

**RÉEXAMEN DU ``*MODÈLE DE LA
CONSERVATION DES RESSOURCES*``
DANS LE CONTEXTE DES CONFLITS
TRAVAIL-FAMILLE**

Aziz Rhnima, D., Ph. D., CRHA

Plan de la présentation

- I. Contexte de la recherche
- II. Problématique de recherche
- III. Bilan des connaissances
- IV. Méthode de recherche

I. Contexte de la recherche

Contexte de la recherche

- **La notion de santé organisationnelle** (performance financière et bien-être des R. H.) a émergé de façon importante dans le milieu des affaires suite à l'impact du contexte de **la globalisation** (avènement des organisations multinationales) sur le fonctionnement et la compétitivité des entreprises modernes (Jaffe, 1995; Kickul et Posig, 2001; Browne, 2002).
- Les pressions dérivant de cet impact incitent constamment les employeurs à procéder à différentes formes de **restructuration** afin de relever les défis que leur lancent les changements sous-jacents à cet impact (i.e., fusion, acquisition, *Downsizing*) (Goffey et coll., 1994; Hitt, 1988).
- Dans ce contexte, les attentes des employeurs deviennent de plus en plus élevées, donnant lieu, de ce fait même, à **des exigences accrues au travail** (i.e., allongement des heures de travail, surcharge de travail, mobilisation géographique).

Contexte de la recherche

- Depuis, la notion de santé organisationnelle a commencé à résonner d'un accent familial dans le milieu organisationnel, en partie du fait de leurs retombées néfastes sur le bien-être des ressources humaines; mais, de surcroît, ce sont **les coûts tangibles des problèmes de santé organisationnelle** qui demeurent plus explicatifs de cet intérêt (Halbesleben et Buckley, 2004; Shirom, 2003).
- Les coûts liés à la santé organisationnelle ont trait à plusieurs aspects dont, à titre d'exemple, **le style de vie malsain des employés, l'environnement physique et psychologique du travail**, qui regorgent de plus en plus de facteurs stressants (Burton, 2004). Plusieurs études ont démontré qu'au Canada les entreprises défraient des sommes faramineuses en lien avec les accidents de travail.
- En outre, force est de constater que **la santé mentale** cristallise un problème majeur dans la société Canadienne. Cela dit, le « *Scientific Advisory Committee to the Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health* » estime qu'au Canada, les coûts liés à la perte de production à cause des maladies mentales atteignent **les 11 milliards \$** par année, voire même **33 milliards \$** si on y ajoute les coûts indirects (Burton, 2004).

Contexte de la recherche

- À cet égard, notons que **les conflits travail-famille** font partie de l'environnement psychologique du travail. En fait, ils génèrent plusieurs effets néfastes sur la santé psychologique des individus et, par ricochet, sur la performance des organisations (Robson, 1998).
 - À titre d'exemple, **l'accroissement des familles à double revenu et monoparentales intensifie les exigences liées à l'emploi et alourdit le fardeau des responsabilités familiales** (Kinnunen et coll., 2004).
 - Ainsi, il paraît qu'un **niveau élevé de conflit travail-famille** peut augmenter les risques de problèmes de santé mentale et physique, diminuer la performance professionnelle et parentale, augmenter les comportements de retrait (ex., retards, absentéisme, taux de roulement, faible implication au travail), diminuer le moral des employés ainsi que leur satisfaction au travail et dans la famille. Plus spécifiquement, Duxbury et coll., (1999) mentionnent qu'un niveau élevé de conflit travail-famille est lié à la diminution du bien-être, à une humeur dépressive, à l'épuisement professionnel, à une moins bonne santé physique, à la réduction de la satisfaction au travail, à la diminution de l'engagement organisationnel, à l'utilisation accrue du système médical canadien et à l'augmentation des absences au travail.

Contexte de la recherche

- Dans ce contexte, certains chercheurs ont tenté de comprendre le rôle qu'exercerait **le soutien social** en lien avec les conflits travail-famille et leurs impacts sur différentes facettes de la santé organisationnelle (Thompson et coll., 2006; MacEwen et Barling, 1988; Frone et coll., 1991; Parasuraman et coll., 1992; Stephens et Summer, 1993; Ray et Miller, 1994; Carlson et Perrewé, 1999).

- Selon les résultats de plusieurs recherches, **le soutien organisationnel** exerce un impact positif sur le bien-être de l'individu (Moyle, 1998). Plus précisément, le soutien prodigué par **le supérieur immédiat** réduit les effets néfastes des caractéristiques du travail sur le bien-être de l'individu, tel que son stress (Etzion, 1984), sa santé mentale, son insatisfaction au travail (Brough et Pears, 2004), son épuisement (Halbesleben, 2006) et son intention de quitter son entreprise (Brough et Frame, 2004). De même, ce soutien a paru réduire l'intensité des conflits travail-famille (Brough et O'Driscoll, 2005; Poelman et coll., 2003; Clark, 2001; Allen, 2001).

Contexte de la recherche

- Toutefois, le peu de recherches empiriques sur l'impact du soutien social à l'égard de la santé organisationnelle, dans le contexte des conflits travail-famille, permet, au mieux, de mettre en relief **des effets bénéfiques controversés** (Carlson et Perrewé, 1999; Greenhaus et Parasuraman, 1994). De même, la revue de littérature révèle **des ambiguïtés et des inconsistances au niveau de la conceptualisation et la mesure du soutien social** (Greenhaus et Parasuraman, 1994).
- En fait, si les études réalisées visent toutes à évaluer l'efficacité du soutien social, cette problématique demeure abordée selon **des sources** (i.e., la direction, le supérieur, les collègues ou le conjoint), **des types** (i.e., la fonction remplie par le soutien) et **des modes d'influence** (i.e., la manière dont agit le soutien) différents. **Il serait pertinent d'examiner le fonctionnement du soutien suivant ces trois dimensions réunies dans la même recherche, et ce, afin de cerner les subtilités complexes sous-jacentes à son fonctionnement** (Pearlin et McCall, 1990; Eckenrode et Gore, 1990; Shumaker et Brownell, 1984).
- Ce faisant, nous pourrions répondre à la question de savoir, **selon quelle source, quel type et d'après quel mode d'influence, le soutien social peut-il s'avérer efficace face à l'impact des conflits travail-famille sur les différentes facettes de la santé organisationnelle?**

Problématique de recherche

- La problématique de recherche s'organise autour du concept de **santé organisationnelle** dans ses interactions avec celui de **soutien social**, et ce, dans le contexte des **conflits travail-famille**.
- Pour affiner la compréhension de cette problématique et partant, l'analyse des interactions entre la santé organisationnelle, *a fortiori* l'épuisement professionnel, et le soutien social, nous avons recouru au **modèle de la conservation des ressources** de Hobfoll (1989, 1998; Hobfoll et Freedy, 1993).
- Le *Conservation of Resources model* (COR), semble constituer un parcours explicatif déterminant dans la littérature spécifique à ce champ d'étude (Halbesleben et Buckley, 2004; Shirom, 2003). Ce modèle suggère trois scénarios dans lesquels les individus risquent d'éprouver du stress : **(a)** la perte des **ressources**, **(b)** la menace pressentie pour les **ressources** actuelles, et **(c)** l'insuffisance du retour sur les investissements réalisés afin d'optimiser les **ressources** (par exemple, un employé qui prend des cours en matière de gestion afin d'augmenter ses chances de promouvoir sa carrière professionnelle, mais qui réalise finalement que tout cet effort n'a pas produit l'effet escompté!).

Problématique de recherche

- Le modèle de la conservation des ressources s'articule autour de la notion de **l'effet différentiel du soutien social à l'endroit des trois dimensions de l'épuisement**. Pour comprendre cet effet différentiel, Hobfoll (1985, 1988; Demoureti et coll., 2001; Leiter, 1993), affirme que le soutien social est efficace car il permet à l'individu de rehausser son estime de soi et sa confiance en soi, lorsqu'il se sent menacé par les événements stressants de la vie; menaces qui lui font perdre toute conscience des sources de soutien inhérentes à son environnement (Swann et Predmore, 1985). Autrement dit, le soutien social est avant tout plus efficace à améliorer l'image de soi et à augmenter l'efficacité dans l'accomplissement des tâches. **L'on en déduit que le soutien social sera plus associé au sentiment de dépersonnalisation vis-à-vis de son environnement et à l'accomplissement dans les tâches plutôt qu'à l'épuisement émotionnel.**
- Néanmoins, la recherche empirique, en regard de la validité de cette hypothèse, reflète une **controverse au niveau des résultats enregistrés** (Demoureti et al, 2001; Halbesleben, 2006). **Des raffinements théoriques ont été apportés au modèle de la conservation des ressources** (Halbesleben, 2006) en ce sens que **l'effet différentiel du soutien social à l'endroit des trois dimensions de l'épuisement diffère dépendamment de la source et du type de soutien.**

Problématique de recherche

- S'agissant, d'abord, de **l'effet différentiel du soutien selon la source**, force est de constater que **le soutien organisationnel** (i.e., le supérieur hiérarchique immédiat) **réduira directement l'épuisement émotionnel et indirectement la dépersonnalisation et l'accomplissement dans les tâches** (Halbesleben, 2006).

- L'argument sous-tendant cette explication est à l'effet que le soutien organisationnel renforce les aspects positifs de soi au moment où les facteurs de stress accablent l'individu et l'empêche de percevoir toutes sources de soutien dans son environnement (Swann et Predmore, 1985; Leiter, 1993; Ray et Miller, 1994). Autrement dit, ce n'est que lorsque **le soutien permet à l'individu d'être motivé** afin de surmonter son stress, qu'il est attendu que celui-ci, réduira son sentiment de déshumaniser sa source de soutien – par ricochet, son milieu organisationnel - et traduira plus efficacement sa capacité d'accomplir ses tâches de travail (Halbesleben, 2006).

Problématique de recherche

- Eu égard à l'étude de **l'effet différentiel du soutien social selon les types** (i.e., le soutien émotif, ou instrumental), sur les trois dimensions de l'épuisement, il y a lieu de souligner que cette perspective de recherche, puise ses origines dans **la théorie de l'effet spécifique** (*The specificity hypothesis*) du soutien social ou **la théorie de la congruence entre le type de soutien perçu ou reçu et la nature du stress qu'on cherche à réduire** (Cohen et Hoberman, 1983; Wilcox et Vernberg, 1985; Cutrona, 1990; Cutrona et Russel, 1990;
- Greenhaus et Parasuraman, 1994). Greenhaus et Parasuraman (1994, pp. 223-224) affirment que : «*The central assumption of this approach is that different stress-inducing events pose specific demands and challenges that require specific coping responses. Social support that promotes relevant coping responses will therefore be more effective than support that promotes inappropriate coping responses*». Dans cette optique, il est important de bien comprendre non seulement les différentes caractéristiques du domaine de détresse de l'individu (*Strain domain*) à l'étude, mais encore faut il cerner les multiples fonctions (émotionnelle, évaluative, informationnelle et instrumentale) que remplit le soutien social dans un contexte de stress-domaine de détresse (*stress-strain domain*).

Problématique de recherche

- Les concepts clés de notre problématique:
 - Parmi les dimensions de **La santé organisationnelle**, nous avons choisi d'examiner le phénomène de **l'épuisement** qui, de surcroît, cristallise un champ d'intérêt fort intéressant, et ce, depuis plusieurs décennies. L'épuisement est considéré comme «...*a psychological strain that is a response to chronic work stress.* » (Halbesleben, 2006). Maslach (1982, 1993), dont l'effort de conceptualisation et de mesure demeure le plus largement répandu dans la littérature, décrit ce phénomène comme étant un syndrome d'épuisement émotionnel (i.e., éprouver le sentiment que l'énergie émotionnelle de soi est réduite), de dépersonnalisation (i.e., manifester un désengagement et/ou un cynisme dans les situations où l'on se trouve) et d'un manque d'accomplissement dans les tâches qu'on a à faire dans la vie professionnelle et non professionnelle (i.e., se sentir envahi par un sentiment d'inefficacité dans la vie). Bref, **l'épuisement se rapporte à un processus d'introspection faisant changer les attitudes et les comportements de l'individu dans un sens négatif vis-à-vis des sources de stress qui le confrontent** (Leiter et Maslach, 1998).

Problématique de recherche

- S'agissant du concept de conflit travail-famille, nous avons choisi d'examiner les deux sens d'interférence entre la vie professionnelle et la vie de famille :
- Le conflit travail → famille (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)
- Le conflit famille → travail (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)

Problématique de recherche

- Pour ce qui concerne le concept de **soutien social**, nous avons choisi d'examiner les dimensions suivantes, et ce, en conformité avec les postulats de la théorie de l'effet spécifique, dite également la théorie de la congruence :
 - Au niveau de **la source**, nous étudierons **le soutien du supérieur**;
 - S'agissant du **type de soutien**, nous avons privilégié la typologie à deux type (**l'émotionnel et l'instrumental**) (Greenhaus et Parasuraman, 1994) au lieu de celle à quatre types (l'émotionnel, l'évaluatif, l'informatif et l'instrumental) (House, 1981);
 - Enfin, en ce qui concerne, **le mode d'influence du soutien social**, force est de constater que la tendance dominante dans la littérature converge dans le sens de valider les quatre modes dans la même recherche: l'additif (l'approche protectrice), l'interactif (l'approche thérapeutique), l'antécédent (l'approche préventive) et l'intermédiaire (l'approche médiatrice) (Carlson et Perrewé, 1999).

Hypothèses de recherche

- Cela dit, en conformité avec le modèle modifié de la conservation des ressources (Halbesleben, 2006) et à la lumière de la théorie de l'effet spécifique du soutien, nous examinerons, **l'effet modérateur du soutien émotionnel du supérieur à l'endroit de la relation entre les conflits travail-famille et l'épuisement émotif et la dépersonnalisation.**
- Le rationnel sous-tendant cette hypothèse réside dans le fait qu'il est plus attendu que le soutien émotionnel sera plus efficace pour réduire le stress éprouvé par l'individu, au moment où celui-ci se sent assailli par les événements stressants de sa vie (Beehr, 1990; Cohen et Wills, 1985; Carlson et Perrewé, 1999; Greenhaus et Parasuraman (1994, p. 224). Événements sur lesquels, il n'a plus de contrôle; ce qui fait que dans ce cas, le soutien émotionnel sera plus efficace afin d'aider l'individu à réguler sa réaction émotionnelle chargée de détresse du fait de ces événements (*emotion-focused coping*) (Lazarus et Folkman, 1984; Cutrona et Russel, 1990; Grenahauss et Parasuraman, 1994).

Hypothèses de recherche

- **Hypothèse 1a** : Le soutien émotionnel du supérieur minimisera, significativement, l'impact néfaste des conflits travail-famille sur la dépersonnalisation.
- **Hypothèse 2a** : Le soutien émotionnel du supérieur minimisera, significativement, l'impact néfaste des conflits travail-famille sur l'épuisement émotionnel.

Hypothèses de recherche

- En outre, nous examinerons, **l'effet antécédent (*Antecedent Effect Model*) du soutien instrumental du supérieur sur la relation entre les conflits travail-famille et les trois dimensions de l'épuisement**. L'efficacité de l'antécédence de cet effet s'organise autour de la logique suivante : le soutien peut réduire directement les facteurs de stress (i.e., l'ambiguïté des rôles de travail, le conflit des rôles de travail, la surcharge des rôles de travail, le manque d'enrichissement dans les tâches de travail) et, de ce fait, ces derniers auront moins d'impacts nuisibles sur les domaines de détresse (*Strain-domain*) de l'individu (Fisher, 1985; Schaubroeck et al., 1989; Greenhaus et Parasuraman, 1994). Dans ce contexte, le soutien social exerce une fonction de prévention face aux événements stressants de la vie quotidienne (Brown & Harris, 1978 ; Greenhaus et Parasuraman, 1994). D'ailleurs, dans une logique de coûts-bénéfices, qui, de surcroît, meut les stratégies des entreprises, il est toujours préférable de s'attaquer aux facteurs de stress à la source (**approche préventive**), plutôt que de faire plusieurs investissements dans les programmes de santé organisationnelle (**approche thérapeutique**).
- **H2** : Le soutien instrumental du supérieur réduira significativement, en premier, l'intensité des conflits travail-famille; qui auront, de ce fait, moins d'effets, significativement négatif, à l'égard du sentiment d'accomplissement dans les tâches.

Hypothèses de recherche

- Dans le modèle explicatif du stress, développé par Lazarus et Folkman (1984), **le soutien social appert générer un effet médiateur entre les sources personnelles et environnementales du stress et leurs conséquences à l'endroit des domaines de santé de l'individu**. Autrement dit, le soutien est une des stratégies d'ajustement personnel (*coping*) qu'on peut emprunter pour déjouer son stress. Ces stratégies consistent en des mécanismes cognitifs et comportementaux que l'individu interpose entre lui et un facteur de stress perçu. Le « *coping* » remplit deux fonctions essentielles : surmonter ou modifier le problème qui entraîne du stress dans l'environnement, on parlera ici de « *coping* » centré sur la situation (*problem-focused coping*), ou réguler la réponse émotionnelle du problème, on parlera alors de « *coping* » centré sur l'émotion (*Emotion-focused coping*).
- Le rationnel : lorsque l'individu éprouve du stress, il perçoit, par la suite, dans son environnement, une mobilisation des ressources parmi lesquelles le soutien est recherché. Plusieurs résultats de recherche ont mis en relief, l'efficacité de ce mode médiateur (*Mediator Effect Model*) d'influence du soutien sur différentes formes de détresse éprouvées par le travailleur du fait de ses conflits travail-famille (Staines & Pleck, 1983 ; Greenhaus & Parasuraman, 1986 ; Thomas, & Thomas, 1990 ; Parasuraman et al.1992 ; Thomas & Ganster, 1995).

Hypothèses de recherche

- **Hypothèse 3a** : Le soutien émotionnel du supérieur exercera un effet médiateur, négativement significatif, entre, les conflits travail-famille et l'épuisement émotionnel (*emotion-focused coping*).

- **Hypothèse 3b** : Le soutien émotionnel du supérieur exercera un effet médiateur, négativement significatif, entre les conflits travail-famille et la dépersonnalisation (*emotion-focused coping*).

- **Hypothèse 4** : Le soutien instrumental du supérieur exercera un effet médiateur, négativement significatif, entre les conflits travail-famille et le sentiment d'accomplissement dans les tâches (*problem-focused coping*).

Hypothèses de recherche

- Une autre perspective des études concernant l'effet du soutien social, préconise, résultats à l'appui, que celui-ci, emprunte **un mode d'influence plutôt additif** (*Main Effect Model*) dans le contexte du stress. Autrement dit, le soutien agit de façon additive à l'égard de l'épuisement, et ce, peu importe l'intensité du stress éprouvé par l'individu. Selon certains auteurs, cette perception des choses semble être soutenue par différentes recherches empiriques (Fenlason et Beehr, 1994). Dans l'étude de Ray et Miller (1994), le mode additif d'influence du soutien du supérieur paraît réduire l'épuisement émotionnel et le sentiment de dépersonnalisation. Les résultats de l'étude de Thomas et Ganster (1995) confirment l'efficacité du modèle additif du soutien à augmenter le sentiment d'autonomie au travail et partant réduire l'intensité du conflit travail-famille. Adams et al. (1996), ont trouvé que le soutien familial a pour effet direct, de réduire l'interférence stressante entre la vie professionnelle et celle de famille.

- Nous étudierons l'hypothèse de l'effet additif du soutien du supérieur, selon les deux types de soutien retenus dans cette recherche.

Hypothèses de recherche

- Le soutien émotif et additif du supérieur sera d'un impact plus efficace sur l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation manifestés par l'individu. En effet, ces deux aspects de l'épuisement ressortent plutôt à une stratégie d'ajustement centrée sur l'émotion (*Emotion-focused coping*) et par conséquent, ils nécessiteraient un tel type de soutien afin de mieux être régulés. Dans un tel contexte, l'individu se trouve dans une situation qu'il ne peut plus contrôler car l'événement stressant l'a déjà affecté et ce dont il a besoin maintenant, c'est davantage d'empathie, de compassion et de valorisation de l'image de soi pour l'aider à réguler sa réaction émotionnelle chargée de détresse, du fait de cet événement (Cutrona, 1990; Cutrona et Russel, 1990; Gressnhauss et Parasuraman, 1994).

- **Hypothèse 5a** : Le soutien émotif du supérieur réduira directement et de façon négativement significative, l'épuisement émotionnel (*emotion-focused-coping*).

- **Hypothèse 5b** : Le soutien émotif du supérieur réduira directement et de façon négativement significative, la dépersonnalisation (*emotion-focused-coping*).

Hypothèses de recherche

- Quant au **soutien instrumental et additif du supérieur**, il serait davantage plus efficace à l'égard de l'accomplissement dans les tâches.

- L'argument sous-jacent à cette hypothèse tient au fait, d'après le modèle modifié de la conservation des ressources et à la lumière de la théorie de l'effet spécifique, qu'il faut un soutien instrumental pour maîtriser ou surmonter un problème instrumental et non pas pour ajuster une réaction émotionnelle (Halbesleben, 2006; Cutrona et Russel, 1990). Bien accomplir ses tâches de travail et partant, promouvoir sa carrière est l'on ne peut un problème qui nécessiterait que l'organisation mette à la disposition du travailleur, entre autres, des outils de travail requis, une organisation du travail adéquate, un style de leadership mobilisateur, une politique de communication et d'information efficace et un aménagement du temps de travail accommodant son équilibre travail-famille. C'est ce genre de soutien qui pourrait augmenter la performance de l'individu dans l'accomplissement de ses tâches (*Problem-focused coping*).

- **Hypothèse 6 :** Le soutien instrumental du supérieur influencera directement et de façon positivement significative, l'accomplissement de l'individu dans ses tâches (*emotion-focused coping*).

IV. Méthode de recherche

- ❑ Stratégie de la preuve
- ❑ Terrain
- ❑ Mode de collecte des données
- ❑ Mesures des concepts de la recherche
- ❑ Instrument de mesure
- ❑ Types d'analyses
- ❑ Retombées escomptées

Méthode de recherche

Stratégie de la preuve

- Étude empirique au niveau individuel ayant pour unité d'analyse l'individu ;
- Étude de type explicatif ;
- Mode de collecte des données : Questionnaire auprès d'un échantillon non aléatoire ;
- Stratégie de la preuve de type non expérimental : devis transversal.

Méthode de recherche

Terrain

- Population: 3713 professionnel en GRH ;
- Consigne: avoir un conjoint qui travaille et au moins un enfant à charge et vivant avec soi;
- Population étudié: n=339 → Taux de réponse : 9,13 %.
- 66,5 % des répondants sont des femmes, la moyenne d'âge est de 38,35 ans avec un écart-type de 6,44 ans, 88,9 % ont au moins un niveau d'études de 1er cycle universitaire, 53,9 % sont des cadres, 34,6 % sont des professionnels et 56,9 % travaillent à Montréal.

Méthode de recherche

Mode de collecte des données: **un questionnaire auto administré**

- ❑ Section 1 : les conflits travail-famille
- ❑ Section 2 : les agents de stress dans la vie professionnelle
- ❑ Section 3 : les agents de stress dans la vie de famille
- ❑ Section 4 : le soutien du supérieur
- ❑ Section 5: L'épuisement
- ❑ Section 6: Les caractéristiques sociodémographiques et psychologiques des répondants

Méthode de recherche

Mesure des concepts - Épuisement

Échelle de mesure	Énoncés	Appréciation	Source	Traduction	Alpha de Cronbach
Épuisement émotionnel	5				0,89
Dépersonnalisation	3	de 0 (<i>jamais</i>) à 6 (<i>chaque jour</i>)	Maslach <i>et al.</i> (1996)	Dion et Tessier (1994)	0,78
Accomplissement dans les tâches	2				0,43
Conflit travail→famille	6	de 1 (<i>tout à fait en désaccord</i>) à 6 (<i>tout à fait en accord</i>)	Kopelman et coll. (1983) et de Frone et coll. (1992)	Guire (1998)	0,88
Conflit famille→travail	5	de 1 (<i>tout à fait en désaccord</i>) à 6 (<i>tout à fait en accord</i>)			0,88

Méthode de recherche

Mesure des concepts – Conflits travail-famille

Échelle de mesure	Énoncés	Appréciation	Source	Traduction	Alpha de Cronbach
Le soutien émotif du supérieur	7	de 1 (<i>tout à fait en désaccord</i>) à 6 (<i>tout à fait en accord</i>)	Guérin et Rhnima (2002)	N/P	0,86
Le soutien instrumental du supérieur	8	de 1 (<i>tout à fait en désaccord</i>) à 6 (<i>tout à fait en accord</i>)			0,87

Méthode de recherche

Types d'analyses

- **Analyse factorielle confirmatoire**
 - Étude des modèles de mesure
 - Charges factorielles ;
 - Ajustement du modèle de mesure ;
 - Qualité de l'échelle de mesure.

- **Modèles d'équation structurelles :**
 - Validation de nos modèles de recherche selon la méthode du maximum de vraisemblance.

Méthode de recherche

- Parmi nos objectifs de recherche, il y a lieu de souligner le fait de savoir la force des liens (i.e., les coefficients de régression) existants entre nos construits, de même que de cerner jusqu'à quel point nos données supportent nos modèles de recherche. À cet égard, afin de mesurer la robustesse (*The goodness-of-fit*) de ces modèles, **comme aucun indice d'ajustement d'un modèle de recherche n'est satisfaisant individuellement** (Roussel et Vacheux, 2002), nous allons recourir à une batterie diversifiée d'indices de mesure, selon une panoplie de catégories (**indices absolus**, **indices incrémentaux** et **indices de parcimonie**).
- Ainsi, pour mesurer l'ajustement global de chacun de nos modèles structurels, nous allons utiliser les indices absolus suivants : **Khi-deux, GFI et le RMSEA**.
- S'agissant des indices incrémentaux, qui permettent de tester chaque modèle en le comparant à d'autres, nous allons privilégier les indices **IFI et CFI**.
- Enfin, trois indices de parcimonie (dont le rôle est d'éviter la surestimation d'un modèle moyennant des paramètres qui n'ajouteraient qu'un gain marginal à l'ajustement) seront utilisés, soit **le Khi-deux normé, le AIC et le PNFI**.

Méthode de recherche

Retombées escomptées

- **Retombées pratiques**
 - Permettre aux gestionnaires, *a fortiori* les professionnels de GRH d'ajuster leurs politiques, programmes et pratiques de gestion, afin de réduire les coûts en santé organisationnelle et partant, contribuer au succès de l'organisation.

- **Retombées théoriques**
 - Apporter des éclaircissements aux résultats déjà enregistrés, sur l'apport du modèle modifié de la conservation des ressources à la dynamique du soutien social et de l'épuisement professionnel dans le contexte des conflits travail-famille.

Période de questions
