Document generated on 06/06/2025 8:33 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé
Work-Family Conflicts and Intention to Quit in the Health Sector
Conflictos trabajo – familia e intención de dejar el empleo en el sector de la salud

Aziz Rhnima, Ph. D., Thierry Wils, Claudio E. Pousa, D.B.A. and Mélanie Frigon

Volume 69, Number 3, Summer 2014

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1026755ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1026755ar

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

Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C. E. & Frigon, M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *69*(3), 477–500. https://doi.org/10.7202/1026755ar

Article abstract

Balancing the demands of professional and family life represents a major challenge for workers, organizations and society. The main causes of these challenges can be traced to drastic changes at the workplace and family life, including the increased workload due to downsizing and an evolution in work and family roles. All these changes negatively affect organizational performance, through the mediating effect of withdrawal behaviors, intentions to quit and voluntary turnover. This situation is particularly severe in health services, especially in the case of nurses, where voluntary turnover can reduce the quality of health care, increase the workload of the remaining staff, reduce motivation of those remaining in the organization and, eventually, increase their own intentions to quit.

The main purpose of this research is to investigate how work-family interferences might affect nurses' intentions to quit, using a bidirectional (work-family and family-work), and multidimensional (time-, effort- and behavior-based conflicts) conceptualisation of these interferences. Two competing theoretical frameworks are proposed in the literature to explain these interferences, the Stress Management Model and the Domain-Specific to Predictor-Outcomes Model, and our goal is to explore which one of these two models provides a better explanation of the phenomenon.

We invited nurses from a regional hospital in Quebec to answer a paper-and-pencil questionnaire. We received 404 complete, usable questionnaires and we analyzed them using multivariate regression. Results suggest that work-family interferences in terms of time and effort increase intentions to quit, thus providing support for the use of the Stress Management Model when explaining work-family interferences with work outcomes. Our results open new management implications and avenues for future research.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

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

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

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

© DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES, UNIVERSITÉ LAVAL - ISSN 0034-379X – RI/IR, 69-3, 2014, 477-500

Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé

Aziz Rhnima, Thierry Wils, Claudio E. Pousa et Mélanie Frigon

Deux modèles théoriques rivaux, soit le modèle du stress organisationnel et le modèle d'effets d'entraînement, prétendent expliquer l'influence du conflit entre le travail et la famille sur l'intention de quitter l'organisation. Le but de cette étude est de vérifier lequel de ces deux modèles théoriques explique le mieux l'influence de la conceptualisation multidimensionnelle de ce conflit (deux directions de ce conflit, soit travail→famille et famille→travail exprimées chacune sous ses trois formes, soit temps, énergie et comportement) sur l'intention de quitter l'organisation. À partir d'un échantillon de 404 sujets provenant du personnel infirmier d'un centre hospitalier, l'analyse de régression hiérarchique montre que le modèle du stress organisationnel explique davantage l'intention de quitter que le modèle d'effets d'entraînement. En outre, les résultats indiquent que plusieurs formes de conflits dans les deux directions augmentent l'intention de quitter.

MOTS-CLÉS : conflit travail-famille, conflit famille-travail, personnel infirmier, départs volontaires.

Introduction

La conciliation entre le travail et la famille est revendiquée par une proportion croissante de travailleurs (Mercure, 2010). Cette situation peut s'expliquer par les nombreux changements qui assaillent les employés. D'une part, les conditions de travail changent : les exigences accrues au niveau de la charge de travail suite aux restructurations, les changements fréquents d'affectation, les modifications de tâches ou d'horaire, l'insécurité d'emploi ainsi que les déplacements dans une circulation de plus en plus dense et imprévisible pour se rendre au travail. D'autre part, la vie en dehors du travail change : l'augmentation des familles biactives, la monoparentalité, la nécessité dans certains cas d'accorder des soins particuliers

Aziz Rhnima, Ph. D., professeur agrégé du Département Management/Gestion des ressources humaines, Université de Sherbrooke (abdelaziz.rhnima@usherbrooke.ca).

Thierry Wils, professeur titulaire, UQO et professeur honoraire, HEC Montréal (thierry.wils@uqo.ca).

Claudio E. Pousa, D.B.A., assistant-professor, Faculty of Business Administration, Lakehead University (cepousa@lakeheadu.ca).

Mélanie Frigon, étudiante M Sc., Université de Sherbrooke (melanie_frigon@yahoo.ca).

à des membres de la famille (ex. enfant handicapé, parent âgé), les soins aux enfants en bas âge, la surveillance des enfants en dehors des heures d'école, les impondérables (ex. maladie des enfants, absence de gardienne). Autant de facteurs qui fragilisent l'équilibre entre le travail et la famille.

La difficulté grandissante à concilier le travail et la famille permet de comprendre la recrudescence actuelle des comportements de retrait, des intentions de quitter et du roulement volontaire des travailleurs. Cette situation préoccupante est particulièrement problématique dans le secteur de la santé, notamment chez le personnel infirmier (Galletta *et al.*, 2010). Selon Wagner (2010), le roulement des infirmiers et des infirmières est un dysfonctionnement qui affecte négativement la performance en matière de ressources humaines et, ultimement, celle de l'organisation tout entière : en effet, une réduction de l'effectif influencera négativement la qualité des soins donnés, augmentera la charge de travail de ceux et celles qui auront survécu au roulement, baissera le moral de ces rescapés et risquera d'intensifier leurs intentions de quitter suite au bris ressenti du contrat psychologique de travail.

L'objectif général de la présente recherche est d'étudier l'influence du conflit entre le travail et la famille sur les intentions de quitter l'organisation chez le personnel infirmier. Notre problématique est abordée sous l'angle du stress organisationnel qui constitue un processus transactionnel selon lequel plusieurs facteurs de stress éprouvés par l'individu causent une sensation de détresse ayant des conséquences malencontreuses aux niveaux individuel et organisationnel. Ce sentiment de détresse, qui est identifié comme étant la réaction psychologique, physique et comportementale d'un individu face à ses sources de stress (Beehr, 1998), survient principalement quand un individu réalise que les exigences de son environnement excèdent les capacités et les ressources dont il dispose, ce qui tend à augmenter l'intention de quitter son organisation. Dans les modèles caractérisant les sources de ce stress, il s'avère que les conflits travail-famille font partie des dix sources principales de stress (Kellway, Gottlieb et Barham, 1999). Ces conflits constituent même une des sources de stress le plus spécifique à la profession des infirmières et infirmiers (Burke et Greenglass, 2001). Dans un premier temps, nous présenterons le cadre théorique qui traitera de notre problématique et brossera l'état des connaissances sur la question à l'étude. Ensuite, viendront les parties relatives à la méthodologie, à la discussion ainsi qu'à la conclusion.

Cadre théorique

Intention de quitter et le conflit entre le travail et la famille

Intention de quitter

Le roulement volontaire est un comportement organisationnel préjudiciable au succès de l'organisation qui coûte annuellement des millions de dollars (Podsakoff,

LePine et LePine, 2007). Aussi n'est-il pas étonnant que les décideurs soient à la recherche d'indicateurs susceptibles de l'anticiper. L'intention de quitter est, en fait, considérée comme un indicateur « proactif » du roulement volontaire (Hayes *et al.*, 2006). Selon la théorie de l'action raisonnée, une intention cristallise un précurseur psychologique de tout acte comportemental (Ajzen et Fishbein, 1980), ce qui justifie le choix de l'intention de quitter comme un déterminant de la décision de quitter, l'organisation (Porter et Aymen, 2010). S'agissant du secteur hospitalier, l'intention de quitter a suscité l'intérêt de beaucoup de chercheurs dans une multitude d'études provenant de diverses disciplines (Hayes *et al.*, 2006). De fait, l'intention de quitter a été plus étudiée que la décision de quitter, non seulement parce que cette intention constitue un précurseur important de la décision de quitter, mais aussi parce que ladite décision demeure plus complexe à examiner (Hayes *et al.*, 2006).

Le conflit entre le travail et la famille

Souscrivant à la perspective de la théorie des rôles, Greenhaus et Beutell (1985) définissent le concept de conflit travail-famille comme une incompatibilité des rôles qu'un individu doit assumer dans sa vie : l'accomplissement des rôles étoffant la vie professionnelle empêche, par exemple, le fonctionnement des rôles relevant de la vie de famille. Ces auteurs proposent une conceptualisation « multidimensionnelle » en bâtissant sur la distinction classique entre les deux directions du conflit (les interférences[1] du travail dans la sphère de la famille *versus* les interférences de la famille dans le domaine du travail), tout en mettant en relief les trois formes que chacune de ces deux directions peut prendre (temps, énergie et comportement). Le conflit de temps (*time-based conflict*) réside dans l'impossibilité pour l'individu d'avoir une distribution parfaite de son temps, du fait que les exigences d'une multiplicité de rôles (c.-à-d. les responsabilités envers les membres de la famille *versus* les exigences des collègues de travail ou de la direction) rivalisent les unes avec les autres pour investir la quantité de temps *limitée* dont dispose l'individu. Le conflit d'effort (*strain-based conflict*) implique que c'est l'effort épuisant fourni par un individu dans l'accomplissement d'un rôle donné (ex. fournir plus d'effort du fait des heures supplémentaires) qui entache l'effort requis pour l'accomplissement d'autres rôles (ex. faire les devoirs scolaires avec les enfants après le retour du travail) (Greenhauss et Beutell, 1985). Ainsi, à titre d'exemple, les exigences de la relation maritale peuvent entrer en conflit avec la surcharge de travail de la vie professionnelle. Enfin, le conflit de comportement (*behavior-based conflict*) se produit lorsqu'un comportement spécifiquement requis au niveau d'un rôle donné dans une sphère devient incompatible avec les attentes exprimées à l'égard d'autres rôles dans une autre sphère. Ainsi, il existe des situations où un individu manifeste des comportements d'efficacité (appris dans la sphère du travail où prime une logique instrumentale de la perfor-

mance) envers les membres de sa famille, dont les attentes sont plutôt beaucoup plus portées sur des comportements de compassion et d'affection. Selon cette conceptualisation multidimensionnelle, le conflit entre le travail et la famille se décline donc en six conflits travail-famille (croisement de deux directions et de trois formes).

Controverse au sujet de l'influence des conflits travail-famille sur l'intention de quitter

Si maintes recherches ont étudié l'influence des conflits travail-famille sur des conséquences comme la dépression et la détérioration de la santé physique (Frone, Yardley, et Markel, 1997) ou l'insatisfaction au travail, dans la vie familiale et dans la vie en général (Beutell et Wittig-Berman, 1999), les résultats empiriques de plusieurs études affichent une controverse quant au lien entre les conflits travail-famille et l'intention de quitter. Certains résultats indiquent que le conflit travail-famille est un facteur explicatif de l'intention de quitter alors que d'autres résultats pointent plutôt l'influence du conflit famille-travail. Dans le premier cas de figure, le modèle du stress organisationnel (*stress management model*) est invoqué tandis que, dans le second cas de figure, c'est le modèle des effets d'entraînement entre les différentes sphères de la vie (*spillover model*[2]) qui l'est (Post *et al.*, 2009). Nonobstant cette controverse, il faut souligner que très peu d'études ont examiné cette influence selon une conceptualisation multidimensionnelle, surtout chez le personnel infirmier (Blomme *et al.*, 2010). Ainsi, deux objectifs spécifiques ont présidé à la réalisation de cette recherche : 1- examiner le pouvoir explicatif de chacun des deux modèles théoriques rivaux afin de mieux cerner la dynamique des liens entre les différents conflits travail-famille et l'intention de quitter; et 2- approfondir notre compréhension de la conceptualisation multidimensionnelle de notre problématique en identifiant les effets spécifiques des six conflits (trois formes pour chacune des deux directions) à l'endroit de l'intention de quitter.

Deux modèles théoriques rivaux

Le modèle du stress organisationnel

Le modèle du stress organisationnel stipule que ce sont les ingérences de l'emploi dans la vie de famille (conflit travail-famille) qui sont à l'origine des intentions de quitter (Boyar *et al.*, 2003) alors que les comportements de retrait du travail seraient plutôt provoqués par le conflit famille-travail. Ce modèle plonge ses racines théoriques dans la littérature inhérente au stress organisationnel (Post *et al.*, 2009). Étant donné que notre étude adopte une conceptualisation multidimensionnelle du conflit, il s'agit d'affiner la compréhension des effets des six conflits travail-famille sur l'intention de quitter. En particulier, il s'agit de savoir laquelle

ou lesquelles des trois formes des deux directions de ce conflit expliquent mieux l'intention de quitter son organisation : est-ce l'incompatibilité de temps, d'effort ou de comportement?

L'influence du conflit travail-famille exprimé en termes de temps sur l'intention de quitter

La quantité de temps de travail aussi bien que l'aménagement des horaires de travail s'avèrent parmi les facteurs explicatifs des ingérences nuisibles de la vie professionnelle dans le fonctionnement de la vie familiale. Ils peuvent, entre autres, inciter les employés à chercher un autre emploi afin de réduire le volume des heures de travail ou de réaménager les horaires fixés dans le but de réserver plus de temps aux responsabilités familiales. Parmi les recherches qui ont étudié l'influence du conflit travail-famille sur l'intention de quitter, il s'avère que l'incompatibilité de temps affiche un lien positif ($r=0,44$, $p<0,01$) avec l'intention de quitter (Porter et Ayman, 2010). En vertu de ces résultats empiriques et de la théorie du stress organisationnel, nous nous proposons de tester l'hypothèse suivante :

H-1A : l'ingérence de la vie professionnelle dans la vie de famille exprimée en termes de temps sera positivement associée à l'intention de quitter son organisation.

L'influence du conflit travail-famille exprimé en termes d'effort sur l'intention de quitter

Le conflit travail-famille exprimé en termes d'effort découle, entre autres, de la charge de travail et de l'épuisement émotionnel (Lingard et Francis, 2007). La charge de travail, entendue dans les sens quantitatif et qualitatif, fait référence à la perception que l'individu peut avoir quant à la quantité en trop de travail qu'il a à faire, considérant le temps disponible pour le faire. Ces facteurs, qui sont des stresseurs inhérents à la vie d'emploi, concourent à l'intensité des interférences néfastes du travail dans la vie de famille qui, à son tour, peut prédisposer les individus à quitter l'organisation. Il est donc raisonnable de poser l'hypothèse suivante :

H-1B : l'ingérence de la vie professionnelle dans la vie de famille exprimée en termes d'effort sera positivement associée à l'intention de quitter son organisation.

L'influence du conflit travail-famille exprimé en termes de comportement sur l'intention de quitter

Selon Edwards et Rothbard (2000), seules les incompatibilités de temps et d'effort peuvent inciter consciemment l'individu à ressentir le conflit travail-famille. Autrement dit, le conflit travail-famille exprimé en termes de comportement ne peut refléter théoriquement un appauvrissement des ressources néces-

saires pour l'accomplissement des rôles inhérents à d'autres sphères de vie. Il s'agit plutôt d'une non-congruence entre la nature des comportements attendus dans chaque rôle (Edwards et Rothbard, 2000). Bien que les individus puissent blâmer leur lieu de travail à cause des conflits de temps ou d'effort, il est difficile d'argumenter qu'ils pourraient en faire autant quand il s'agit d'une ingérence du travail exprimée en terme de comportement dans la sphère de leur vie de famille. De surcroît, il existe une certaine similitude entre la nature des comportements exigés du corps infirmier (c.-à-d. soin prodigué avec douceur, affection, compassion et amour) vis-à-vis des patients et celle des comportements attendus à l'endroit des membres de la famille (Phaneuf, 2010). Selon ce raisonnement théorique, la question des comportements ne peut constituer une source d'intensification conflictuelle des ingérences de l'emploi dans la famille au point d'inciter à quitter une organisation. Nous formulons donc l'hypothèse qui suit :

H-1C : l'ingérence de la vie professionnelle dans la vie de famille exprimée en termes de comportement ne sera pas associée à l'intention de quitter l'organisation.

Le modèle d'effets d'entraînement

Selon Mitchell *et al.*, (2001), la gamme des facteurs explicatifs de l'intention de quitter et du roulement volontaire doit comprendre non seulement des facteurs organisationnels, mais aussi des facteurs non organisationnels. Autrement dit, le stress peut provenir de la famille. En effet, l'individu se trouve quotidiennement empêtré dans une toile de rôles et d'attentes tant organisationnels que non organisationnels et partant, son intention de quitter peut aussi dépendre de sa situation familiale (c.-à-d. les interactions maritales et/ou parentales). Lee et Maurer (1999) ont trouvé que le fait d'avoir des enfants explique davantage l'intention de quitter que le désengagement organisationnel du personnel. Contrairement au modèle théorique précédent, le modèle d'effets d'entraînement repose sur un effet d'entraînement d'une sphère à une autre, soit un stress non organisationnel lié à la famille qui est transféré à la sphère du travail. Selon ce modèle, les événements jalonnant un domaine de vie (ex. la famille) génèrent un conflit famille-travail qui, à son tour, influence les attitudes et les comportements dans un autre domaine de vie (ex. la vie professionnelle) (Cohen, 1997; St-Onge *et al.*, 2002). Ainsi, à titre d'exemple, un individu qui vit des événements négatifs dans sa famille serait plus enclin à éprouver une plus grande insatisfaction dans son travail en raison de l'état d'esprit négatif provenant du domaine de la famille.

Influence des conflits famille-travail exprimés en termes de temps, d'effort et de comportement sur l'intention de quitter

Force est de constater que très peu d'études ont examiné le lien entre les conflits famille-travail exprimés sous ses trois formes (temps, effort et compor-

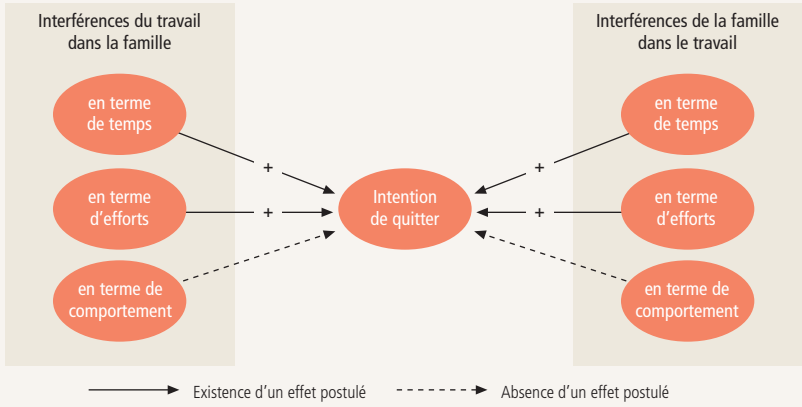
tement) et l'intention de quitter. La plupart des recherches tendent à retenir le conflit famille-travail en général ou à étudier une ou deux formes de ce conflit (temps et/ou effort). Bien que quelques recherches ne semblent pas appuyer l'existence d'effet positif des ingérences des responsabilités familiales dans le fonctionnement de la vie professionnelle à l'égard de l'intention de quitter son emploi (Porter et Ayman, 2010; Liberman, 2012), la majorité des études ayant examiné ce lien indiquent que le conflit famille-travail influence l'intention de quitter. Dans l'étude de Frone *et al.* (1997), l'intention de quitter des employés enquêtés dans une institution financière est liée aux interférences des responsabilités familiales dans le fonctionnement de la vie professionnelle. D'autres résultats de recherche semblent converger dans le même sens, s'agissant des professeurs des écoles secondaires, des administrateurs, des vendeurs dans le secteur immobilier, des propriétaires-gestionnaires de petites et moyennes entreprises (Netemeyer, Boles et McMurrian, 1996), des policiers (MacEwen et Barling, 1994), des fonctionnaires (Brotheridge et Lee, 2005) et enfin, des employés de banque (Hammer, Bauer et Grandey, 2003). Il est intéressant de souligner la recherche de Kelloway, Gottlieb et Barham (1999) selon laquelle le conflit famille-travail exprimé en termes d'effort est corrélé avec l'intention de quitter (0,12 significatif à $p<0,05$) alors que le conflit famille-travail exprimé en termes de temps ne l'est pas. Par contre, Haar, Roche et Taylor (2012) ont trouvé que les conflits famille-travail exprimés tant en termes de temps qu'en termes d'effort sont corrélés avec l'intention de quitter (0,23 significatif à $p<0,01$ et 0,17 significatif à $p<0,05$ respectivement), ce qui appuie le modèle de l'effet d'entraînement. Au passage, notons que cette même recherche n'a trouvé aucune influence significative des conflits travail-famille exprimés en termes de temps et d'effort vers l'intention de quitter, ce qui va à l'encontre des prédictions du modèle du stress organisationnel. Compte tenu de ces résultats, il est attendu selon le modèle d'effets d'entraînement que seuls les conflits famille-travail exprimés en termes de temps et d'effort influencent négativement les intentions de quitter. Il est aussi attendu que le conflit famille-travail exprimé en termes de comportement n'est pas relié à l'intention de quitter à cause de la compatibilité des comportements reliés à la famille et au travail chez le personnel infirmier comme cela a été expliqué pour le conflit travail-famille exprimé en termes de comportement. En résumé, nous proposons les trois hypothèses suivantes :

H-2A : l'ingérence de la vie familiale dans la vie professionnelle exprimée en termes de temps sera positivement associée à l'intention de quitter son organisation.

H-2B : l'ingérence de la vie familiale dans la vie professionnelle exprimée en termes d'effort sera positivement associée l'intention de quitter son organisation.

H-2C : l'ingérence de la vie familiale dans la vie professionnelle exprimée en termes de comportement ne sera pas associée à l'intention de quitter son organisation.

FIGURE 1
Modèle de recherche



Méthodologie

Échantillon et collecte des données

Les données ont été collectées en 2006 par questionnaire auto administré auprès de l'ensemble du personnel infirmier d'un centre hospitalier québécois, ce, avec l'appui des dirigeants du centre et des représentants syndicaux dudit centre. Afin de maximiser le taux de réponse auprès de la population ciblée, l'équipe de recherche et le centre hospitalier ont entrepris plusieurs actions. D'abord, une lettre conjointe de la direction du centre et du syndicat affilié à la FIIQ a informé l'ensemble des individus de l'objet de l'étude et de l'importance de leur participation. Cette lettre, qui a été acheminée par la poste directement au domicile de personnel sondé, a été suivie, une semaine plus tard, par un formulaire de consentement et un questionnaire envoyés directement par la poste au domicile des individus concernés. Les répondants ont retourné le questionnaire et le formulaire de consentement signés dans une enveloppe affranchie destinée directement à l'équipe de recherche. Cette procédure a permis de rassurer les sujets quant à la confidentialité des données fournies. Des 1606 questionnaires distribués, 406 nous ont été retournés dans les délais prescrits, ce qui donne un taux de réponse de 25,4%. De ce nombre, quatre questionnaires ont été éliminés à cause de valeurs extrêmes.

Mesures

Le construit de conflit travail-famille a été mesuré à l'aide de l'échelle validée par Carlson, Kacmar et Williams (2000) qui prend en considération non seulement la mesure bidirectionnelle dudit concept, à savoir les interférences de la vie

professionnelle dans la sphère de la vie de famille et l'ingérence de cette dernière dans la première, mais également l'évaluation distincte des trois formes d'interférence conflictuelle caractérisant chacune de ces deux directions. Autrement dit, ce sont six conflits travail-famille qui ont été mesurés dans cette échelle (voir le tableau 1). Au total, cette échelle comporte 18 énoncés dont les réponses ont été recueillies à partir d'une échelle de Likert à six points, allant de (1)» *tout à fait en désaccord* » à (6)» *tout à fait en accord* ».

L'intention de quitter est définie comme étant l'intensité de la volonté d'un employé de quitter son organisation actuelle (Cohen et Freund, 2005). Ce concept a été mesuré à l'aide des quatre énoncés développés par ces auteurs, dont le suivant est donné à titre d'exemple :« *D'ici trois ans, je me vois encore travailler pour cette organisation* ». Les répondants devaient utiliser une échelle de Likert de six points allant de (1)» *tout à fait en désaccord* » à (6)» *tout à fait en accord* ».

Types d'analyse et variables de contrôle

Les analyses statistiques ont commencé par des analyses factorielles confirmatoires avec le logiciel AMOS (version 19) afin d'examiner l'ajustement des modèles de mesure ainsi que les caractéristiques psychométriques de nos construits. Par la suite, nous avons testé nos hypothèses à l'aide du logiciel SPSS (version 20) pour effectuer les régressions hiérarchiques multiples. Étant donné que plusieurs variables (genre, âge, ancienneté, nombre de personnes à charge et nombre d'heures travaillées) sont associées tant au conflit travail-famille qu'à l'intention de quitter, elles ont été contrôlées statistiquement.

Résultats

Description de l'échantillon

Les répondants présentent les caractéristiques sociodémographiques suivantes : 89,4% sont des femmes; la moyenne d'âge se situe à 39,71 ans; 68,3%, sont mariés ou ayant un conjoint de fait, 18,5 % sont célibataires et 13,3% sont divorcés, séparés ou veufs; 36,5% ont affirmé n'avoir aucune personne à charge, 19,7% une seule personne, 26,6% deux personnes, 12,9% trois personnes, 3,5% quatre personnes et 0,5% cinq personnes. Enfin, la vaste majorité (98%) des répondants occupent un poste d'infirmier ou infirmière, avec une ancienneté moyenne dans le poste de 13,05 années.

Analyses de la fiabilité

Dans un premier temps, nous avons évalué la fiabilité des échelles de mesure à l'aide de trois indices : l'alpha de Cronbach, la corrélation item totale corrigée (*corrected item-total correlation*) et la fiabilité composée (*composite reliability*).

Premièrement, l'alpha de Cronbach le plus petit caractérise l'échelle du conflit famille-travail exprimé en termes de temps ($\alpha = 0,74$) et le plus grand se rapporte à celle du conflit famille-travail exprimé en termes de comportement ($\alpha = 0,93$) (voir le tableau 1). Globalement, les sept échelles affichent des valeurs alpha supérieures au seuil de 0,70.

Deuxièmement, eu égard aux résultats de la corrélation item totale corrigée, ils semblent quasiment tous s'étaler entre 0,63 et 0,86. Un seul énoncé de l'échelle du conflit famille-travail exprimé en termes de temps affiche un résultat de 0,37. Lors d'une analyse factorielle exploratoire avec une rotation Varimax, nous avons constaté que cet énoncé présente une charge factorielle croisée assez élevée, partagée entre les conflits travail-famille et famille-travail exprimés en termes de temps. Nous avons décidé de garder cet énoncé aux fins des analyses ultérieures pour les trois raisons suivantes: d'une part, il s'agit d'une échelle amplement validée dans la littérature et garder l'énoncé en question nous permettait de faire des comparaisons avec d'autres recherches; d'autre part, maintenir cet énoncé permettait d'avoir des facteurs mieux définis, en regard de la norme d'avoir un minimum de trois énoncés par échelle. Finalement, le score de 0,37 enregistré par ledit énoncé s'avère au-delà du seuil de 0,35 suggéré par McKelvey (1976), ce qui nous indique un niveau satisfaisant de fiabilité.

Finalement, les indices de la fiabilité composée se situent entre 0,77 et 0,93, ce qui est au-delà du seuil de 0,60 nécessaire pour garantir la fiabilité d'une échelle de mesure (Bagozzi et Yi, 1988). En conclusion, les échelles de mesure présentent une fiabilité très satisfaisante.

Analyse de validité de construit

S'agissant de la validité de nos échelles, nous avons fait une analyse factorielle confirmatoire en désignant le modèle de mesure de façon à ce que chaque énoncé charge sur le facteur qu'il devrait mesurer, et ce, sans aucune corrélation contraignante. Après avoir retiré un indicateur ayant trait à l'intention de quitter, toutes les charges factorielles standardisées (à l'exception d'une) semblent plus grandes que le seuil de 0,70 (Gerbing et Anderson, 1988) et significatives à 1%, ce qui indique une bonne validité convergente (voir le tableau 1).

L'énoncé ayant fait l'exception concerne l'échelle du conflit famille-travail exprimé en termes de temps que nous avons précédemment invoqué. Cet énoncé présente une charge factorielle standardisée de 0,42, ce qui pourrait entacher la validité convergente de l'échelle d'appartenance. Pour surmonter ce problème, nous avons procédé au test de la variance moyenne extraite (*Average Variance Extracted* ou *AVE*) : si la variance moyenne extraite pour chaque facteur est plus grande que 0,50, le facteur en question a une validité convergente adéquate. À cette issue, nous constatons que le facteur en question affiche une variance moyenne extraite

TABLEAU 1

Charges factorielles et mesures de fiabilité

	Correlation item totale corrigée	Charges factorielles						
Conflit T-F (temps) (α=,871, CR=,865, AVE=,681)								
Mon travail m'empêche de participer aux activités familiales plus que je ne le voudrais.	,755	,815						
Le temps que je dois consacrer à mon travail m'empêche de participer aux activités et aux responsabilités familiales.	,762	,848						
Étant donné la quantité de temps que j'investis dans mes responsabilités professionnelles, je dois manquer des activités familiales.	,743	,813						
Conflit T-F (effort) (α=,840, CR=,850, AVE=,656)								
Lorsque je rentre à la maison après une journée de travail, je me sens souvent trop épuisé pour participer aux activités familiales.	,641		,725					
Souvent, je suis tellement drainé émotionnellement après une journée de travail que je ne peux pas contribuer à ma vie familiale.	,788		,903					
Parfois, en raison des pressions au travail, je me sens trop stressé pour faire les choses que j'aime lorsque je reviens à la maison.	,697		,792					
Conflit T-F (comportement) (α=,822, CR=,831, AVE=,623)								
Les comportements de résolutions de problèmes que j'adopte au travail ne m'aident pas à résoudre mes problèmes familiaux.	,664			,781				
Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi au travail sont inefficaces à la maison.	,743			,871				
Les comportements que je manifeste au travail et qui me rendent efficace ne m'aident pas à être un meilleur parent ou conjoint.	,627			,707				

TABLEAU 1 (suite)

	Correlation item totale corrigée	Charges factorielles						
Conflit F-T (temps) (α=,736, CR=,774, AVE=,554)								
Le temps que je consacre à mes responsabilités familiales interfère souvent avec mes responsabilités liées au travail.	,366				,416			
Étant donné le temps que je passe avec ma famille, je ne peux consacrer suffisamment de temps à des activités qui pourraient améliorer ma carrière.	,669				,859			
La quantité de temps que je dédie à mes responsabilités familiales m'empêche de participer à des activités reliées au travail	,679				,866			
Conflit F-T (effort) (α=,822, CR=,843, AVE=,643)								
Je suis souvent préoccupé par les questions familiales lorsque je suis au travail.	,646					,746		
Étant donné le stress lié aux responsabilités familiales, j'ai de la difficulté à me concentrer au travail,	,747					,872		
Les tensions et les inquiétudes de ma vie familiale réduisent souvent ma capacité à faire mon travail.	,662					,782		
Conflit F-T (comportement) (α=,931, CR=,933, AVE=,822)								
Les comportements qui fonctionnement pour moi à la maison ne semblent pas efficaces au travail.	,860						,915	
Les comportements qui sont efficaces et nécessaires pour moi à la maison sont inefficaces au travail.	,892						,941	
Les comportements de résolution de problèmes qui fonctionnent pour moi à la maison semblent inutiles au travail	,825						,863	
Intention de quitter (α=,828, CR=,817, AVE=,599)								
J'ai l'intention de quitter mon organisation actuelle	,737							,831
Il serait fort probable que je demeure au service de cette organisation (Inversé)	,666							,791
J'aimerais continuer à travailler pour cette organisation encore longtemps (Inversé)	,657							,694

de 0,55. Ce résultat signifie que, malgré la présence d'un énoncé ayant une charge factorielle standardisée plus petite que 0,7, l'ensemble des énoncés de la sous-échelle du conflit famille-travail exprimé en termes de temps explique 55,4% de la variance de son facteur. Nous avons aussi calculé la variance moyenne extraite (*AVE*) pour le reste des facteurs. Cette variance s'étale de 0,60 pour l'intention de quitter à 0,82 pour le conflit famille-travail exprimé en termes de comportement, ce qui, globalement, corrobore une validité satisfaisante.

Nous avons aussi évalué la validité discriminante des échelles de mesure de notre recherche en comparant la racine carrée de la variance moyenne extraite ($AVE^{1/2}$) avec les scores des corrélations entre les facteurs (voir le tableau 2). Comme chaque facteur affiche une $AVE^{1/2}$ plus grande que n'importe quelle corrélation avec les autres facteurs, il s'avère que la validité discriminante des échelles de mesure de notre étude est satisfaisante.

Finalement, les mesures d'adéquation du modèle de mesure suggèrent aussi un très bon ajustement dudit modèle aux données : χ^2 = 257,358; χ^2/df = 1,550; GFI=0,943; PGFI=0,678; CFI=0,981; IFI=0,981; TLI=0,976; RMSEA=0,037 et HI90 RMSEA=0,046.

TABLEAU 2

Matrice de corrélations

	Moyenne	Écart-type	AVE1/2	1	2	3	4	5	6	7
1.CTF_T	4,095	1,243	,825	,871						
2.CTF_E	3,839	1,255	,810	,464**	,840					
3.CTF_C	2,768	1,266	,789	,275**	,393**	,822				
4.CFT_T	3,098	1,222	,744	,310**	,318**	,165**	,736			
5.CFT_E	2,346	1,010	,802	,344**	,417**	,389**	,368**	,822		
6.CFT_C	2,573	1,276	,907	,259**	,413**	,765**	,186**	,337**	,931	
7.IQ	2,416	1,352	,774	,224**	,192**	n.s.	n.s.	n.s.	,158**	,828

Les valeurs de l'alpha de Cronbach sont présentées dans la diagonale principale

** Corrélation significative au niveau de p<0,01 (2-tailed)

n.s. Corrélation non significative

CTF : conflit travail→famille CFT : conflit famille→travail T, E, C : temps, effort, comportement

Test des hypothèses

Dans les analyses de régression hiérarchique (voir le tableau 3), nous avons introduit les variables de contrôle dans un premier bloc, les variables inhérentes au modèle du stress organisationnel dans un second bloc et, enfin, les variables sous-jacentes au modèle rival dans un troisième bloc.

TABLEAU 3

Résultats des analyses de régression hiérarchique

	Coefficients standardisés et valeur p		
Variables de contrôle			
Ancienneté	n.s.	n.s.	n.s.
Sexe	n.s.	n.s.	n.s.
Age	n.s.	n.s.	n.s.
Nombre de personnes à charge	- 0,156 (p<0,01)	- 0,161 (p<0,01)	- 0,150 (p<0,01)
Heures travaillées par semaine	- 0,156 (p<0,01)	- 0,155 (p<0,01)	- 0,142 (p<0,01)
r_{adj}^2	0.038		
Δr_{adj}^2	**0,038 (p<0,01)**		
Modèle de stress organisationnel			
CTF_temps		0,187 (p<0,01)	0,197 (p<0,01)
CTF_effort		0,117 (p<0,05)	n.s.
CTF_comportement		n.s.	n.s.
r_{adj}^2		0.100	
$\Delta r_{adj}2$		**0,062 (p<0,000)**	
Modèle des effets d'entraînement			
CFT_temps			n.s.
CFT_effort			n.s.
CFT_comportement			0,180 (p<0,05)
r_{adj}^2			0.107
Δr_{adj}^2			**n.s.**

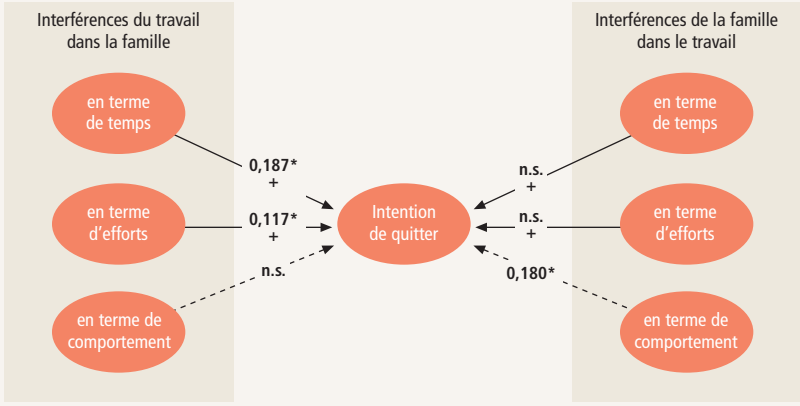
n.s. non significatif

S'agissant de notre premier objectif de recherche, les résultats indiquent que c'est le modèle du stress organisationnel qui prodigue la plus forte variance expliquée de l'intention de quitter l'organisation. En effet, la variance exprimée par ce premier modèle, en plus de celle déjà manifestée par les variables de contrôle, est de 0,062 (significatif à p<0,000). Par contre, le modèle rival n'augmente pas significativement la variance expliquée.

Eu égard à notre deuxième objectif de recherche, l'influence de l'ingérence de la vie professionnelle dans la vie de famille exprimée en termes de temps sur l'intention de quitter a été corroborée (Bêta = 0,187, p< 0,001), et ce, en appui de H_{1a}. De même, force est de constater que cette dite ingérence exprimée en termes d'effort influe également sur l'intention de quitter (Bêta = 0,117, p< 0,05), ce qui appuie H_{1b}. Enfin, comme ce fut *a priori* postulé, il y a une absence d'influence de cette ingérence exprimée en termes de comportement sur l'intention de quitter son organisation (Bêta non significatif), ce qui corrobore H_{1c}.

Concernant l'influence de l'ingérence de la vie de famille dans la vie professionnelle sur l'intention de quitter l'organisation, il y a lieu de souligner qu'aucune hypothèse n'a été corroborée dans le sens formulé *a priori*. Néanmoins, l'influence de cette ingérence exprimée en termes de comportement a manifesté un lien significatif avec cette dite intention (Bêta = 0,180, p<0,05), ce qui va à l'encontre de notre hypothèse. Globalement, les hypothèses H_{2a}, H_{2b} et H_{2c} sont donc rejetées (voir la figure 2).

FIGURE 2
Résultats



*p <0,01 **p <0,05

Discussion

La contribution de cette étude est double : 1- avoir clarifié une controverse au sujet de deux modèles rivaux reliant les conflits travail-famille à l'intention de quitter; et 2- avoir étudié cette problématique sous un angle multidimensionnel dudit conflit. Premièrement, il ressort de nos résultats que le modèle du stress organisationnel explique davantage l'intention de quitter que le modèle d'effets d'entraînement. En fait, les trois hypothèses initialement formulées dans le cadre du premier modèle ont été corroborées, comparativement à aucune hypothèse reliée au second modèle. Deuxièmement, une contribution importante de cette recherche est de jeter de nouvelles lumières sur les liens entre les formes du conflit travail-famille et l'intention de quitter son organisation. Les six formes dudit conflit ne paraissent pas générer les mêmes effets à l'endroit de l'intention de quitter. Ainsi, ce sont les ingérences de la vie professionnelle dans la vie de famille, exprimées en termes de temps et d'effort, et les ingérences de la famille dans la sphère de l'emploi, exprimée en termes de comportement, qui paraissent intensifier l'intention de quitter l'organisation.

Les conditions de travail caractérisant la profession du personnel infirmier demeurent très exigeantes. Dans un contexte de vieillissement de la population et de pénurie de personnel infirmier, le volume de travail à faire quotidiennement est lourd, ce qui exerce des pressions de temps tout en drainant les énergies. À l'instar d'autres recherches axées sur une logique bidirectionnelle (Anderson *et al.*, 2002 et Haar, 2004), nos résultats confirment la prévalence du conflit travail-famille, mais soulignent en plus l'importance de deux formes, soit le temps et l'énergie.

Cependant, nos résultats ne convergent pas avec ceux d'autres études. Certaines études (Boyar *et al.*, 2003; Yavas, Babakus et Karatepe, 2007) montrent qu'il existe un effet positif des conflits, tant travail-famille que famille-travail, à l'égard de l'intention de quitter. Cette divergence peut s'expliquer par le fait que les échantillons ne portent pas sur le personnel infirmier et que la conceptualisation du conflit n'est pas multidimensionnelle. D'autres études (Haar, Roche et Taylor, 2012) ont trouvé que le conflit travail-famille exprimé en termes de temps n'a pas paru avoir d'effet sur l'intention de quitter; alors que le conflit famille-travail exprimé en termes de temps et d'efforts, a été influent à l'égard de l'intention de quitter. Bien que ces auteurs aient retenu une conceptualisation partiellement multidimensionnelle des conflits travail-famille (deux formes sur trois, soit le temps et l'effort), leur étude porte sur un échantillon comportant une large gamme de professions appartenant à divers secteurs industriels. Il en va de même pour la recherche de Kelloway *et al.* (1999) qui porte sur un échantillon d'employés apparentés au secteur de la vente au détail, en plus d'organisations du secteur de la santé. L'hétérogénéité de ces échantillons peut introduire un biais qui n'est pas présent dans notre recherche à cause de l'homogénéité de notre échantillon.

Notre recherche a mis en lumière un résultat inattendu qui supporte modestement le modèle d'effets d'entraînement : l'ingérence de la sphère de la famille dans celle de l'emploi exprimée en termes de comportement intensifie l'intention de quitter. Les comportements et rôles affichés dans la sphère familiale engendrent un effet d'entraînement néfaste à l'endroit des comportements et rôles de performance dans l'emploi. Ce résultat, qui va à l'encontre de notre hypothèse, semble indiquer qu'il existe une certaine incompatibilité entre la nature des comportements manifestés dans la famille des répondants et la nature des comportements requis dans leur travail. Autrement dit, le postulat de la similitude des comportements respectivement exigés dans la vie professionnelle et dans la vie de famille ne paraît pas être fondé. Il semble que le transfert des comportements (entre autres, de tolérance, de résignation et d'accommodement) que déploie le corps infirmier vis-à-vis des membres de sa famille, nuit à la performance de ses rôles et comportements normatifs exigés dans son emploi. Pour comprendre ce résultat inattendu, il est nécessaire, selon nous, de distinguer deux types de comportement : 1- les comportements imposés par l'organisation (ou comportements

organisationnels); et 2- les comportements incarnant la profession (comportements professionnels). Les comportements organisationnels sont de plus en plus dictés par une logique instrumentale de l'efficacité et de l'efficience nécessitant un minimum d'agressivité, d'intolérance quant aux délais impartis à la réalisation des objectifs du travail. Ces comportements entrent en contradiction avec les comportements professionnels qui font partie d'un système de représentation de qualité des soins et d'agir qui caractérise toute personne ayant le sens d'appartenance à une profession, en l'occurrence ici, celle du personnel infirmier (Phaneuf, 2010). La complexité des soins à prodiguer, avec ses dimensions technique, organisationnelle, clinique, éthique et interpersonnelle, offre un large choix de paramètres à évaluer pour apprécier le caractère professionnel de l'agir infirmier et partant, décider de la rétention ou non de l'employé (Phaneuf, 2010). Dans ce contexte, l'intention de quitter éprouvée par l'employé ne résulte peut-être pas d'une attitude délibérée de quitter son organisation, mais plutôt d'une réflexion involontaire déduite des réactions de l'organisation à l'égard de la piètre performance de ses rôles et comportements dans la sphère professionnelle.

Conclusion

La contribution de la présente recherche est d'avoir, grâce à la conceptualisation multidimensionnelle du conflit entre le travail et la famille, permis d'établir que le modèle du stress organisationnel explique davantage l'intention de quitter que le modèle d'effets d'entraînement. Cependant, il faut interpréter ce résultat en tenant compte de quelques limites.

Limites de la recherche

La validité interne de notre recherche est menacée à cause de la nature du devis choisi (devis non expérimental de type transversal). En outre, la validité externe est réduite parce qu'elle repose sur un échantillon de convenance. De plus, notre échantillon demeure majoritairement constitué de femmes, ce qui peut expliquer le manque de support pour le modèle d'effets d'entraînement. En effet, de par la désirabilité sociale, les femmes n'osent sans doute pas pointer du doigt la vie familiale comme facteurs explicatifs de la difficulté de concilier l'interface travail-famille (Kossek *et al.*, 2012). Dans la même veine, une autre raison pouvant expliquer cette absence d'effet peut provenir de la croyance selon laquelle les individus pensent pouvoir plus facilement contrôler leur vie de famille que leur vie professionnelle à cause de la kyrielle de politiques, de programmes et pratiques de gestion élaborés, implantés et évalués uniquement par les instances organisationnelles (St-Onge *et al.*, 2002).

Une autre limite potentielle concerne le biais monométhode (*common method bias*). Le fait que la collecte des données soit basée sur une même source pour

la totalité de nos construits de recherche, augmente les risques d'adaptation consciente ou inconsciente des réponses données. Ceci pourrait logiquement mener à une surestimation des corrélats entre les variables indépendantes et dépendantes du modèle de recherche testé. Afin de nous assurer que ce biais ne constitue pas un problème sérieux dans notre étude, nous avons procédé au test de Harman (*Harman's Single Factor Test*) visant à vérifier qu'aucun facteur externe à la mesure réalisée n'a pu interférer dans les résultats enregistrés. Autrement dit, cette démarche vise à vérifier que la variance observée du modèle de recherche ne provient pas d'un seul et unique facteur, ce qui s'avérerait symptomatique de la présence du biais monométhode. De fait, l'analyse factorielle réalisée à partir d'un facteur unique contraint a indiqué que ledit facteur reflète 26,94 % de la variance du modèle postulé. S'agissant d'une valeur inférieure au seuil de 50%, le biais en question ne parait pas être une menace sérieuse aux résultats et aux conclusions de cette recherche (Harman, 1976).

Avenues pour la recherche future

Notre recherche montre qu'une conceptualisation multidimensionnelle du conflit travail-famille jette un éclairage nouveau sur la problématique. Cette approche multidimensionnelle pourrait aussi s'avérer potentiellement appropriée pour affiner la compréhension des effets multiformes de ce conflit à l'endroit d'autres sujets importants comme les comportements de retrait, la performance organisationnelle ou le bien-être des employés.

Le résultat inattendu de l'influence du conflit famille-travail exprimé en termes de comportement sur l'intention de quitter soulève une question relative à l'interprétation à donner à la volonté de quitter l'organisation : s'agit-il de l'intention de quitter l'organisation ou de quitter la profession? Il serait très intéressant de clarifier cette question afin de bien cerner si, entre autres, ce sont les conflits travai-famille qui expliquent l'intention de quitter l'organisation et les conflits famille-travail qui motivent l'intention de quitter la profession (Simon, Müller et Hasselhorn, 2011). Plusieurs implications académiques et managériales peuvent décliner de l'exploration des réponses à cette interrogation afin d'affiner le modèle explicatif des liens entre les conflits travail-famille et l'intention de quitter.

Implications managériales des résultats de la recherche

Les interférences de la vie professionnelle, exprimées en termes de temps et d'effort, dans la vie de famille, constituent un déterminant important de l'intention de quitter son organisation dans le cas de nos répondants. Cet impact paraît concerner davantage les répondants ayant un problème de temps consacré au travail. Il faudrait réfléchir à l'aménagement du temps de travail en agissant sur

la quantité du temps déployée dans le travail et à l'implantation de pratiques d'équilibre travail-famille susceptibles de réduire la charge familiale et parentale éprouvée par les ressources humaines en vue d'améliorer les stratégies d'attraction et de rétention du corps infirmier et partant, renforcer l'avantage compétitif d'un centre hospitalier. Au-delà de ces programmes de ressources humaines, il faudrait aussi réfléchir sur la manière de conjuguer harmonieusement la logique de la performance financière avec celle de l'équilibre travail-famille du corps infirmier. Autrement dit, il faudrait repenser l'efficacité organisationnelle dite « classique ». De nos jours, la notion de responsabilité sociale (Cadieux et Laflamme, 2009) refait surface en lien avec la légitimité du milieu organisationnel dans une société moderne.

Notes

1 Les mots « conflit » et « interférence » sont utilisés de façon interchangeable dans le texte.

2 Ce modèle est parfois appelé « *Domain-Specific to Predictors-Outcomes Model* ».

Bibliographie

Ahuja, Manju K., Katherine M. Chudoba, Charles J. Kacmar, McKnight, D. Harrisson and Joey F. George. 2007. « IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions ». *MIS Quarterly*, 31 (1), 1-17.

Ajzen, Icek and Martin Fishbein. 1980. « Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research ». *Psychological Bulletin*, 84 (5), 888-918.

Anderson, Stella E., Betty S. Coffey and Robin T. Byerly. 2002. « Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes ». *Journal of Management*, 28 (6), 787-810.

Bagozzi, Richard and Youjae Yi. 1988. « On the Evaluation of Structural Equation Models ». *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-84.

Beehr, Terry A. and Gary A. Adams. 1998. « Turnover and Retirement: A Comparison of Their Similarities and Differences ». *Personnel Psychology*, 51 (3), 643-665.

Beutell, Nicholas J. and Ursula Wittig-Berman. 1999. « Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life ». *Psychological Reports*, 85 (3), 893-903.

Blomme, Robert J., Arjan Van Rheede and Debbie M. Tromp. 2010. « Work-Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in the Hospitality Industry ». *Tourism and Hospitality Research*, 10 (4), 269-285.

Boyar, Scott L., Carl P. Maertz, Allison W. Pearson and Shawn Keough. 2003. « Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions ». *Journal of Managerial Issues*, 15 (2), 175-179.

Brotheridge, Celeste M. and Raymond T. Lee. 2005. « Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension ». *International Journal of Stress Management*, 12 (3), 203-221.

Burke, Ronald J. and Esther R. Greenglass. 2001. « Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout among Nursing Staff ». *Psychology & Health*, 16 (5), 583-594.

Cadieux, Nathalie and Roch Laflamme. 2009. « Éthique professionnelle et éthique en ingénierie ». *Relations industrielles /Industrial Relations*, 64 (2), 307-325.

Carlson, Dawn S., Michele K. Kacmar and Larry J. Williams. 2000. « Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict ». *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Cohen, Aaron. 1997. « Nonwork Influences on Withdrawal Cognitions: An Empirical Examination of an Overlooked Issue ». *Human Relations*, 50 (12), 1511-1536.

Cohen, Aaron and Anat Freund. 2005. « A Longitudinal Analysis of the Relationship Between Multiple Commitments and Withdrawal Cognitions ». *Scandinavian Journal of Management*, 21, 329-351.

Edwards, Jeffrey R. and Nancy P. Rothbard. 2000. « Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs ». *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.

Ford, David L. Jr. 1985. « Facets of Work Support and Employee Work Outcomes : An Exploratory Analysis ». *Journal of Management*, 2 (3), 5-20.

Frone, Michael R., John K. Yardley and Karen S. Markel. 1997. « Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.

Galletta, Maura, Igor Portoghese, Maria Pietronilla, Adalgisa Battistelli and Luisa Salani. 2010. « Turnover Intention Among Italian Nurses: The moderating Roles of Supervision Support and Organizational Support ». *Nursing & Health Sciences*, 13 (2), 184-191.

Gerbing, David W. and James C. Anderson. 1988. « An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment ». *Journal of Marketing Research*, 25 (2), 186-192.

Greenhaus, Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell. 1985. « Sources of Conflict between Work and Family Roles ». *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Haar, Jarrod M. 2004. « Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work-Family Support ». *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1), 35-39.

Haar, Jarrod M., Maree Roche and Daniel Taylor. 2012. « Work-Family Conflict and Turnover Intentions of Indigenous Employees: The Importance of the Whanau/Family for Maori ». *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (12), 2546–2560.

Hair, Joseph F., William C. Black, Berry J. Babin and Rolph E. Anderson. 2008. *Multivariate Data Analsis*. 7th Edition. Pearson Education, New Jersey.

Hammer, Leslie B., Talya Bauer and Alicia A. Grandey. 2003. « Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors ». *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), 419-436.

Harman, Harry H. 1976. *Modern Factor Analysis*. University of Chicago Press. Illinois.

Hayes, Laureen J., Linda O'Brien-Pallas, Christine Duffield, Judith Shamian, James Buchan, Francis Hughes, Heather K. Laschinger Spence, Nichola North and Patricia W. Stone. 2006. « Nurse Turnover: A Literature Review ». *International Journal of Nursing Studies*, 43 (2), 237-263.

Keloway, E. Kevin, Benjamin H. Gottlieb and Lisa Barham. 1999. « The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation ». *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), 337-346.

Koslowsky, Meni, Abraham Sagie, Moshe Krausz and Ahuva Singer. 1997. « Correlates of Employee Lateness: Some Theoretical Considerations ». *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 79-88.

Kossek, Ellen E., Marian N. Ruderman, Phillip W. Braddy and Kelly M. Hanum. 2012. « Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach ». *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128.

Lee, Thomas W. and Steven Maurer. 1999. « The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover ». *Journal of Managerial Issues*, 11 (4), 493-513.

Liberman, Benjamin E. 2012. *The Mediating Role of Family-Work Conflict on the Relationship between Family and Work Domain Variables and Employment Trade-Offs*. Columbia University. New York.

Lingard, Helen and Valerie Francis. 2007. « Negative Interference between Australian Construction Professionals' Work and Family Roles: Evidence of an Asymmetrical Relationship, Engineering ». *Construction and Architectural Management*, 14 (1), 79-93.

McKelvey, William. 1976. « An Approach for Developing Shorter and Better Measuring Instruments ». *Working paper 76-6*, Human Systems Development Study Center, Graduate School of Management, UCLA, Los Angeles, CA.

Melnyk, Bernadette M., Ellen Fineout-Overholt, Susan B. Stillwell and Kathleen M. Wiliamson. 2010. « The Seven Steps of Evidence-Based Practice ». *American Journal of Nursing*, 110 (1), 51-53.

Mercure, Daniel and Mircea Vultur. 2010. *La signification du travail : Nouveau modèle productif et éthos du travail au Québec*, PUL. Québec.

Mitchell, Terence R., Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablynski and Miriam Erez. 2001. « Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover ». *Academy of Management Journal*, 44 (6), 1102-1121.

Netemeyer, Richard G., James S. Boles and Robert McMurrian. 1996. « Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales ». *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.

Phaneuf, Margot. 2010. « Quelques repères pour évaluer les attitudes et les comportements professionnels en soins infirmiers ». *Infiressources*, page consultée en août 2010. http://www.infiressources.ca/fer/depotdocuments/Quelques_reperes_pour_evaluer_attitudes_et_comportements_en_soins_infirmiers.pdf

Payne, Stephanie C., Allison L. Cook and Ismael Diaz. 2011. « Understanding Childcare Satisfaction and its Effect on Workplace Outcomes: The Convenience Factor and the Mediating Role of Work-Family Conflict ». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85 (2), 225-244.

Podsakoff, Nathan P., Jeffrey A. LePine and Marcie A. LePine. 2007. « Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis ». *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 438-454.

Porter, Stacey and Roya Ayman. 2010. « Work Flexibility as a Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Quit ». *Journal of Management & Organization*, 16 (3), 411-424.

Post, Corinne, Nanacy DiTomaso, George F. Farris and Rene Cordero. 2009. « Work-Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R&D ». *Journal of Business and Psychology*, 24 (1), 19-32.

Shockley, Kristen M. and Tammy D. Allen. 2007. « When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict ». *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.

Simon, Michael, Bernd H. Müller and Hans M. Hasselhorn. 2011. « Leaving the Organization or the Profession – A Multilevel Analysis of the Nurses' Intention ». *Journal of Advanced Nursing*, 66 (3), 616-626.

St-Onge, Sylvie, Stéphane Renaud, Gilles Guérin et Émilie Caussignac. 2002. « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille ». *Relations industrielles /Industrial Relations*, 57 (3), 491-516.

Vecchio, Robert. (2006). *Organizational Behavior: Core Concepts. 6. Edition*, Thomson: South-Western.

Wagner, Cheryl M. 2010. « Predicting Nursing Turnover with Catastrophe Theory ». *Journal of Advanced Nursing*, 66 (9), 2071-2084.

Yavas, Ugur, Emin Babakus and Osman M. Karatepe. 2007. « Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matter? ». *International Journal of Service Industry Management*, 19 (1), 7-31.

RÉSUMÉ

Conflits travail-famille et intention de quitter dans le secteur de la santé

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille cristallise un défi majeur aussi bien pour les travailleurs, les organisations que pour la société. De nombreux changements et mutations survenus dans le marché du travail et dans la vie familiale participent de l'avènement de cette situation (c.-à-d. les exigences accrues au niveau de la charge de travail suite aux restructurations, les changements fréquents d'affectation, la nécessité d'accorder des soins particuliers à des membres de la famille, etc.). Plusieurs facteurs nocifs à la performance des entreprises découlent de cette situation dont, entre autres, la recrudescence actuelle des comportements de retrait, des intentions de quitter et du roulement volontaire des travailleurs. Ce contexte s'avère particulièrement préoccupant dans le secteur de la santé, notamment chez le personnel infirmier.

L'objectif général de la présente recherche est d'étudier l'influence de différents conflits travail-famille à l'endroit de l'intention de quitter l'organisation au niveau du personnel infirmier. Deux modèles théoriques rivaux, soit le modèle du stress organisationnel et le modèle d'effets d'entraînement, prétendent expliquer l'influence des conflits travail-famille sur l'intention de quitter l'organisation. Le

but de cette étude est de vérifier lequel de ces deux modèles théoriques explique le mieux l'influence de la conceptualisation multidimensionnelle de ce conflit (deux directions de ce conflit, soit travail→famille et famille→travail exprimées chacune en termes de temps, d'effort et de comportement) à l'endroit de l'intention de quitter. À partir d'un échantillon de 404 sujets provenant du personnel infirmier d'un centre hospitalier, l'analyse de régression hiérarchique montre que le modèle du stress organisationnel explique davantage l'intention de quitter l'organisation que le modèle d'effets d'entraînement. En outre, les résultats indiquent que ce sont les ingérences de la vie d'emploi, en termes de temps et surtout d'effort, qui intensifient l'intention de quitter. Des avenues de recherche et des implications managériales sont déduites à la lumière des résultats enregistrés.

MOTS-CLÉS : conflit travail-famille, conflit famille-travail, personnel infirmier, départs volontaires.

SUMMARY

Work-Family Conflicts and Intention to Quit in the Health Sector

Balancing the demands of professional and family life represents a major challenge for workers, organizations and society. The main causes of these challenges can be traced to drastic changes at the workplace and family life, including the increased workload due to downsizing and an evolution in work and family roles. All these changes negatively affect organizational performance, through the mediating effect of withdrawal behaviors, intentions to quit and voluntary turnover. This situation is particularly severe in health services, especially in the case of nurses, where voluntary turnover can reduce the quality of health care, increase the workload of the remaining staff, reduce motivation of those remaining in the organization and, eventually, increase their own intentions to quit.

The main purpose of this research is to investigate how work-family interferences might affect nurses' intentions to quit, using a bidirectional (work-family and family-work), and multidimensional (time-, effort- and behavior-based conflicts) conceptualisation of these interferences. Two competing theoretical frameworks are proposed in the literature to explain these interferences, the Stress Management Model and the Domain-Specific to Predictor-Outcomes Model, and our goal is to explore which one of these two models provides a better explanation of the phenomenon.

We invited nurses from a regional hospital in Quebec to answer a paper-and-pencil questionnaire. We received 404 complete, usable questionnaires and we analyzed them using multivariate regression. Results suggest that work-family interferences in terms of time and effort increase intentions to quit, thus providing support for the use of the Stress Management Model when explaining work-family interferences with work outcomes. Our results open new management implications and avenues for future research.

KEYWORDS: work-family conflict, family-work conflict, nurses, voluntary turnover.

RESUMEN

Conflictos trabajo – familia e intención de dejar el empleo en el sector de la salud

La conciliación entre vida profesional y vida familiar representa un desafío mayor tanto para los trabajadores y las organizaciones como para la sociedad. Muchos cambios y mutaciones sobrevenidos en el mercado de trabajo y en la vida familiar participan al advenimiento de esta situación (por ejemplo, las exigencias incrementadas a nivel de la carga de trabajo como consecuencia de las reestructuraciones, los cambios frecuentes de afectación, la necesidad de brindar servicios particulares a los miembros de la familia). Esta situación es particularmente grave en el sector de la salud, sobre todo en el caso del personal de enfermería, donde el recrudecimiento de la rotación voluntaria puede afectar la calidad de los servicios, aumentar la carga de trabajo y reducir la motivación del personal restante y, tarde o temprano, aumentar las intenciones de dejar el empleo.

El objetivo general de la presente investigación es de estudiar cómo los diferentes conflictos trabajo – familia influencian las intenciones del personal de enfermería de dejar el empleo. Dos modelos teóricos rivales, el modelo del estrés organizacional y el modelo de predicción de resultados basado en los efectos específicos, proponen explicar la influencia de los conflictos trabajo- familia sobre la intención de dejar la organización. El objetivo de este estudio es de verificar cuál de estos modelos teóricos explica mejor la influencia de la conceptualización multidimensional de este conflicto con respecto a la intención de dejar el empleo, considerando dos direcciones de este conflicto, es decir trabajo →familia y familia→trabajo exprimidas cada una en términos de tiempo, de esfuerzo y de comportamiento.

A partir de una muestra de 404 sujetos provenientes del personal de enfermería de un hospital regional en Quebec, el análisis de regresión jerárquica sugiere que el modelo de estrés organizacional explica mejor la intención de dejar la organización que el modelo de predicción de resultados basado en los efectos específicos. Además, los resultados indican que son las injerencias de la vida profesional, en términos de tiempo y sobretodo de esfuerzo, que intensifican la intención de dejar el empleo. A la luz de estos resultados, se deducen nuevas pistas de investigación e implicaciones para la gestión.

PALABRAS CLAVES: conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, personal enfermero, rotación voluntaria.