

Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille

An Analysis of the Relationship between Personal Attributes and Work-Family Conflict

Análisis de la relación entre las disposiciones personales y el conflicto trabajo-familia

Sylvie St-Onge, Guylaine Deschênes and Stéphane Renaud

Volume 65, Number 4, 2010

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/045588ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/045588ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

St-Onge, S., Deschênes, G. & Renaud, S. (2010). Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65 (4), 609–631. <https://doi.org/10.7202/045588ar>

Article abstract

While prior research shows that contextual variables (that is family, job and organizational characteristics) influence the ability of individuals to reconcile work and family, the impact of personal or dispositional attributes is still relatively unknown. We pursue this knowledge gap in two ways. First, we investigate how four personal attributes – self-leadership, type A personality, work commitment and family commitment – influence the work-family conflict (WFC). Second, we assess the moderating effect of these four personal attributes on the relation between work and family characteristics and the WFC.

Our questionnaire-based study relies on respondents from two samples (N = 1,398 and N = 532). Bivariate analyses suggest the existence of a negative relation between self leadership and the two types of work-family conflicts (W→F and F→W), even after controlling for gender and age. Multivariate analyses show that self leadership significantly contributes to explaining the W→F conflict. In addition, a Type A personality appears to be the individual attribute that best explains the W→F conflict. A Type A personality also plays a moderating role in the relation between work and family attributes and the W→F conflict. More specifically, an employee who has a Type A personality will devote more time at work and, hence, will be more likely to experience a W→F conflict. Finally, employees who express a stronger work engagement bearing important family responsibilities are more likely to experience a F→W conflict.

From a theoretical perspective, the study provides some support for the role of personal dispositions in explaining WFC. From a practical perspective, practitioners responsible for promoting work–family balance should devise multilevel interventions (individual as well as contextual). Similarly, employees must face the reality of their own dispositions and make work and family choices that are consistent and coherent with them.

Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille

Sylvie St-Onge, Guylaine Deschênes et Stéphane Renaud

Cette étude explore l'effet direct de quatre dispositions personnelles – l'engagement envers le travail, l'engagement envers la famille, la personnalité de type A et le leadership de soi – sur le conflit travail-famille (CTF) et l'effet modérateur de ces traits sur les liens entre les caractéristiques de leur travail et de leur famille et le CTF. Les données, colligées par questionnaires auprès de deux grands échantillons d'employés, confirment que moins les personnes ont un leadership de soi et plus elles ont une personnalité de type A, plus elles ressentent de CTF. De plus, les engagements envers la famille et le travail modèrent les effets des caractéristiques du travail et de la famille sur le CTF. Conséquemment, les employeurs et les employés gagnent à adopter des stratégies organisationnelles (p. ex., flexibilité du temps de travail, congés) et individuelles (p. ex., coaching, programmes d'aide aux employés, sélection) pour limiter l'ampleur et les effets négatifs du CTF.

MOTS-CLÉS : traits, personnalité, conflit travail et vie personnelle, conflit emploi-famille, équilibre

Plusieurs changements environnementaux font en sorte que les employés ressentent de plus en plus de conflit travail-famille (Duxbury et Higgins, 2003), soit une forme de conflit de rôles où les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont jusqu'à un certain point incompatibles, faisant en sorte que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus et Beutell, 1985). Les études confirment que le conflit travail-famille (dorénavant, CTF¹) a des répercussions négatives coûteuses tant pour la société et les employeurs que pour les employés et les membres de leur famille². Afin de mieux comprendre, limiter et prévenir le CTF, bien des chercheurs ont analysé ses déterminants, principalement les caractéristiques du travail, du contexte organisationnel et de la situation familiale³. Au cours des dernières années, les gouvernements et les employeurs ont introduit divers changements pour aider les employés à mieux équilibrer ou balancer leur emploi et leur famille. Au Québec, notamment, le gouvernement a mis en place des Centres de la petite enfance et des services de garde en milieu scolaire, ainsi

Sylvie St-Onge est professeure titulaire au Service de l'enseignement du management, HEC Montréal, Montréal, Québec (Sylvie.St-Onge@hec.ca).

Guylaine Deschênes est psychologue industrielle et consultante en ressources humaines et développement organisationnel, Montréal (gdeschenes@gdressources.com).

Stéphane Renaud est professeur titulaire à l'École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, Québec (stephane.renaud@umontreal.ca).

Remerciements : Les auteurs remercient les organismes subventionnaires gouvernementaux (FQRSC et CRSH) pour leur appui financier.

que le Régime québécois d'assurance parentale. On y retrouve aussi des camps de jour d'été pour les enfants d'âge scolaire dans bien des municipalités. Au Canada, le gouvernement donne une prestation universelle pour la garde d'enfants de moins de six ans aux familles admissibles. Au fil des dernières années, les employeurs ont aussi adopté des mesures plus ou moins formelles afin de limiter les répercussions du CTF (p. ex., congés et avantages sociaux, aménagement du temps et du lieu de travail, gestion de carrière) mais il semble qu'un faible pourcentage des employés admissibles les utilisent (CROP, 2001; Lero, Richardson et Korabik, 2009; Pohlmann et Dulipovici, 2004).

Reconnaissant l'importance – d'ailleurs démontrée – des caractéristiques situationnelles (comme les lois, les caractéristiques du travail, de l'organisation et de la famille) sur le CTF, la présente recherche innove en analysant de manière approfondie l'effet particulier des dispositions personnelles des employés sur le CTF. Aux fins de cette étude, les dispositions personnelles sont des traits ou tendances naturelles qui teintent la majorité des comportements et des attitudes des personnes, telles l'optimisme, la ténacité, la vivacité, l'extroversion, la confiance en soi, la flexibilité, l'estime de soi. Après avoir revu les écrits sur le CTF entre 1980 et 2002, Eby *et al.* (2005) mettent de l'avant que la notion de « soi » n'a pas été adéquatement traitée. Pourtant, encore tout récemment, Greenhaus et Allen (2006) exprimaient que l'équilibre ou la balance entre le travail et la famille, soit « l'étendue avec laquelle l'efficacité ou satisfaction avec les rôles à l'égard du travail et de la famille sont compatibles avec les priorités de la vie d'une personne » étaient certainement en partie fonction des attentes ou des yeux de chaque personne (*eye of the beholder*).

Perspective théorique et hypothèses

Perspective théorique

Selon la *perspective des dispositions personnelles*, les individus sont prédisposés, de par leurs traits individuels, à percevoir et à évaluer de façon plus ou moins constructive leur environnement et à agir en conséquence (Lazarus, 1990; Weiss et Adler, 1984). En d'autres mots, cette perspective propose que la structure de la personnalité des personnes influence leur jugement à l'égard de leurs situations (p. ex., Judge, Locke et Durham, 1997). À ce jour, l'influence des facteurs de dispositions personnelles, particulièrement les traits de personnalité, sur les attitudes au travail (p. ex., Staw, Bell et Clausen, 1986), la satisfaction à l'égard du travail (voir la méta-analyse de Dormann et Zapf, 2001; Judge, Locke et Durham, 1997) le succès en carrière (p. ex., Bozionelos, 2004; Judge *et al.*, 1999) et les préférences en matière de rémunération (p. ex., Clugton, Howell et Dorfman, 2000; Vandenberghe, St-Onge et Robineau, 2008) a été étudiée et confirmée. Selon Bell et Staw (1989), l'effet des dispositions individuelles sera même plus susceptible d'être important face à des situations qui n'exercent pas trop de pression et qui accordent aux personnes une certaine latitude dans leurs comportements, ce qui semble le cas de la CTF. Par conséquent, on peut penser que certaines personnes seraient prédisposées à interpréter positivement ou négativement leurs expériences familiales et professionnelles sans égard aux caractéristiques réelles des mesures sociales et des caractéristiques de leur organisation, de leur travail et de leur famille.

À ce jour, peu d'auteurs ont analysé ou traité de l'influence potentielle de certains traits individuels sur le CTF. S'appuyant sur les résultats de l'étude de Spector et O'Connell (1994) qui confirme un lien positif entre l'affectivité négative et le stress, Carlson (1999) propose et confirme que plus les individus ressentent des états émotifs négatifs, plus ils ressentent de CTF. D'autres chercheurs ont analysé l'effet de l'engagement des personnes envers leur travail et leur famille sur leur CTF mais leurs résultats varient : certains trouvent un effet positif, d'autres un effet négatif ou encore, un impact non statistiquement significatif (Adams, King et King, 1996; Carlson et Kacmar, 2000; Eagle *et al.*, 1998; Hamner, Bauer et Grandey, 1997). Cette étude vise à combler ce besoin.

Hypothèses

Au cours des dernières années, de plus en plus d'auteurs considèrent le CTF comme un concept global dans lequel s'insèrent deux types de conflits : le « conflit travail \rightarrow famille » où le travail interfère sur la quantité ou la qualité du temps consacré à la vie familiale ($T \rightarrow F$) et le « conflit famille \rightarrow travail » où les préoccupations familiales interfèrent sur la vie professionnelle ($F \rightarrow T$) (Carlson, Kacmar et Williams, 2000). Considérant le CTF comme un phénomène bidirectionnel, nous examinerons séparément les déterminants du conflit $T \rightarrow F$ et celui moins étudié du conflit $F \rightarrow T$, ce qui ajoute à la validité des résultats selon Kossek et Ozeki (1998).

Dans un premier temps, nous analysons les *effets directs* de quatre dispositions personnelles – la personnalité de type A, le leadership de soi et l'engagement au travail et dans la famille – sur les deux mesures du CTF : le conflit $T \rightarrow F$ et le conflit $F \rightarrow T$. Comme dispositions personnelles, les personnes peuvent se distinguer sur la base de leur *engagement envers le travail et envers la famille*. Ces engagements font référence à l'identification ou à l'importance accordée par une personne à un domaine (travail ou famille) ainsi qu'à sa prépondérance dans sa vie (Hackett, Lapierre et Hausdorf, 2001). On peut ici s'attendre à ce que plus les employés s'engagent envers leur travail, plus ils ressentent un conflit $T \rightarrow F$ et que plus ils s'engagent envers leur famille, plus ils ressentent un conflit $F \rightarrow T$. À ce jour, certains auteurs ont aussi proposé qu'une *personnalité de type A* – caractérisée par la compétitivité, l'impatience, l'irritabilité, l'anxiété et le besoin de contrôler les événements – tend à ressentir plus d'ambiguïté, de conflits de rôles et de surcharge de travail (Greenglass, 1990; Spector et O'Connell, 1994). Selon Van den Berg et Schalk (1997), les personnalités de type A peuvent davantage se sentir surchargées et être effectivement plus surchargées à cause de leur tendance à vouloir toujours en faire plus dans le moins de temps possible. On peut donc s'attendre à ce qu'une personne qui a plus une personnalité de type A ressente plus de CTF. Finalement, on peut s'attendre à ce que le *leadership de soi*, soit une aptitude individuelle permettant à une personne d'adopter des stratégies qui aident à se structurer, à se motiver, à gérer sa vie afin de répondre de façon satisfaisante aux attentes de leurs différents rôles (Manz, 1986), réduise le CTF. En effet, l'autodiscipline (ou l'automotivation) qui mène à une série de comportements permettant d'établir ses propres objectifs, de suivre son progrès et de se récompenser pour l'atteinte des buts fixés devrait faire en sorte qu'une personne puisse mieux équilibrer le travail et la famille.

Finalement, dans un deuxième temps, nous analyserons *l'effet modérateur* (interactif) des quatre dispositions personnelles étudiées sur les liens entre les caractéristiques du travail et de la famille et les deux mesures du CTF ($T \rightarrow F$ et $F \rightarrow T$). Plus précisément, nous testerons les hypothèses suivantes :

HYPOTHÈSE 1 : Plus les employés s'engagent envers leur travail, plus ils ressentent un conflit $T \rightarrow F$.

HYPOTHÈSE 2 : Plus les employés s'engagent envers leur famille, plus ils ressentent un conflit $F \rightarrow T$.

HYPOTHÈSE 3 : Plus les employés ont une personnalité de type A, plus ils ressentent des conflits $T \rightarrow F$ (H3a) et $F \rightarrow T$ (H3b)

HYPOTHÈSE 4 : Plus les employés ont un leadership de soi élevé, moins ils ressentent des conflits $T \rightarrow F$ (H4a) et $F \rightarrow T$ (H4b).

HYPOTHÈSE 5 : L'engagement envers le travail, l'engagement envers la famille, la personnalité de type A et le leadership de soi modèrent l'effet des caractéristiques du travail et de la famille sur les conflits $T \rightarrow F$ (H5a) et $F \rightarrow T$ (H5b).

Méthodologie

Cette étude a été menée en deux temps auprès des membres de deux organisations : la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (dorénavant CRHA) du Québec. Les données ont été colligées par l'entremise de deux questionnaires⁴, très similaires, remplis par 1,398 syndiqués de la CSN et par 532 membres de l'Ordre des CRHA. Ces taux de réponse respectifs de 16 % et 14 % sont acceptables compte tenu de la longueur des questionnaires et du fait que la méthodologie supposait l'intervention de plusieurs personnes interposées entre l'équipe de recherche et les répondants. Ces deux grands échantillons nous permettent de vérifier en parallèle les hypothèses proposées auprès de différentes catégories de personnel : surtout des professionnels pour ce qui est de l'Ordre des CRHA et surtout du personnel administratif et technique dans les divers milieux de la CSN. Pour répondre au questionnaire, les personnes contactées devaient avoir au moins un enfant à charge; lorsqu'elles ne répondaient pas à ce critère, elles étaient invitées à remettre le questionnaire à une personne admissible de leur entourage. Nous avons eu accès à deux terrains différents à deux moments et, suite à des ententes avec les collaborateurs, des différences mineures sur le plan des variables mesurées ont été apportées. Plus précisément, le leadership de soi (comme disposition personnelle) et la désirabilité sociale (comme variable de contrôle) ont été mesurées dans le questionnaire utilisé auprès de l'Ordre des CRHA alors que la personnalité de type A a été mesurée dans le questionnaire utilisé pour les membres de la CSN.

Mesures des variables

Les échelles pour mesurer les *conflits travail-famille* ($T \rightarrow F$) et *famille-travail* ($F \rightarrow T$) comportent chacune sept énoncés dont cinq ont été adaptés de l'échelle de Kopel-

man, Greenhaus et Connolly (1983) et deux autres ont été adaptés de l'échelle de Frone, Russell and Cooper (1992a). Pour les échantillons de la CSN et de l'Ordre des CRHA, les mesures du conflit T→F et du conflit F→T présentent les mêmes coefficients de cohérence interne respectivement égale à ,86 et ,88.

En ce qui a trait aux dispositions personnelles, pour mesurer l'*engagement envers le travail*, nous avons retenu une mesure utilisée par d'autres chercheurs (Kanungo, 1982; Frone, Russell and Cooper, 1992a), soit quatre énoncés associés à une échelle Likert allant de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord ». Tel que suggéré par Frone et Rice (1987), les mêmes énoncés ont été retenus pour mesurer l'*engagement dans la famille*, le terme « travail » ayant toutefois été modifié par le mot « famille ». Pour les échantillons de la CSN et de l'Ordre des CRHA, les mesures de l'engagement envers le travail et l'engagement envers la famille présentent des coefficients de cohérence interne respectivement égaux à ,65 et ,84 ainsi qu'à ,72 et ,82. La *personnalité de type A* a été mesurée dans le questionnaire distribué au sein des syndiqués de la CSN seulement en retenant les 12 énoncés de Cooper (1981), chacun associé à une échelle Likert allant de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord » dont la cohérence interne s'élève à ,52. Le *leadership de soi* a été mesuré dans le questionnaire distribué au sein des membres de l'Ordre des CRHA seulement en retenant les 23 énoncés de l'échelle de Manz (1992) dont la cohérence interne s'élève à ,82.

Au sein des deux échantillons, les *caractéristiques du travail et de la famille* ont été mesurées de façon identique. Les caractéristiques du travail ont été mesurées par des questions sur le nombre d'heures travaillées par semaine, le temps consacré quotidiennement aux déplacements pour aller et revenir du travail (en heures), la nature des rôles (ambiguïté, surcharge et conflit). Les caractéristiques de la famille ont été mesurées par des questions sur le nombre d'enfants, leur âge, la présence d'un conjoint, le soutien prodigué par le conjoint, le nombre d'heures consacrées par le conjoint à son travail et la charge familiale. Cette dernière caractéristique tient compte du nombre d'enfants en bas âge et provient d'une mesure calculée selon la somme des produits entre le nombre d'enfants de chacune des cinq catégories d'âge des questionnaires, et un poids qui leur a été attribué (nombre d'enfants de moins de trois ans multiplié par cinq, nombre d'enfants de trois à six ans par quatre, etc.). Pour chacun des échantillons, une analyse factorielle en composantes principales a été menée sur les caractéristiques du travail et de la famille. Cela a permis de regrouper les caractéristiques du travail en deux facteurs : les « exigences du travail » (regroupe les énoncés des perceptions d'ambiguïté, de surcharge et de conflit de rôles au travail) et le « temps consacré au travail » (regroupe les énoncés traitant des heures de travail et du temps de déplacement). Cela a aussi permis de regrouper les caractéristiques de la famille en deux grands facteurs : les « responsabilités familiales » (p. ex., charge familiale, nombre d'enfants, âge des enfants, présence d'un conjoint) et le « soutien du conjoint » (p. ex., aide prodiguée par le conjoint, heures travaillées par le conjoint). Le tableau 1 présente les résultats de ces analyses factorielles.

TABLEAU 1
Analyses factorielles sur les caractéristiques du travail et de la famille

Échantillon	Caractéristiques du travail				Caractéristiques de la famille			
	CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)		CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)	
Caractéristiques du travail et de la famille	Exigences du travail ¹	Temps consacré au travail ²	Exigences du travail ¹	Temps consacré au travail ²	Responsabilités familiales ¹	Soutien du conjoint ²	Responsabilités familiales ¹	Soutien du conjoint ²
Temps travaillé / semaine ^a		,70		,80				
Temps de déplacement /jour ^a		-,67		-,56				
Ambiguïté ^c	,69		,79					
Surcharge ^c	,67		,67					
Conflit intra-rôle ^c	,76		,82					
Charge familiale: n, et âge ^a					,73		,78	
Présence d'un conjoint ^b					,75		,56	
Heures de travail du conjoint ^a						,80	,52	
Aide du conjoint ^c						-,73		,89
Valeurs propres (<i>eigenvalues</i>)	1,59	1,04	1,79	1,16	1,18	1,18	1,20	1,09
% de variance	31,73	20,75	35,79	23,13	29,59	29,51	29,99	27,33

CSN : Confédération des syndicats nationaux // CRHA : Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

^a Variable sur une échelle continue

^b Variable dichotomique (1 = Non et 2 = Oui)

^c Variable sur une échelle de 1 (« Tout à fait en désaccord ») à 7 (« Tout à fait d'accord »)

Finalement, notons que nous avons contrôlé l'effet de deux variables, soit le sexe (variable dichotomique : féminin ou masculin) et l'âge (variable continue). L'échantillon de l'Ordre des CRHA nous permet aussi de contrôler pour la *désirabilité sociale*, c'est-à-dire pour la tendance à donner des réponses en fonction de ce que la société approuve comme pensées et comportements. Pour mesurer la désirabilité sociale nous avons utilisé la version raccourcie (13 items, $\alpha = ,68$) de l'échelle originale de Crowne et Marlowe (1964, 33 items) qui a déjà été validée par Ballard (1992).

Profil des variables

Le tableau 2 présente les différences de moyennes entre les deux échantillons et entre les hommes et les femmes pour les conflits T→F et F→T ainsi que pour l'engagement envers le travail et envers la famille⁵. On y constate que le conflit T→F est statistiquement plus élevé que le conflit F→T, tant chez les hommes que chez les femmes, et ce, pour les deux échantillons. Ce résultat est conforme à celui des études passées et confirme la proposition de Frone, Russell and Cooper (1992b) à l'effet que la sphère familiale serait plus perméable que la sphère professionnelle, laissant ainsi le travail interférer plus facilement avec les besoins de la famille. Par ailleurs, comparées aux hommes, on observe que les femmes expriment ressentir significativement plus de conflits T→F et de conflits F→T et

ce, pour les deux échantillons à l'étude. On peut aussi observer que l'engagement envers la famille est significativement plus élevé que l'engagement envers le travail, tant pour les hommes que les femmes et ce, pour les deux échantillons. Toutefois, comparativement aux hommes, les femmes tendent à exprimer un engagement significativement moins élevé envers le travail et un engagement significativement plus élevé envers la famille.

TABLEAU 2
Analyses de comparaisons de moyennes sur des variables de la recherche

Échantillon	CSN (N = 1 398)			Ordre des CRHA (N = 532)		
	Moyenne	Écart-type	Valeur du test	Moyenne	Écart-Type	Valeur du test
Conflit T→F ^a	3,93	1,33	t = 41,57***	3,49	1,07	t = 29,78***
Conflit F→T ^a	2,52	1,15		1,99	,91	
Conflit T→F hommes	3,55	1,34	F = 36,07***	3,27	1,06	F = 15,18***
Conflit T→F femmes	4,05	1,29		3,64	1,05	
Conflit F→T hommes	2,27	1,10	F = 19,66***	1,84	,80	F = 9,5**
Conflit F→T femmes	2,59	1,15		2,10	,96	
Engagement envers le travail ^a	3,68	1,00	t = 55,10***	3,98	,94	t = -23,78***
Engagement envers la famille ^a	5,85	,86		5,21	,67	
Engagement travail – hommes	3,90	,98	F = 21,09***	4,10	,88	F = 6,31*
Engagement travail – femmes	3,61	1,00		3,89	,95	
Engagement famille – hommes	5,68	,91	F = 18,03***	5,06	,70	F = 18,61***
Engagement famille – femmes	5,91	,84		5,31	,62	

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

CSN : Confédération des syndicats nationaux // CRHA : Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

^a Variable sur une échelle de 1 (« Tout à fait en désaccord ») à 7 (« Tout à fait d'accord ») pour l'échantillon de la CSN et de 1 (« Tout à fait en désaccord ») à 6 (« Tout à fait en accord ») pour l'échantillon de l'Ordre des CRHA

Résultats

Afin de tester les hypothèses 1 à 4, nous avons mené des analyses bivariées, d'abord de corrélation simple et ensuite, de corrélation partielle afin d'aplanir l'effet des variables de contrôle. Les tableaux 3 et 4 montrent les résultats des analyses de corrélations simples au sein des échantillons de la CSN et de l'Ordre des CRHA respectivement. Le tableau 5 montre les résultats des corrélations partielles entre les caractéristiques du travail et de la famille, les dispositions personnelles et les deux mesures de conflits, après avoir contrôlé pour le sexe et l'âge dans les deux échantillons, ainsi que pour la désirabilité sociale dans l'échantillon de l'Ordre des CRHA. Avant de traiter des résultats des hypothèses 1 à 4, observons que les tableaux 3 et 4 montrent que, dans les deux échantillons, plus les répondants sont âgés moins ils expriment ressentir les deux formes de CTF étudiées. Pour les deux échan-

TABLEAU 3
Corrélations entre les variables – Échantillon de la CSN (N = 1 398)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Sexe ^a	–														
2. Âge ^b	–,21**	–													
3. Travail – Hrs / sem. ^b	–,30**	,18**	–												
4. Déplacements – Hrs / jour ^b	,04	–,08**	–,01	–											
5. Ambiguïté ^c	–,09**	–,03	,01	,06*	–										
6. Surcharge ^c	,06*	–,07*	,11**	,00	,22**	–									
7. Conflit ^c	–,09**	,01	,07**	,08**	,31**	,30**	–								
8. Charge familiale ^b	–,07*	–,45**	–,05	,12**	,06*	,05	,05	–							
9. Aide du conjoint ^c	–,19**	–,01	,06	–,05	–,15**	–,13**	–,08*	,06*	–						
10. Emp. conj. – Hrs / sem. ^b	,40**	–,09**	–,02	,06	–,05	,04	–,04	,01	–,18**	–					
11. Engagement travail ^c	–,12**	,15**	,20**	–,04	–,05	,05*	–,05*	–,08**	,00	–,00	–				
12. Engagement famille ^c	,11*	–,13**	–,14**	–,00	–,08**	–,02	–,08**	,13**	,09**	,03	–,24**	–			
13. Type A ^d	,07*	–,01	,09**	–,02	,04	,16**	,12**	–,02	–,16**	,09**	,11**	–,01	–		
14. Conflit T → F ^c	,16**	–,11**	,15**	,19**	,16**	,42**	,30**	,18**	–,21**	,09**	–,01	,03	,18**	–	
15. Conflit F → T ^c	,12**	–,16**	–,03	,18**	,23**	,28**	,28**	,23**	–,25**	,08*	–,03	,03	,08**	,51**	–

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

CSN : Confédération des syndicats nationaux

^a Variable dichotomique (1 = Hommes et 2 = Femmes)

^b Variable sur une échelle continue

^c Variable sur une échelle de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord »

^d Variable sur une échelle de 1 à 84

TABLEAU 4
Corrélations entre les variables – Échantillon de l'Ordre des CRHA (N = 532)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Sexe ^b	—															
2. Âge ^b	-,35**	—														
3. Désirabilité sociale ^c	,12**	-,01	—													
4. Heures de travail/sem. ^b	-,26**	,13**	,02	—												
5. Temps de déplacements ^b	,07	-,07	,01	-,07	—											
6. Ambiguïté de rôles ^c	-,03	-,06	,13**	-,01	,03	—										
7. Surcharge de rôles ^c	,06	-,06	-,09*	,28**	-,01	,29**	—									
8. Conflit de rôles ^c	-,06	,11*	-,24**	,13**	,03	,47**	,38**	—								
9. Charge familiale ^b	,09*	-,38**	,04	-,04	,09*	-,04	,03	-,08	—							
10. Soutien du conjoint ^c	-,16**	-,01	,13**	,06	,05	-,16**	-,10	-,18**	,04	—						
11. Emp. conj. – Hrs/sem. ^b	,46**	-,23**	,04	-,01	-,09	,01	-,03	,01	,14**	-,13*	—					
12. Engagement travail ^c	-,11*	,19**	-,04	,31**	-,03	-,10*	,01	-,09	-,09*	,02	-,09	—				
13. Engagement famille ^c	,19**	-,20**	,05	-,15**	,03	-,02	-,07	-,06	,14**	,24**	,11*	-,07	—			
14. Leadership de soi ^c	,07	,06	,28**	,15**	,02	-,29**	-,11*	-,17**	-,05	,19**	,06	,27**	,11*	—		
15. Conflit T→F ^c	,17**	-,18**	-,16**	-,28**	,11*	,25**	,47**	,25**	,09*	-,16**	,16**	,08	-,09	-,17**	—	
16. Conflit F→T ^c	,14**	-,20**	-,21**	-,14**	,18**	,21**	,15**	,15**	,16**	-,18**	,17**	-,09*	,04	-,23**	,36**	—

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

CRHA : Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

(a) Variable dichotomique (1 = Hommes et 2 = Femmes)

(b) Variable sur une échelle continue

(c) Variable sur une échelle de 1 « Tout à fait en désaccord » à 6 « Tout à fait en accord »

TABLEAU 5

Corrélations partielles entre les caractéristiques du travail et de la famille, les dispositions personnelles et les conflits T→F et F→T (en contrôlant pour le sexe, l'âge et la désirabilité sociale)

Échantillon	CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)	
	Conflit T→F	Conflit F→T	Conflit T→F	Conflit F→T
Caractéristiques du travail, de la famille et des dispositions personnelles				
Temps consacré au travail ^a	,02	-,09*	,27***	-,09
Exigences du travail ^a	,42***	,38***	,39***	,25***
Responsabilité familiale ^a	,13***	,20***	,13*	,17**
Soutien du conjoint ^a	,13***	,19***	-,16**	-,14*
Engagement travail ^b	,01	,01	-,02	-,11
Engagement famille ^b	,01	-,00	-,14*	,00
Type A ^c	,22**	,06		
Leadership de soi ^b			-,15**	-,17**

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

CSN : Confédération des syndicats nationaux // CRHA : Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

^a Facteurs issus des analyses factorielles

^b Variable sur une échelle de 1 (« Tout à fait en désaccord ») à 7 (« Tout à fait en accord »)

^c Variable sur une échelle de 1 à 84

tilons, nous pouvons aussi constater que le facteur « exigences du travail » – qui réfère à l'ambiguïté, à la surcharge et au conflit intra-rôle au travail – s'avère la variable la plus fortement corrélée avec les deux types de CTF. Par ailleurs, il importe aussi d'observer que les dispositions personnelles étudiées expliquent mieux le conflit T→F que le conflit F→T.

Les hypothèses 1 et 2 reçoivent peu d'appui. En effet, les matrices de *corrélations simples* présentées aux tableaux 3 et 4 révèlent que les relations entre, d'une part, *l'engagement envers le travail* et le conflit T→F et, d'autre part, entre *l'engagement envers la famille* et le conflit F→T, ne sont pas significatives et ce, pour les deux échantillons.

Les analyses de *corrélations partielles*, présentées au tableau 5, montrent un lien significatif non prévu : plus les répondants de l'Ordre des CRHA expriment être engagés envers leur famille, moins ils disent ressentir de conflit T→F. Les résultats obtenus auprès de la CSN semblent appuyer l'hypothèse 3, soit un lien positif significatif entre une *personnalité de type A* et les deux types de CTF (T→F, F→T). Cependant, après avoir contrôlé pour le sexe et l'âge des répondants, les résultats confirment qu'une personnalité de type A est liée positivement au conflit T→F. Les résultats obtenus auprès de l'Ordre des CRHA appuient l'hypothèse 4. Il y a un lien négatif entre le *leadership de soi* et les deux types de CTF (T→F, F→T). Même après avoir contrôlé pour le sexe et l'âge des répondants de l'échantillon de l'Ordre des CRHA, le *leadership de soi* reste négativement corrélé avec le conflit T→F et le conflit F→T.

Pour tester les hypothèses 5a et 5b, nous avons effectué des analyses de *régression multiple hiérarchique* en forçant l'entrée des variables dans les équations. Nous y avons aussi inclus des termes d'interaction reliant chaque disposition personnelle avec les facteurs du travail et de la famille. Cette technique vise à vérifier de quelle façon la

relation entre les caractéristiques de l'environnement (x) et les types de conflits (y) pouvait être modérée par l'interaction avec les dispositions personnelles (z). Si la forme de la relation varie avec « z » (ce qui est le cas lorsque les interactions sont significatives), nous pouvons affirmer que « x » et « z » interagissent pour déterminer « y » (Arnold, 1982). Plus précisément, des analyses de régression hiérarchique ont été menées en entrant les blocs de variables dans l'ordre suivant : les variables de contrôle, les caractéristiques du travail et de la famille, les dispositions personnelles, et enfin, les interactions entre les dispositions personnelles et les caractéristiques du travail et de la famille. Les résultats de ces analyses de régression sont présentés aux tableaux 6, 7 et 8⁶.

TABLEAU 6

Analyses de régressions hiérarchiques visant à évaluer l'effet respectif des variables de contrôle, des caractéristiques du travail et de la famille, de l'engagement envers le travail et de l'engagement envers la famille sur les conflits T→F et F→T

Échantillon	Conflit T→F				Conflit F→T			
	CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)		CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
ÉTAPE 1 : Variables de contrôle								
Sexe ^a	,03***		,12***		,03***		,13***	
Âge ^b		,14***		,28***		,07*		,11
Désirabilité sociale ^d		-,09**		-,04		-,14***		-,19**
ÉTAPE 2 : Caractéristiques de l'emploi et de la famille								
Temps de travail ^c	,19***		,21***		,20***		,11***	
Exigences du travail ^c		-,03		,23***		-,08**		-,13*
Responsabilités familiales ^c		,40***		,34***		,34***		,24***
Soutien du conjoint ^c		,09**		,14*		,18***		,18**
ÉTAPE 3 : Dispositions personnelles								
Engagement envers le travail ^d	,00		,00		,00		,00	
ÉTAPE 4 : Variables d'interactions								
Temps de travail X Engagement envers le travail		,01*		,01		,01*		,02
Exigences du travail X Engagement envers le travail		,03		-,19		,09		,00
Responsabilités familiales X Engagement envers le travail		-,09		,16		-,11		-,34
Soutien conjoint X Engagement envers le travail		,30**		-,28		,30**		,54*
Engagement envers le travail		-,19		,32		-,28*		,09
F	24,47***		11,64***		26,09***		7,98***	
R ² total	,23		,34		,24		,26	

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

CSN : Confédération des syndicats nationaux // CRHA : Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

^a Variable dichotomique (1 = Hommes et 2 = Femmes)

^b Variable sur une échelle continue

^c Facteurs issus des analyses factorielles

^d Variable sur une échelle de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord » pour l'échantillon de la CSN et de 1 « Tout à fait en désaccord » à 6 « Tout à fait en accord » pour l'échantillon de l'Ordre des CRHA

TABLEAU 7

Analyses de régressions hiérarchiques visant à évaluer l'effet respectif des variables de contrôle, des caractéristiques du travail et de la famille et de l'engagement envers la famille sur les conflits T→F et F→T

Échantillon	Conflit T→F				Conflit F→T			
	CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)		CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
ÉTAPE 1 : Variables de contrôle	,03***		,12***		,03***		,13***	
Sexe ^a		,14***		,28***		,07*		,11
Âge ^b		-,09**		-,04		-,15***		-,19**
Désirabilité sociale ^d				-,21***				-,27***
ÉTAPE 2 : Caractéristiques de l'emploi et de la famille	,19***		,20***		,20***		,11***	
Temps de travail ^c		,03		,23***		-,08**		-,13*
Exigences du travail ^c		,39***		,34***		,35***		,24***
Responsabilités familiales ^c		,09**		,14*		,19***		,18**
Soutien du conjoint ^c		,10**		-,08		,17***		-,12*
ÉTAPE 3 : Disposition personnelle	,00		,01		,00		,00	
Engagement envers la famille ^d		,05		-,10		,02		,01
ÉTAPE 4 : Variables d'interaction	,00		,02		,00		,01	
Temps de travail X Engagement envers la famille		-,11		-,54		-,01		-,14
Exigences du travail X Engagement envers la famille		-,04		,30		,15		,99
Responsabilités familiales X Engagement envers la famille		,00		,32		,05		,17
Soutien conjoint X Engagement envers la famille		,25		-,83*		,21		-,11
F	23,38***		12,41***		25,30***		7,51***	
R ² total	,22		,35*		,23		,25	

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

^a Variable dichotomique (1 = Hommes et 2 = Femmes)

^b Variable sur une échelle continue

^c Facteurs issus des analyses factorielles

^d Variable sur une échelle de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord » pour l'échantillon de la CSN et de 1 « Tout à fait en désaccord » à 6 « Tout à fait en accord » pour l'échantillon de l'Ordre des CRHA

Comme une analyse de ces trois tableaux nous permet de le constater, tous les modèles de régression hiérarchique sont significatifs et permettent d'expliquer entre 8 et 26 % de la variance dans les deux types de CTF. Observons que, dans tous les modèles de régression, le bloc 1 « variables de contrôle » permet d'expliquer la variance dans les deux CTF dans des proportions variant entre 3 % et 14 %. Les modèles de régression auprès de l'Ordre des CRHA sont plus grands que pour ceux obtenus auprès de la CSN en raison du premier contrôle pour la désirabilité sociale en sus du sexe et de l'âge. Conformément aux résultats des analyses bivariées, tous les modèles de régression – tant pour les données de l'Ordre des CRHA que de la

TABLEAU 8

Analyses de régressions hiérarchiques visant à évaluer l'effet respectif des variables de contrôle, des caractéristiques du travail et de la famille, de la personnalité de type A et du leadership de soi sur les conflits T→F et F→T

Échantillon	Conflit T→F				Conflit F→T			
	CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)		CSN (N = 1 398)		Ordre des CRHA (N = 532)	
	Δ R ²	β	Δ R ²	β	Δ R ²	β	Δ R ²	β
ÉTAPE 1 : Variable de contrôle	,03***		,13***		,03***		,14***	
Sexe ^a		,14***		,28***		,06		,10
Âge ^b		-,09**		-,06		-,15***		-,21**
Désirabilité sociale ^d				-,23***				-,29***
ÉTAPE 2 : Caractéristiques de l'emploi et de la famille	,19***		,20***		,19***		,10***	
Temps de travail ^c		,02		,22***		-,09**		-,12*
Exigences du travail ^c		,40***		,34***		,34***		,23***
Responsabilités familiales ^c		,10**		,14*		,19***		,17**
Soutien du conjoint ^c		,09**		-,08		,16***		-,11*
ÉTAPE 3 : Dispositions personnelles	,02***		,01**		,00		,01	
Personnalité de type A ^e		,14				-,01		
Leadership de soi ^d				-,11*				-,08
ÉTAPE 4 : Variables d'interaction	,01		,00		,01		,00	
Temps de travail X Type A		,52**				,40		
Exigences du travail X Type A		-,05				-,22		
Responsabilités familiales X Type A		-,07				,13		
Soutien du conjoint X Type A		,09				-,08		
Temps de travail X Leadership de soi				-,33				,18
Exigences du travail X Leadership de soi				-,03				-,37
Responsabilités familiales X Leadership de soi				,38				,21
Soutien du conjoint X Leadership de soi				-,18				,20
F	26,11***		11,72***		23,65***		7,49***	
R ² total	,25		,34		,23		,25	

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

^a Variable dichotomique (1 = Hommes et 2 = Femmes)

^b Variable sur une échelle continue

^c Facteurs issus des analyses factorielles

^d Variable sur une échelle de 1 « Tout à fait en désaccord » à 7 « Tout à fait d'accord » pour l'échantillon de la CSN et de 1 « Tout à fait en désaccord » à 6 « Tout à fait en accord » pour l'échantillon de l'Ordre des CRHA

^e Variable sur une échelle de 1 à 84

CSN – montrent que les deux types de CTF sont moins élevés parmi les hommes que les femmes et qu'ils diminuent avec l'âge. Par ailleurs, les modèles de régression de l'échantillon de l'Ordre des CRHA confirment un lien négatif entre la désirabilité sociale et les deux types de CTF. Ceci signifie que plus les répondants se préoccupent de répondre ce qu'ils pensent être socialement apprécié moins ils disent ressentir de

CTF. Observons aussi que, dans tous les modèles de régression, les caractéristiques du travail et de la famille ont un effet significatif important comme elles permettent, une fois les variables de contrôle entrées, d'améliorer le pourcentage de variance expliquée dans les mesures de CTF dans des proportions variant entre 10 % et 21 %. Manifestement, les caractéristiques du milieu de travail et du milieu familial restent des déterminants très importants de CTF.

L'hypothèse 5a selon laquelle les dispositions personnelles modèrent l'effet des caractéristiques du travail et de la famille sur le *conflit T→F* s'avère confirmée pour trois termes d'interaction : (1) « Personnalité de type A/temps de travail » : un employé ayant une personnalité de type A et consacrant plus de temps au travail exprime ressentir plus de conflit T→F (échantillon de la CSN); (2) « Engagement envers la famille/soutien du conjoint » : un employé qui s'engage plus envers sa famille et qui bénéficie d'un plus grand appui de son conjoint ressent moins de conflit T→F (échantillon de l'Ordre des CRHA); (3) « Engagement envers le travail/responsabilité familiale » : un employé qui s'engage plus envers sa famille et qui a plus de responsabilités familiales exprime un plus grand conflit T→F (échantillon de la CSN). L'hypothèse 5b selon laquelle les dispositions personnelles modèrent l'effet des caractéristiques du travail et de la famille sur le *conflit F→T* s'avère confirmée pour deux termes d'interaction : (1) « Engagement envers le travail/responsabilité familiale » : un employé plus engagé envers son travail et ayant plus de responsabilité familiale ressent plus de conflit F→T (échantillons de la CSN et de l'Ordre des CRHA); (2) « Engagement envers le travail/soutien du conjoint » : un employé plus engagé envers son travail et recevant plus d'aide de son conjoint ressent moins de conflit F→T (échantillon de la CSN).

Discussion et conclusion

Cette recherche permet de mieux comprendre l'influence de quatre dispositions personnelles des employés sur l'ampleur de deux types de conflit travail-famille : T→F et F→T. Globalement, les dispositions personnelles semblent mieux prédire le conflit T→F que le conflit F→T ou modérer davantage les liens entre les caractéristiques du travail et de la famille sur le conflit T→F. Il est logique de constater que le plus important des deux types de conflit (le conflit T→F) soit davantage expliqué par les dispositions personnelles. Plus précisément, les résultats des analyses bivariées effectuées sur les données colligées au sein des membres de l'Ordre des CRHA contribuent à appuyer l'existence d'un lien négatif entre le leadership de soi et les deux types de CTF (T→F et F→T) et ce, même après avoir contrôlé l'effet du sexe et de l'âge. Quant aux analyses de régression, elles révèlent que le leadership de soi entraîne un ajout significatif dans l'explication du conflit T→F.

Ensuite, les résultats des analyses sur les données colligées auprès des membres de la CSN contribuent à appuyer l'existence d'un lien positif entre une *personnalité de type A* et les deux types de CTF (T→F et F→T). Les résultats montrent aussi qu'il s'avère important de contrôler l'effet du « sexe », une personnalité de type A étant plus associée aux femmes qu'aux hommes ($r = ,07$; $p < ,05$). D'ailleurs, après avoir contrôlé l'effet du sexe, une personnalité de type A n'est liée positivement

qu'avec le conflit T→F. De fait, une personnalité de type A représente la disposition personnelle étudiée qui explique le mieux le conflit T→F, le pourcentage de variance supplémentaire expliquée s'élevant à 2 %. Les analyses de régression montrent aussi qu'une personnalité de type A modère l'effet des caractéristiques du travail et de la famille sur le conflit T→F. En effet, un employé ayant une personnalité de type A et qui consacre plus de temps au travail, sera plus susceptible de ressentir plus de conflit T→F. Finalement, cette étude n'appuie pas l'existence d'un lien « direct » positif entre l'engagement dans le travail ou l'engagement dans la famille et les deux types de CTF. Toutefois, après avoir contrôlé l'effet de certaines variables (âge, sexe et désirabilité sociale), il semble que plus les répondants de l'Ordre des CRHA expriment être engagés envers leur famille, moins ils disent ressentir de conflit T→F. Au sein de cet échantillon, il semble aussi qu'un employé qui s'engage plus envers sa famille et qui bénéficie de plus d'appui de son conjoint ressent moins de conflit T→F. Tant pour l'échantillon de la CSN que pour celui de l'Ordre des CRHA, il semble qu'un employé qui s'engage plus envers son travail et perçoit avoir plus de responsabilités familiales ressent plus de conflit F→T. Par ailleurs, dans l'échantillon de la CSN, il apparaît qu'un employé qui s'engage plus envers son travail et reçoit plus d'aide de son conjoint, exprime ressentir moins de conflit F→T.

Apports à la théorie et à la pratique

En somme, sur le plan théorique, cette étude offre un certain appui à la perspective des dispositions personnelles qui nous permet de comprendre pourquoi, dans un même contexte organisationnel et devant relever des responsabilités professionnelles et familiales très semblables, des personnes peuvent ressentir des niveaux de conflits très différents. Sur le plan pratique, les résultats de cette recherche ont aussi des implications. Ainsi, face à des situations d'emplois ou des situations familiales particulièrement exigeantes, les employeurs doivent se soucier d'embaucher des candidats qui présentent des dispositions personnelles qui peuvent les aider à mieux négocier ou limiter les effets du stress sur leur santé. Les employeurs doivent aussi penser à offrir davantage d'appui aux employés, à travers le coaching individualisé et le programme d'aide aux employés afin de leur permettre de modifier leurs propres attitudes et de faire des choix judicieux et cohérents tant sur le plan personnel que professionnel. Tel que suggéré récemment par Grzywacz et Carlson (2007), les employeurs doivent adopter des stratégies non seulement organisationnelles, mais individuelles (p. ex., flexibilité du temps de travail, congés). De la même façon, les employés ne doivent pas seulement compter sur une modification du contexte de travail et de la famille pour mieux prévenir leur CTF mais aussi analyser leurs propres traits et dispositions de manière à changer leurs propres attitudes ou encore, à faire des choix professionnels et familiaux plus cohérents et plus respectueux de leur personne. Il est stressant de vivre avec un conjoint(e) inapproprié (conflit ouvert ou silencieux) ou d'occuper un emploi ou de faire un travail qui n'utilise pas nos propres talents ou qui va à l'encontre de nos valeurs et attentes dans la vie. Les employés doivent apprendre à gérer leurs vies professionnelle et familiale et les employeurs doivent les aider à cet égard en sus d'offrir des conditions de travail favorables à l'équilibre travail-famille.

If work–family balance is, in fact, in the eye of the beholder, an extreme view would argue that there is little that can be done to create systematic strategies to help individual workers balance work and family, because the experience of work–family balance is inherently idiosyncratic. Even more concerning, is the potential for reducing work–family balance down to an individual-level problem. [...] Of course, work–family balance is likely shaped by both individual and contextual factors, thereby necessitating a view of the construct that is not exclusively psychological. [p. 458] However, individuals also play a role in shaping their work–family balance because they participate (actively or passively) in the social negotiation of role related expectations. This suggests that practitioners responsible for promoting work–family balance should devise multilevel interventions. Working at multiple levels within the organization is consistent with standard HRD practice as well as other organizational functions like health promotion/wellness (McLeroy, Bibeau, Steckler, & Glanz, 1988; Stokols, 1996), and they would likely be effective for promoting work–family balance... Practitioners are encouraged to explore and evaluate comparable multilevel strategies in their organizations (Grzywacz et Carlson, 2007 : 465)

Limites de la recherche et avenues de recherche

Comme toutes les données sont colligées par un seul questionnaire, les résultats sont sujets à la subjectivité du répondant et au problème de multicollinéarité (covariance). De plus, les analyses ne permettent pas de confirmer le sens véritable des relations. Par ailleurs, comme les données sont colligées auprès de deux échantillons particuliers, les résultats ne sont pas automatiquement généralisables. Il faut aussi souligner que beaucoup plus de femmes que d'hommes ont participé à la recherche. Il est donc possible que des traits personnels ou des contextes de travail ou de famille particuliers distinguent les répondants des non-répondants. Enfin, l'état de santé des répondants n'a pas été pris en compte alors qu'il peut jouer un rôle dans le CTF.

Comme peu de recherches ont exploré l'influence de la personnalité sur le CTF, nos résultats peuvent servir de base à des investigations futures plus approfondies. Ces dernières pourraient utiliser des méthodes d'analyses structurelles, ou un design longitudinal avec ou sans entrevues afin d'explorer, par exemple, l'effet des prédispositions individuelles en fonction des cycles de vie et des choix effectués en matière de CTF. On pourrait retenir un modèle de personnalité reconnu comme le « Five-Factor Model ». Les chercheurs pourraient aussi analyser l'effet d'autres dispositions personnelles sur le CTF (p. ex., optimisme, cible de contrôle, résistance au stress, niveaux d'aspiration ou de résignation envers la réalité). On pourrait également analyser l'influence de l'affectivité (Watson, Clark et Tellegen, 1988) sur le CTF comme on a trouvé qu'elle influençait le stress et la difficulté à s'adapter (Stone, 1981). Ces études devraient aussi poursuivre l'exploration du lien entre l'estime de soi (Jacoby, 1994; Michaud, Bégin et McDuff, 2005; Mruk, 2006) et le CTF dans la foulée de l'étude menée par Nikandrou, Panayotopoulou et Apospori (2008) qui ont confirmé que ceux qui ont une haute estime d'eux expriment moins de conflit. Les recherches pourraient aussi étudier l'effet des traits de personnalité à la lumière de la récente perspective de l'enrichissement entre le travail et la famille (Greenhaus et Powell, 2006) ou encore, de la théorie des frontières entre le travail et la famille (Campbell, 2000). Est-ce que certains traits personnels favorisent l'enrichissement entre le travail et la famille ou encore, font en sorte que les employés peuvent plus ou moins tolérer des frontières perméables entre la famille et le travail ?

Notes

- 1 L'expression conflit travail-famille est retenue aux fins de ce texte comme elle est plus fréquemment utilisée. Par contre, il importe de mentionner que nous l'utilisons comme synonyme d'autres expressions comme le « conflit emploi-famille » ou encore, « conflit emploi-vie personnelle ».
- 2 Pour la société et les employeurs, le CTF engendre des coûts énormes imputables à une augmentation des coûts du système public de santé, des retards, de l'absentéisme, du roulement, des accidents de travail ou encore, une baisse de la mobilité, de la productivité et de la performance (p. ex., Bachmann, 2000; Duxbury, Higgins et Johnson, 2004; Guérin *et al.*, 1997; Leiter et Durup, 1996; MacBride-King et Bachmann, 1999; Thomas et Ganster, 1995). Pour l'employé, il entraîne aussi de l'insatisfaction au travail ou dans la vie en général, un abaissement du bien-être (Aryee, Fields et Luk, 1999; Kossek et Ozeki, 1998; Rice, Frone et McFarlin, 1992), des problèmes de santé liés au stress tels que migraines, hypertension, dépression, épuisement, abus de substances et problèmes familiaux (p. ex., violence, divorce, délinquance, abandon scolaire) (Bacharach, Bamberger et Conley, 1991; Frone et Russell, 1997; Frone, Russell et Cooper, 1992a; Grzywacz et Bass, 2003; Kossek et Ozeki, 1998; O'Hare, 1997).
- 3 Du côté du travail, le CTF semble influencé par le nombre d'heures travaillées, la satisfaction au travail, la pression, les horaires de travail, la nature du travail, la durée des déplacements quotidiens, la nature des rôles, la sécurité d'emploi, l'appui social, la disponibilité de pratiques de gestion, la culture organisationnelle, etc. (Aryee, Fields et Luk, 1999; Carlson et Kacmar, 2000; Duxbury et Higgins, 2001; Eagle *et al.*, 1998; Eby *et al.*, 2005; Frone, 2003; Frone, Yardley et Markel, 1997; Hamner, Bauer et Grandey, 2003; Higgins, Duxbury et Johnson, 2000; Kinnunen et Mauno, 1998; Mesmer-Magnus et Viswesvaran, 2006; Rhnima, 2001; Voydanoff, 1988; Yang *et al.*, 2000; Zedeck et Mosier, 1990). Du côté de la famille, le CTF semble influencé par la satisfaction conjugale, le nombre d'heures consacrées aux responsabilités familiales, le nombre et l'âge des enfants, la présence d'un enfant ou d'une personne malade, handicapée, âgée ou avec un comportement problématique, etc. (p. ex., Aryee, Fields et Luk, 1999; Carlson et Kacmar, 2000; Carlson et Perrewé, 1999; Duxbury et Higgins, 2001; Frone, Yardley et Markel, 1997; Kelly et Voydanoff, 1985; Kinnunen et Mauno, 1998; Zedeck et Mosier, 1990; Vinokur, Pierce et Buck, 1999; Yang *et al.*, 2000).
- 4 Les auteurs tiennent à souligner que ces questionnaires – notamment, les mesures des variables de la présente étude – ont été développés avec Gilles Guérin alors qu'il était professeur à l'Université de Montréal.
- 5 Un tableau présentant le profil des variables et des répondants des deux échantillons de recherche peut être demandé auprès du premier auteur.
- 6 Des tests (PP-plot) nous ont permis de confirmer la normalité de la distribution des données pour nos variables. Notons que dans tous les cas les facteurs d'inflation de la variance (VIF) étaient inférieurs à 10 (à l'exception des termes d'interaction), ce qui confirme l'absence de multicollinéarité entre les variables (Neter, Wasserman et Kutner, 1990).

Bibliographie

- Adams, G.A., L.A. King et D.W. King. 1996. « Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction ». *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Arnold, H.J. 1982. « Moderator Variables: A Clarification of Conceptual, Analytic, and Psychometric Issues ». *Organizational Behavior and Human Performance*, 29, 143-174.
- Aryee, S., D. Fields et V. Luk. 1999. « A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Management*, 25, 491-511.

- Bacharach, S.B., P. Bamberger et S. Conley. 1991. « Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work ». *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Bachmann, K. 2000. *Équilibre travail-vie personnelle : les employeurs sont-ils à l'écoute ?* Ottawa, Conference Board du Canada.
- Ballard, R. 1992. « Short Forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale ». *Psychological Reports*, 71, 1155-1160.
- Bell, N.E. et B.M. Staw. 1989. « People as Sculptors versus Sculpture: The Roles of Personality and Personal Control in Organizations ». *Handbook of Career Theory*. M.B. Arthur, D.T. Hall et B.S. Lawrence, dir. Cambridge: Cambridge University Press, 232-251.
- Bozionelos, N. 2004. « The Relationship between Disposition and Career Success : A British Study ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, septembre, 77, 403-420.
- Campbell, C.S. 2000. « Work/family Border Theory: A New Theory of Work/family Balance ». *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Carlson, D.S. 1999. « Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict ». *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D.S. et P.L. Perrewé. 1999. « The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship : An Examination of Work-Family Conflict ». *Journal of Management*, 25 (4), 513-540.
- Carlson, D.S. et K.M. Kacmar. 2000. « Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? ». *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D.S., K.M. Kacmar et L.J. Williams. 2000. « Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict ». *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Clugton, M., J.P. Howell et P.W. Dorfman. 2000. « Dispositional Influences on Pay Preferences ». *Journal of Business and Psychology*, 15 (2), 311-320.
- Cooper, C.L. 1981. « Managing Your Type-A Coronary-Prone Behavior ». *The Stress Check*. Toronto: Prentice Hall, 67-83.
- CROP. 2001. *Conciliation travail-famille, équité salariale, vieillissement de la main-d'œuvre et régime de retraite : sondage d'opinion auprès des membres du CPQ*. Montréal : CROP.
- Crowne, D.P. et D. Marlowe. 1964. *The Approval Motive: Studies in Evaluative Dependence*. New York: John Wiley & Sons.
- Dormann, C. et D. Zapf. 2001. « Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities ». *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 483.
- Duxbury, L. et C. Higgins. 2001. *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001): Rapport 1*. Ottawa : Santé Canada.
- Duxbury, L. et C. Higgins. 2003. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question (Rapport 2)*. Ottawa : Santé Canada.
- Duxbury, L., C. Higgins et K.L. Johnson. 2004. *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien (Rapport 3)*. Ottawa : Santé Canada.
- Eagle, B.W., M.L. Icenogle, J.D. Maes et E.W. Miles. 1998. « The Importance of Employee Demographic Profiles for Understanding Experiences of Work-Family Interrole Conflicts ». *The Journal of Social Psychology*, 138, 690-709.
- Eby, L.T., W.J. Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux et A. Brinley. 2005. « Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002) ». *Journal of Vocational Behavior*, 66, 127-197.

- Frone, M.R. 2003. « Work-Family Balance ». *Handbook of Occupational Health Psychology*. J. Quick et L. Tetrick, dir. Washington, D.C.: American Psychological Association, 143-162.
- Frone, M.R. et W.R. Rice. 1987. « Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement ». *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M.R. et M. Russell. 1997. « Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M.R., M. Russell et M.L. Cooper. 1992a. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M.R., M. Russell et M.L. Cooper. 1992b. « Prevalence of Work-Family Conflicts: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? ». *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M.R., J.K. Yardley et K.S. Markel. 1997. « Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenglass, E.R. 1990. « Type A Behavior, Career Aspirations, and Role Conflict in Professional Women ». *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 307-322.
- Greenhaus, J.H. et N.J. Beutell. 1985. « Sources of Conflict between Work and Family Roles ». *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H. et G.N. Powell. 2006. « When Work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment ». *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Greenhaus, J.H. et T.D. Allen. 2006. « Work-family Balance: Exploration of a Concept ». Paper presented at the Families and Work Conference, mars, Provo, UT.
- Grzywacz, J.G. et B.L. Bass. 2003. « Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-family Fit ». *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Grzywacz, J.G. et D.S. Carlson. 2007. « Conceptualizing Work-family Balance: Implications for Practice and Research ». *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 455-471.
- Guérin, G., S. St-Onge, V. Haines, R. Trottier et M. Simard. 1997. « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations du Québec ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52, 274-303.
- Hackett, R.D., L.M. Lapiere et P.A. Hausdorf. 2001. « Understanding the Links between Work Commitment Constructs ». *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hamner, L.B., E. Allen et T.D. Grigsby. 1997. « Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family ». *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hamner, L.B., T.N. Bauer et A.A. Grandey. 2003. « Work-Family Conflict and Work-related Withdrawal Behaviours ». *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), 419-436.
- Higgins, C.A., L.E. Duxbury et K.L. Johnson. 2000. « Part-time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family ». *Human Resource Management*, 39 (1), 17-32.
- Jacoby, M. 1994. *Shame and the Origins of Self-Esteem*. New York: Routledge.
- Judge, T.A., E.A. Locke et C.C. Durham. 1997. « The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach ». *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., C.A. Higgins, C.J. Thoresen et M.R. Barrick. 1999. « The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success across the Life Span ». *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kanungo, R.N. 1982. « Measurement of Job and Work Involvement ». *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.

- Kelly, R.F. et P. Voydanoff. 1985. « Work/Family Role Strain among Employed Parents ». *Family Relations*, 367-374.
- Kinnunen, U. et S. Mauno. 1998. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland ». *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kopelman, R.E., J.H. Greenhaus et T.F. Connolly. 1983. « A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study ». *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E.E. et C. Ozeki. 1998. « Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research ». *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lazarus, R.S. 1990. « Stress, Coping, and Illness ». *Personality and Disease*. H.S. Friedman, dir. New York: John Wiley & Sons, 97-120.
- Leiter, M.P. et M.J. Durup. 1996. « Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover ». *Journal of Applied Behavioral Science*, 32, 29-47.
- Lero, D.S., J. Richardson et K. Korabik. 2009. *Examen des coûts et des avantages des pratiques de conciliation travail-vie*. Gatineau : Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).
- MacBride-King, J.L. et K. Bachmann. 1999. *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et comment!* Ottawa : Conference Board du Canada.
- Manz, C.C. 1986. « Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations ». *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C.C. 1992. « Self-Leadership... The Heart of Empowerment ». *The Journal for Quality and Participation*, 15 (4), 80-86.
- McAdams, D.P. 1994. *The Person: An Introduction to Personality Psychology*. 2^e ed. Montréal : Harcourt Brace College Publishers.
- Mesmer-Magnus, J.C. et C. Viswesvaran. 2006. « How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict : A Meta-Analytic Examination ». *Journal of Labor Research*, XXVII (4), 555-574.
- Michaud, J., H. Bégin et P. McDuff. 2005. « Construction et évaluation d'un questionnaire sur l'estime de soi sociale destiné aux jeunes adultes ». *Revue européenne de psychologie appliquée*, 56, 109-122.
- Mruk, C. 2006. *Self-Esteem: Research, Theory and Practice*. New York: Springer Publishing Company.
- Neter, J., W. Wasserman et M.H. Kutner. 1990. *Applied Linear Statistical Models – Third Edition*. Chicago: Irwin.
- Nikandrou, I., L. Panayotopoulou et E. Apospori. 2008. « The Impact of Individual and Organisational Characteristics on Work-family Conflict and Career Outcomes ». *Journal of Managerial Psychology*, 23 (5), 576-598.
- O'Hare, M. 1997. « Managing Work-Family Tensions: A Counseling Perspective ». *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. S. Parasuraman et J.H. Greenhaus, dir. Westport: Quorum Books, 57-68.
- Pohlmann, C. et A. Dulipovici. 2004. *Favoriser la flexibilité : travail et famille. Résultat du sondage de la FCEI sur les pratiques en milieu de travail*. [s.l.] : FCEI.
- Rhnima, A. 2001. *Évaluation de l'efficacité du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille*. Thèse présentée à la Faculté des Études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor, en relations industrielles, École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

- Rice, R.W., M.R. Frone et D.B. McFarlin. 1992. « Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life ». *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Seligman, M.E.P. 1990. *Learned Optimism*. New York: Alfred A. Knopf.
- Spector, P.E. et B.J. O'Connell. 1994. « The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control and Type A to the Subsequent Reports of Job Stressors and Job Strains ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-11.
- Staw, B.M., N.E. Bell et J.A. Clausen. 1986. « The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test ». *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Stone, A.A. 1981. « The Association between Perceptions of Daily Experiences and Self-and-Spouse-Rated Mood ». *Journal of Research in Personality*, 15, 510-522.
- Thomas, L.T. et D.C. Ganster. 1995. « Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective ». *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Van den Berg, P.T. et R. Schalk. 1997. « Type A Behavior, Well-Being, Work Overload, and Role-Related Stress in Information Work ». *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 175-187.
- Vandenberghe, C., S. St-Onge et É. Robineau. 2008. « An Analysis of the Relation between Personality and the Attractiveness of Total Rewards Components ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 63 (3), 425-453.
- Vinokur, A.D., P.F. Pierce et C.L. Buck. 1999. « Work-family Conflicts of Women in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning ». *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.
- Voydanoff, P. 1988. « Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work Family Conflict ». *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Watson, D., L.A. Clark et A. Tellegen. 1988. « Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales ». *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070.
- Weiss, H.M. et S. Adler. 1984. « Personality and Organizational Behavior ». *Research in Organizational Behavior*, 6, 1-50.
- Williams, K.J. et G.M. Alliger. 1994. « Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents ». *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Yang, N., C.C. Chen, J. Choi et Y. Zou. 2000. « Sources of Work-family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands ». *Academy of Management Journal*, 43 (1), 113-123.
- Zedeck, S. et K.L. Mosier. 1990. « Work in the Family and Employing Organization ». *American Psychologist*, February, 240-251.

RÉSUMÉ

Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille

Si les recherches ont démontré que les caractéristiques contextuelles (soit de la famille, du travail et de l'organisation) influencent le conflit travail-famille (CTF), l'incidence des attributs personnels sur le CTF a été peu étudié. Cette étude explore (a) l'effet direct de quatre dispositions personnelles – l'engagement envers le travail, l'engagement envers la famille, la personnalité de type A et le leadership de soi – sur le CTF et (b) l'effet

modérateur de ces dispositions sur les liens entre les caractéristiques de leur travail et de leur famille et le CTF.

Menée par questionnaires auprès de deux grands échantillons d'employés ($N = 1,398$, $N = 532$), des analyses bivariées appuient un lien négatif entre le leadership de soi et les deux types de CTF étudiés ($T \rightarrow F$ et $F \rightarrow T$) et ce, même après avoir contrôlé pour le sexe et l'âge des répondants. Quant aux analyses de régression, après avoir contrôlé pour le sexe, une personnalité de type A représente la disposition personnelle étudiée qui explique le mieux le conflit $T \rightarrow F$. Une personnalité de type A modère aussi l'effet des caractéristiques du travail et de la famille sur le conflit $T \rightarrow F$. Ainsi, un employé ayant une personnalité de type A et qui consacre plus de temps au travail, est plus susceptible de ressentir plus de conflit $T \rightarrow F$. Finalement, il semble qu'un employé qui s'engage plus envers son travail et perçoit avoir plus de responsabilités familiales, ressent plus de conflit $F \rightarrow T$.

Sur le plan théorique, cette étude appuie la perspective des dispositions personnelles dans la compréhension du CTF. Sur le plan pratique, les résultats montrent que les employeurs doivent adopter des stratégies liées à plusieurs niveaux (individuel et organisationnel) pour réduire le CTF. De la même façon, pour ressentir moins de CTF, les employés doivent veiller à faire des choix professionnels et familiaux plus cohérents et plus respectueux de leurs dispositions ou de leurs traits personnels.

MOTS CLÉS : traits, personnalité, conflit travail et vie personnelle, conflit emploi-famille, équilibre

SUMMARY

An Analysis of the Relationship between Personal Attributes and Work-Family Conflict

While prior research shows that contextual variables (that is family, job and organizational characteristics) influence the ability of individuals to reconcile work and family, the impact of personal or dispositional attributes is still relatively unknown. We pursue this knowledge gap in two ways. First, we investigate how four personal attributes – self-leadership, type A personality, work commitment and family commitment – influence the work-family conflict (WFC). Second, we assess the moderating effect of these four personal attributes on the relation between work and family characteristics and the WFC.

Our questionnaire-based study relies on respondents from two samples ($N = 1,398$ and $N = 532$). Bivariate analyses suggest the existence of a negative relation between self leadership and the two types of work-family conflicts ($W \rightarrow F$ and $F \rightarrow W$), even after controlling for gender and age. Multivariate analyses show that self leadership significantly contributes to explaining the $W \rightarrow F$ conflict. In addition, a Type A personality appears to be the individual attribute that best explains the $W \rightarrow F$ conflict. A Type A personality also plays a moderating role in the relation between work and family attributes and the $W \rightarrow F$ conflict. More specifically, an employee who has a Type A personality will devote more time at work and, hence, will be more likely to experience a $W \rightarrow F$ conflict. Finally, employees who express a stronger work engagement bearing important family responsibilities are more likely to experience a $F \rightarrow W$ conflict.

From a theoretical perspective, the study provides some support for the role of personal dispositions in explaining WFC. From a practical perspective, practitioners responsible for promoting work–family balance should devise multilevel interventions (individual as well as contextual). Similarly, employees must face the reality of their own dispositions and make work and family choices that are consistent and coherent with them.

KEYWORDS: traits, personality, personal dispositions, work–personal life conflict, balance

RESUMEN

Análisis de la relación entre las disposiciones personales y el conflicto trabajo-familia

Las investigaciones han demostrado que las características contextuales (es decir, de la familia, del trabajo y de la organización) influyen el conflicto trabajo-familia (CTF), pero la incidencia de atributos personales sobre el CTF ha sido poco estudiada. Este estudio explora (a) el efecto directo de cuatro disposiciones personales – la implicación respecto al trabajo, la implicación respecto a la familia, la personalidad tipo A y el liderazgo de sí mismo – sobre el CTF y (b) el efecto moderador de esas disposiciones sobre los vínculos entre las características de su trabajo y de su familia y el CTF.

Realizada por cuestionario con dos grandes muestras de empleados ($N = 1,398$; $N = 532$), los análisis bivariados apoyan un vínculo negativo entre el liderazgo de sí mismo y los dos tipos de CTF estudiados ($T \rightarrow F$ e $F \rightarrow T$) y esto, incluso después de haber controlado por el género y la edad de los encuestados. En cuanto a los análisis de regresión, después de haber controlado por el género, una personalidad de tipo A representa la disposición personal estudiada que explica mejor el conflicto $T \rightarrow F$. Una personalidad de tipo A modera también el efecto de las características del trabajo y de la familia sobre el conflicto T F. Así, un empleado con una personalidad de tipo A y que consagra más de tiempo al trabajo, es más susceptible de resentir más de conflicto $T \rightarrow F$. Finalmente, se da a entender que un empleado que se implica más en su trabajo y percibe tener más responsabilidades familiares resentirá más conflicto $F \rightarrow T$.

En el plano teórico, este estudio apoya la perspectiva de disposiciones personales en la comprensión del CTF. En plano práctico, los resultados muestran que los empleadores deben adoptar estrategias vinculadas a varios niveles (individual y organizacional) para reducir el CTF. De la misma manera, para resentir menos CTF, los empleados deben velar por adoptar opciones profesionales y familiares más coherentes y más respetuosas de sus disposiciones o de sus rasgos personales.

PALABRAS CLAVES: rasgos, personalidad, conflicto empleo-familia, conflicto trabajo y vida personal, equilibrio