions while working. *Human Performance*, 17(2), 145-168.

- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400.
- Folkman, S., Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- 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.
- 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(2), 145-167.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick et L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Geldhof, G. J., Preacher, K. J., et Zyphur, M. J. (2014). Reliability estimation in a multilevel confirmatory factor analysis framework. *Psychological methods*, 19(1), 72.
- Greenhaus, J. H., et Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 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(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., et Powell, G. N. (2006). When work and family are allies : a theory of family enrichment. *The Academy of Management Review ARCHIVE*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., et McDonald, D. A. (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51(1), 28-36.
- Grzywacz, J. G., et Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.

- Gutek, B. A., Searle, S., et Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.
- Hanson, G. C., Colton, C.L. et Hammer, L.B. (2003). Development etValidation of a multidimensional Scale of Work-family Positive Spillover. Paper presented at the 118th Annual Meeting of SIOP, Orlando.
- Hecht, T. D., et McCarthy, J. M. (2010). Coping with employee, family, and student roles: Evidence of dispositional conflict and facilitation tendencies. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 631-647.
- Hektner, J. M., Schmidt, J. A., et Csikszentmihalyi, M. (Eds.). (2007). Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life. Sage.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., et Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- House, J. S., Umberson, D., et Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual review of sociology*, 293-318.
- Hoyle, R. H., et Panter, A. T. (1995). The analysis of covariance structures: goodness of fit indices. *Sociological Methods and Research*, 11, p.325-344.
- Hu, L. T., et Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., et Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., et Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., et Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 304-312.
- Ilies, R., Dimotakis, N., et De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology, 63*(2), 407-436.
- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., et Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior, 32*(1), 44-64.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., et Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal, 44*(5), 1039-1050.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snook, J.D. et Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Kalliath, T., et Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management et Organization, 14*(3), 323-327.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 285-308*.

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., et Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict : a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- LeBreton, J. M., et Senter, J. L. (2007). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11, 815-852.
- Lim, S., et Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95.
- Little, R. J., et Rubin, D. B. (1989). The analysis of social science data with missing values. *Sociological Methods et Research*, 18(2-3), 292-326.
- Little, R. J., et Rubin, D. B. (2002). *Statistical analysis with missing data*. John Wiley & Sons.
- Lodahl , T. M. Kejner , M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1965, 49, 24-33.
- Maertz, C. P., Jr., et Boyar, S. L. (2011). Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under "Levels" and "Episodes" Approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.
- Maher, J. P., Doerksen, S. E., Elavsky, S., Hyde, A. L., Pincus, A. L., Ram, N., et Conroy, D. E. (2013). A daily analysis of physical activity and satisfaction with life in emerging adults. *Health Psychology*, 32(6), 647.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Marks, S. R., et MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432.
- Matthews, R. A., Kath, L. M., et Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 75.
- McNall, L., Nicklin, J., et Masuda, A. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., et Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Mojza, E. J., et Sonnentag, S. (2010). Does volunteer work during leisure time buffer negative effects of job stressors? A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 231-252.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., et Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427.
- Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2012). *Mplus User's Guide*. Seventh Edition. Los Angeles, CA: Muthén et Muthén.
- 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(4), 400-410.
- Nohe, C., Michel, A., et Sonntag, K. (2014). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oishi, S., Koo, M., et Akimoto, S. (2008). Culture, interpersonal perceptions, and happiness in social interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(3), 307-320.
- Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R., Carlson, D. S., et Kacmar, K. M. (2013). The Work–Family Interface and Promotability Boundary Integration as a Double-Edged Sword. *Journal of Management*, 0149206313506464.
- Pavot, W., et Diener, E. (1993). The affective and cognitive contest of self-report measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Peeters, M. C., Buunk, B. P., et Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 25(4), 391-401.

- Peeters, M. C., et Le Blanc, P. M. (2001). Towards a match between job demands and sources of social support: A study among oncology care providers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 53-72.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., et Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 65, 539-569.
- Preacher, K. J., Zhang, Z., et Zyphur, M. J. (2011). Alternative methods for assessing mediation in multilevel data: The advantages of multilevel SEM. *Structural Equation Modeling*, 18(2), 161-182.
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., et Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological methods*, 15(3), 209.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., et Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24.
- Reilly, M.D. (1982). Working wives and convenience consumption. *Journal of Consumer Research*, 8, 407-418.
- Reis, H. T., et Gable, S. L. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. *Handbook of research methods in social and personality psychology*, 190-222.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., et Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419-435.
- Repetti, R. L. (1993). Short-term effects of occupational stressors on daily mood and health complaints. *Health Psychology*, 12(2), 125.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Ryan, R. M., Bernstein, J. H., et Brown, K. W. (2010). Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of social and clinical psychology*, 29(1), 95-122.

- Ryan, R. M., et Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., et Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human relations*, 0018726710393368.
- Satorra, A., et Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514.
- Schreurs, B. H., Hetty van Emmerik, I. J., Guenter, H., et Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., et Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.
- Scollon, C., Kim-Prieto, C., et Diener, E. (2003). Experience Sampling: Promises and Pitfalls, Strengths and Weaknesses. *Journal of Happiness Studies*, 4(1), 5-34.
- Scott, B. A., Colquitt, J. A., Paddock, E. L., et Judge, T. A. (2010). A daily investigation of the role of manager empathy on employee well-being. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(2), 127-140.
- Shockley, K. M., et Singla, N. (2011). Reconsidering Work—Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., Brough, P., Lu, C. Q., Wang, H., Kalliath, T., et Timms, C. (2014). A Three wave Study of Antecedents of Work—Family Enrichment: The Roles of Social Resources and Affect. *Stress and Health*.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., et Mojza, E. J. (2008). " Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., et Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., et Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Stone, A.A., Kessler, R.C. et Haythornthwaite, J.A. (1991). Measuring daily events and experiences: Decisions for the researcher. *Journal of Personality*, 49, 129-134.
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance : the relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of marriage and family relations*, 30(4), 558-564.
- Tang, S. W., Siu, O. L., et Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130-150.
- ten Brummelhuis, L. L., et Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545.
- Thiagarajan, P., Chakrabarty, S., et Taylor, R. D. (2006). A confirmatory factor analysis of Reilly's Role Overload Scale. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 657-666.
- Theorell, T., et Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 9.
- Tremblay, D.-G. (2010). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Montréal : Presses de l'Université du Québec, 268p.
- Tucker, L. R., et Lewis, C. A. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.

- Unger, D., Niessen, C., Sonnentag, S., et Neff, A. (2014). A question of time: Daily time allocation between work and private life. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), 158-176.
- Van der Doef, M., et Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work et stress*, 13(2), 87-114.
- van Steenbergen, E. F., et Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.
- Vinokur, A., Schul, Y., et Caplan, R. D. (1987). Determinants of perceived social support: interpersonal transactions, personal outlook, and transient affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1137.
- Vinokur, A. D., et Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350.
- Volman, F. E., Bakker, A. B., et Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 218-234.
- Voydanoff, P (1980). "Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men and Women." *Psychology of Women Quarterly*, 5(2), 177 – 185.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., et Shi, J. (2010). Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, 95, 377-386.
- Watson, D., Clark, L. A., et Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.

- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., et Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Wayne, J. H., Musica, N., et Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108 – 130.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., et Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Weiss, H. M., et Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wheeler, L., et Reis, H. T. (1991). Self-recording of everyday life events: Origins, types, and uses. *Journal of Personality*, 59(3), 339-354.
- Williams, K. J., et Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Williams, L. J., et Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., et Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 27.
- Williams, K. J., Suls, J., Alliger, G. M., Learner, S. M., et Wan, C. K. (1991). Multiple role juggling and daily mood states in working mothers: an experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 664.
- Witt, L. A., et Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343.

- Wood, S., Michaelides, G., et Totterdell, P. (2013). The impact of fluctuating workloads on well-being and the mediating role of work- nonwork interference in this relationship. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 106.
- Zhang, X. (2014). Relationships between bidirectional work-family interactions and psychological well-being. *Journal of personnel psychology*, 13 (2), 87-96.