



GRH

32^{ème} congrès de l'AGRH
Paris, 13-14-15 octobre 2021

**Mutations de l'environnement, mutations
des organisations, mutations de la GRH ?**

TENSION DE RÔLE ET SATISFACTION AU TRAVAIL COMME ANTÉCÉDENT ET CONSÉQUENCE DE CONFLIT TRAVAIL- FAMILLE.

Fatnassi Anja

Faculté des sciences économiques et de gestion de Sousse

anja020879fatnassi@gmail.com

Tamzini Khaled

Laboratoire LaREMFⁱQ, Université de Sousse – Tunisie

tamzinik@gmail.com

Résumé : En prenant comme cadre théorique la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989), cette recherche a pour objectif d'expliquer les antécédents et les conséquences du conflit travail-famille des femmes actives tunisiennes. En d'autres termes, il s'agit d'étudier l'impact de la tension de rôle (antécédent décomposé en trois dimensions : le conflit de rôle et la surcharge de rôle et l'ambiguïté de rôle) sur la satisfaction au travail (conséquence) des femmes actives tunisiennes à travers le conflit travail-famille. Les résultats de cette étude quantitative menée sur 130 femmes actives ont permis de conclure que d'un côté le conflit de rôle et la surcharge de rôle influencent positivement le conflit travail-famille, alors que l'ambiguïté de rôle n'a aucun effet sur le conflit travail-famille, qui a son tour n'a pas d'impact sur la satisfaction au travail. Ces résultats représentent une contribution théorique et empirique permettant d'améliorer la recherche très limitée sur le conflit travail-famille en Tunisie.

Mots-clés : Conflit travail ; famille ; Tension de rôle ; Satisfaction au travail

INTRODUCTION

Le conflit travail-famille, une question qui a commencé à attirer l'attention des chercheurs dans les années 1960 et aujourd'hui c'est l'un des sujets de recherche les plus populaires dans la communauté académique (Tremblay, 2016). Cela s'explique notamment par les changements sociaux importants comme, le nombre croissant des femmes dans la population active, le taux élevé de divorce qui a donné naissance à de nombreuses familles monoparentales, ainsi que le nombre croissant de couples à double revenu et l'évolution des rôles des genres. Ces développements ont remis en cause les formes traditionnelles de la vie professionnelle et familiale et ont intensifié le défi de l'équilibre entre travail-famille (Fotiadis et al. 2019). Parallèlement, les progrès technologiques ont une incidence sur les attentes et les besoins des personnes sur le lieu de travail (Internet, les Smartphones ou les tablettes, par exemple, permettent d'exécuter les tâches du travail en dehors des locaux physiques de l'organisation en limitant le temps consacré aux rôles non professionnels ou extraprofessionnelle). En outre, les systèmes organisationnels sont devenus plus dynamiques et plus fluides, présentant des niveaux d'incertitude et de complexité plus élevés. Suite à ce constat, les frontières entre le travail et la famille sont devenues floues et, par conséquent, de nombreux salarié(e)s souffrent du déséquilibre entre ces deux domaines (Plut et al. 2018). Ce déséquilibre est appelé « conflit travail-famille ».

Ce conflit travail-famille est défini comme une situation où les pressions exercées sur les rôles dans le domaine professionnel ou familial rendent difficile la participation aux rôles dans l'ensemble du domaine (Watanabe et Falci, 2016). Il s'agit d'un phénomène bidirectionnel qui donne lieu à deux constructions distinctes (Armstrong et al. 2015). Premièrement, le conflit travail-famille implique un débordement des responsabilités professionnelles sur la famille (lorsque la personne est en retard pour aller chercher ses enfants après l'école en raison d'une réunion de travail). Deuxièmement, il y a un conflit famille-travail lorsque les responsabilités familiales interfèrent avec les activités liées au travail (lorsque la personne annule une réunion de travail pour pouvoir récupérer ses enfants à l'école).

Diverses études se sont intéressées à ses antécédents ainsi qu'à ses conséquences (Byron, 2005 ; Ebby et al. 2005 ; Ford et al. 2007 ; Michel et al. 2011, Nohe et al. 2015). Ces études ont catégorisé les antécédents du conflit travail-famille en trois principales catégories : le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, et la surcharge de rôle. Ces trois dernières sont regroupées dans ce qui est communément appelé « la tension de rôle ». Pour Royal et Brassard (2010) la tension de rôle est défini comme « *un sentiment vécu par une personne dans une situation où il est difficile, voire impossible, de répondre à toutes ses attentes de manière satisfaisante tant à ses yeux qu'à ceux des personnes qui les formulent* » (p. 27).

Pour ce qui est de ses conséquences, le conflit travail-famille présente des effets néfastes non seulement pour les salariés mais aussi pour leurs familles et pour l'organisation pour laquelle ils travaillent. Pour la famille, ceux-ci peuvent être sous la forme d'une insatisfaction conjugale, de difficultés de relations familiales et émotionnelles, etc. Pour les salariés, les effets peuvent se manifester par des troubles de la santé et détresse psychologique. Enfin, pour l'organisation ceux-ci peuvent se traduire sous forme, entre autres, de coût financier dû à l'absentéisme, des dommages liés à la baisse de la productivité, de la satisfaction et de motivation, la résistance à la mobilité et aux promotions et le taux élevé de turnover (Tremblay, 2016).

Une des caractéristiques du conflit travail-famille, c'est qu'il touche spécifiquement les femmes qui veulent répondre aux exigences de la société (être à la fois de bonnes mères et de bonnes épouses) et à la réalisation de leur personne (faire évoluer et réussir leurs

carrières). Ainsi, elles doivent assumer la "double charge" de devoir s'engager à la fois dans un emploi rémunéré et un travail non rémunéré (Cinamon et Rich, 2002). Cette constatation est d'autant plus vraie dans des sociétés en mouvance vers de plus en plus de présence du genre féminin dans la sphère économique. Ainsi, en Tunisie une des nouveautés caractérisant le mode de comportement de sa population féminine sur le marché du travail est la progression rapide du taux d'activité global des femmes (15 % en 1980 contre 28.9 % en 2019 - Institut National de la Statistique, 2019). Par conséquent, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est devenue de plus en plus difficile pour les femmes. Ben Salem (2010) affirme que malgré la place qu'occupent de plus en plus les femmes dans la sphère professionnelle, les tâches ménagères sont encore largement considérées comme la responsabilité des femmes et ces dernières ont du mal à trouver un équilibre travail-famille. De même, les résultats d'une étude menée par Ben Rhouma (2019) portant sur la représentativité féminine dans les postes de gouvernance en Tunisie, ont montré que la trajectoire professionnelle des femmes est freinée par cette difficulté à conjuguer la vie professionnelle et familiale.

Si la question de la tension de rôles repose sur une littérature ancienne et foisonnante (House et Rizzo, 1972 ; Kahn et al, 1964 ; Rizzo et al. 1970), elle suscite depuis les années 2000 un regain d'intérêt auprès des chercheurs francophones et internationaux (Chiu et al. 2015 ; Djabi et Perrot, 2016 ; Rivière 2014 ; Rivière et al. 2013). L'intérêt pour l'explication des tensions de rôles en tant qu'antécédent majeur du conflit travail-famille est à la fois académique et managérial.

De même, malgré le fait que l'étude des conséquences du conflit travail-famille sur la satisfaction au travail n'est pas récente, celle menée sur les femmes actives l'est surtout dans des sociétés en transition vers plus de présence féminine dans le monde du travail. D'après notre connaissance aucune recherche n'a été menée en Tunisie sur cette relation.

À partir de ces constats, nous proposons cette question fondamentale de recherche : Quelles sont les incidences de la tension de rôle (conflit de rôle, ambiguïté de rôle, et surcharge de rôle) sur la satisfaction au travail des femmes actives tunisiennes ?

Cette question de recherche peut être décomposée en deux sous-questions :

1. La tension de rôle influence-t-elle le conflit travail-famille ?
2. Le conflit travail-famille influence-t-il la satisfaction au travail des femmes actives tunisiennes ?

Afin de répondre à ces questions de recherche, cette communication a été composée de trois parties principales : la première traite d'une revue de la littérature des principaux concepts et des hypothèses de recherche, la proposition d'un modèle conceptuel. La deuxième sera axée sur la présentation de notre méthodologie de recherche. Les troisième et quatrième parties seront consacrées successivement aux résultats et à leur discussion. La cinquième partie présentera les implications, les limites et les voies futures de recherche.

1. REVUE DE LA LITTÉRATURE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

1.1 Conflit travail-famille

Le conflit travail-famille se produit lorsque l'exigence du rôle de travail en contradiction avec les rôles familiaux, de telle sorte que l'accomplissement des exigences posées par un rôle (c'est-à-dire le travail) peut entraîner des difficultés pour atteindre les exigences d'un autre rôle (c'est-à-dire la famille) (Kossek et Lee, 2017). Comme la définition du conflit travail-famille le suggère, la contradiction entre les rôles est un concept central. D'après Greenhaus et Beutell (1985), Zheng et Wu, (2018), diverses formes de conflits sont issues de cette

incompatibilité. Selon les auteurs, trois formes de conflits contribuent au conflit travail-famille : le conflit dû au temps, le conflit dû à la tension et le conflit dû aux comportements. Par ailleurs, le conflit travail-famille est un concept multidimensionnel. Le conflit basé sur le temps se produit lorsque les besoins en temps du domaine professionnel occupent le temps du domaine familial. Le conflit basé sur la tension se produit lorsque le stress professionnel limite leur capacité à répondre aux exigences du domaine familial. Le conflit basé sur le comportement se produit lorsque le comportement requis dans le domaine du travail contredit le comportement attendu dans le domaine familial.

Selon Smoktunowicz et al. (2017) le conflit entre travail et famille fonctionne de deux façons " Conflit travail –famille " Signifie que le rôle au travail interfère avec le rôle de la famille ce qui rend plus difficile la participation au rôle familial. Il se produit lorsque la participation au travail entrave les niveaux de ressources psychosociales, comme un sentiment de sécurité, de confiance, d'accomplissement ou d'épanouissement personnel qui aide l'individu à être un meilleur membre de la famille. (Une mère a un séminaire en soirée au travail et ne peut donc pas assister à une célébration familiale). " Conflit famille- travail " Signifie que le rôle de la famille interfère avec le rôle de travail, ce qui rend plus difficile la participation au rôle travail. Il se produit lorsque l'implication dans la famille ignore le sens de la concentration ou de l'urgence qui aide l'individu à être un meilleur travailleur. (Une mère avec un bébé peut être privée de sommeil, ce qui réduit ses performances au travail). De ces deux types de conflit, la forme la plus dominante était le conflit travail-famille (Grzywacz et al. 2006 ; Raffenaud et al. 2019) en partie en raison de la nature moins pénétrable des limites du travail que des limites de la famille (Dugan et al. 2012).

Le conflit travail-famille et le conflit famille-travail ne partagent pas tous les mêmes antécédents, ce qui fait la différence entre ces deux concepts. Dans le cadre des méta-analyses qui identifient les antécédents de ces deux directions de conflit, on peut différencier celle qui sont des caractéristiques individuelles ou démographiques, les antécédentes qui proviennent du domaine du travail et les antécédentes qui proviennent du domaine de la famille (Byron, 2005 ; Eby et al. 2005 ; Ford et al, 2007 ; Michel et al. 2011).

1.2 Tension de rôle

Quiconque exerce une activité au sein d'une organisation a un ou plusieurs "rôles organisationnels", qui se définissent comme une série d'activités prévues dans le cadre de son travail. (Kahn et al, 1964). En remplissant son rôle, le travailleur est au cœur d'une pluralité d'attentes : ses propres attentes, celles de ses supérieurs, de ses collègues, de ses collaborateurs, etc. (Kahn et al, 1964). On parle de tension de rôle à partir du moment où l'individu a le sentiment qu'il est difficile, voire impossible, de répondre à toutes ces attentes de manière satisfaisante, aussi bien à ses propres yeux qu'aux yeux des personnes chargées de les formuler (Royal et Brassard 2010).

On peut distinguer principalement trois types de tension de rôle : le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle et la surcharge de rôle (Djabi et Perrot, 2016).

1.2.1 Conflit de rôle

Le conflit de rôle désigne la survenance concomitante de deux demandes incompatibles ou plus dans un même emploi (Kahn et al 1964 ; Katz et Kahn 1966). Cette définition montre que les employés ont le sentiment que leur rôle comporte des exigences incompatibles et se chevauchant, ce qui interfère directement avec leur capacité à satisfaire toutes les exigences en question, ils sont confrontés à un conflit de rôle

Plusieurs études se sont intéressées à la démonstration de la corrélation positive entre le conflit de rôle et le conflit travail-famille.

(Carlson, et al 2000, d'Eby et al. 2005, Michel et al.2011) font état de cette corrélation

positive, c'est-à-dire ce qui signifie que plus le conflit de rôle professionnels est nombreux, plus risquent de déborder et de provoquer des comportements négatifs qui entravent l'accomplissement de rôle familiaux. Dans le même ordre d'idées, l'étude de Ryan et al, (2015) démontrent le conflit de rôle comme antécédent ayant une corrélation positive avec le conflit travail-famille. Ceux-ci soutiennent que les individus qui perçoivent être aux prises avec un conflit de rôle au travail élevé, sont plus susceptibles d'expérimenter un conflit travail-famille. Pour finir, une étude de Carlson et al, (2018) s'est intéressée à l'impact négatif des exigences du travail sur les résultats du travail à la lumière du domaine familial. Dans le cadre de cette étude, les auteures ont également testé la relation entre le conflit de rôle et le conflit travail-famille. Au terme de cette étude, les auteurs ont rapporté que les conséquences sur les attitudes et les comportements sont liées positivement aux exigences de travail et que cette dernière est reliée positivement au conflit travail-famille.

Ainsi, l'hypothèse suivante sera explorée :

H1 : Le conflit de rôle a un effet significatif et positif sur le conflit travail-famille.

1.2.2 Ambiguïté de rôle

L'ambiguïté de rôle initialement définie par Kahn et al (1964), consiste en la perception d'un manquement de renseignements nécessaires à la réussite du projet de son travail. Cette définition montre l'ambiguïté du rôle se fait sentir lorsqu'une personne ne dispose pas des informations adéquates pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches, ou lorsqu'elle ne comprend pas comment concrétiser les attentes concernant un certain rôle joué. Il existe plusieurs études qui se sont intéressées à la corrélation positive entre l'ambiguïté de rôle et le conflit travail-famille (Carlson et al. 2000, Fu et Shaffer, 2001, Michel et al. 2011) font état de cette corrélation positive. Ceux-ci soutiennent que les individus qui perçoivent être aux prises avec une ambiguïté de rôle élevée, sont plus susceptibles d'expérimenter un conflit travail-famille. Dans la même lignée, une étude menée par Chin et al. (2012) démontre que les individus qui vivent dans un environnement de travail associé à l'ambiguïté des rôles en raison du manque de clarté, de description de poste et le plus de conflits et de stress sont ressentis. Selon Hsiao et Barak (2014) l'incertitude sur les attentes professionnelles peut conduire les employés à se sentir confus sur leurs rôles professionnels et familiaux, et conduira à un niveau plus élevé de conflit travail-famille vécue par cet individu. Dans un même ordre d'idées, Ryan et al, (2015) ont également étudié la relation entre l'ambiguïté de rôle et le conflit travail-famille. Les auteurs ont conclu qu'il existe un lien positif et significatif entre une l'ambiguïté de rôle et le conflit travail-famille.

Ainsi, l'hypothèse suivante sera explorée :

H2 : L'ambiguïté de rôle a un effet significatif et positif sur le conflit travail-famille.

1.2.3 Surcharge de rôle

Au moment où les attentes perçues d'un individu au travail excèdent le temps ainsi que, plus largement les ressources disponibles, elle se sent surchargée de rôles. (Loubès, 1997, French et Caplan, 1972), c'est-à-dire lorsque les demandes du rôle exigent plus de travail que ce qu'il est possible de réaliser en un laps de temps donné.

Plusieurs auteurs se sont penchés sur la corrélation positive entre la surcharge de rôle et conflit travail-famille. (Hsiao et Barak, 2014) on montre que la surcharge élevée entraîne un conflit travail-famille élevée. Dans le même cadre, les résultats de la recherche de Matthews et al, (2014) démontrent qu'il existe une corrélation positive entre la surcharge de rôle et le conflit travail-famille, la surcharge de rôle peut être associé à une augmentation du temps consacré au travail et à un sentiment de fatigue, ce qui rend plus difficile de passer du temps de qualité avec la famille, parce qu'ils disposent de si peu de ressources par conséquent, Il y a

plus de ressources pour le domaine personnel.

L'étude de Ragles Devi et Sakthivel Rani (2016) ont analysé le lien entre la surcharge de rôle et le conflit travail-famille. Cette étude a démontré que lorsque l'expérience de travail des femmes est surchargée, leur énergie et leurs ressources limitées pour répondre à leurs attentes en matière de rôle dans le domaine du travail sont épuisées. Par conséquent, les femmes devraient consacrer plus d'énergie et de temps à accomplir des tâches liées au travail. Cela peut entraîner une diminution des ressources disponibles pour répondre aux demandes des familles, ce qui accroît les sentiments de conflit travail-famille.

Ainsi, l'hypothèse suivante sera explorée :

H3 : La surcharge de rôle a un effet significatif et positif sur le conflit travail-famille.

1.3 Satisfaction au travail

Selon Robbins et Judge, (2013) la satisfaction au travail est un sentiment de plaisir ou de mécontentement des employés dans l'exercice de leur travail. Si une personne est heureuse de son travail, cela signifie qu'elle est satisfaite de son travail. La relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail a fait l'objet de quelques études y intégrant une variable de médiation (Gao et al 2013). Les résultats suggèrent que conflit travail-famille et Conflit famille-travail ont une relation significativement négative avec la satisfaction au travail, et qu'un niveau plus élevé d'intelligence émotionnelle agit comme un tampon entre conflit travail-famille et Conflit famille-travail et la satisfaction au travail. Ainsi une étude réalisée par Pattusamy et Jacob, (2016) afin de comprendre l'effet conflit travail-famille sur l'équilibre travail-famille et sur la satisfaction perçue par les personnes dans leurs rôles professionnels et familiaux. Les résultats montrent que la relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction (travail et famille) est partiellement atténuée par l'équilibre entre le travail et la famille. De plus L'étude de Kai Zhao et al (2018) Sur la base de la perspective d'attribution des sources de conflit travail-famille a également testé d'abord si la menace pesant sur le rôle de la famille influence la relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail. Au terme de cette étude, les auteurs ont rapporté que le conflit travail-famille n'a une relation négative avec la satisfaction au travail que chez les personnes dont le rôle est fortement segmenté entre le travail et la maison.

Ce résultat soutient la causalité du conflit travail-famille à la satisfaction au travail.

Ainsi, l'hypothèse suivante sera explorée :

H4 : le conflit travail-famille a un effet significatif et négatif sur la satisfaction au travail.

1.4 Le modèle conceptuel

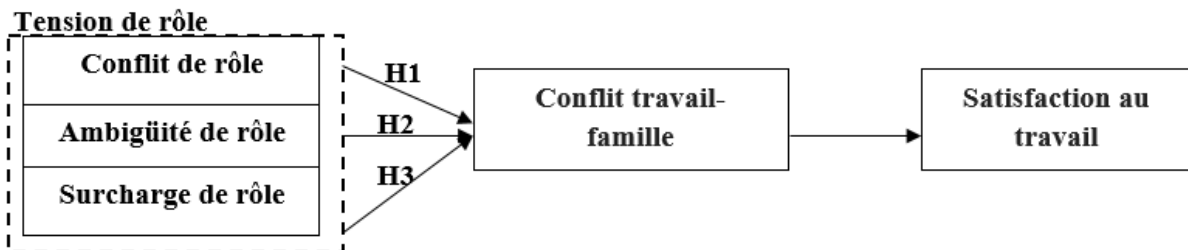
La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) apparaît pertinente pour la construction de notre modèle conceptuel. En fait, elle nous permet de comprendre les relations d'une part entre la tension de rôle (conflit, ambiguïté et surcharge de rôle) et le conflit travail-famille et entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail d'autre part. Grâce à cette théorie, il sera possible de comprendre comment une menace de perte de ressources dans une sphère de la vie touche les ressources qui sont disponibles dans une autre sphère. Selon cette théorie, un individu essaie essentiellement de conserver, de protéger et de développer ses ressources pour éviter le stress. Ces ressources peuvent être des objets (maison, voiture), des conditions (organisation, position sociale), des caractéristiques personnelles (l'estime de soi) ou des énergies (les connaissances). Dans le cas d'une perte de ressources, l'individu se servira des autres ressources de son environnement, en particulier celles présentes dans sa famille, pour pouvoir aller puiser dans ces ressources, elle devra donc ponctionner certaines ressources, comme le temps et l'énergie dédiée à la famille, pour les affecter au rôle de travail.

Grâce à cette théorie il est possible de constater que le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle,

surcharge de rôle, provenant du travail sont des menaces de perte de ressources ou une perte réelle dans la sphère professionnelle. En raison d'une diminution des ressources, une incompatibilité peut s'installer entre les rôles du travail et de la famille, ce qui correspond à un conflit travail-famille. Ainsi cette théorie propose que le conflit conduise au stress parce que les ressources sont perdues dans le processus de va et vient entre les rôles professionnels et les rôles familiaux. Ces pertes potentielles ou réelles de ressources conduisent à un "état d'être" négatif, qui peut inclure l'insatisfaction au travail.

En nous appuyant sur les analyses précédentes relevant de notre revue de la littérature, nous présentons notre modèle conceptuel (Figure 1) retraçant les relations entre la tension de rôle, le conflit travail-famille et la satisfaction au travail.

Figure 1. Modèle conceptuel



2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

2.1 Le choix de la population

Les participants, sont des femmes employées à temps plein et à temps partiel, ont été sélectionnés parmi différentes organisations opérant dans le secteur privé et public en Tunisie. Les participants n'étaient pas limités aux employées ayant des enfants, comme c'est souvent le cas dans les études de conflit travail-famille (Casper et coll., 2007). Au contraire, les participants comprenaient des employées mariées, en couple ou célibataires, avec ou sans enfants (voir tableau 1).

Cette sélection se justifie par l'argument de Grzywacz et Marks (2000) que les employés célibataires et sans enfants ont également des engagements importants envers leur famille.

Tableau 1 : Le profil des répondants

VARIABLES	CATEGORIE	FREQUENCE	
		N	%
ÉTAT-CIVIL	Célibataire	40	30.8
	mariée	82	63.1
	veuf,	2	1.5
	Divorcée	6	4.6
AGE	[20–29]	34	26.2
	[30–39]	55	42.2
	[40–49]	36	27.7
	[50–59]	5	3.6

ÉDUCATION	niveau sec	15	11.5
	Bac+3	46	35.4
	Bac+5	46	35.4
	Sup bac +5	23	17.7

2.2 Collecte des données et échantillon

L'étude pré-test de cette recherche a été menée au début de mois de mars 2020. Nous avons traduit les différentes échelles de mesure de l'anglais au français, en respectant les normes appliquées en la matière.

Le 20 mars un confinement général a été annoncé par le président Kais Saïed jusqu'à 4 avril, suite à de nombreux cas. En conséquence de nombreuses femmes ont tenté de travailler à distance depuis leur domicile tout en s'occupant de leurs enfants ou parents. 300 questionnaires ont été administrés (le mois mars jusqu'au mois d'août 2020). 130 réponses ont été retournées, soit un taux de réponse de 43.3 %.

Le tableau 2 présente les caractéristiques démographiques des répondants.

Tableau 2 : Caractéristiques des participants

VARIABLES CONTINUES	MOYENNE	ECART TYPE	MINIMUM	MAXIMUM
NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE (Ce sont des personnes vit avec les femmes et dépend d'eux sur le plan physique et financier).	1,2615	1,06060	,00	4,00
NOMBRE D'HEURES DE FAMILLE PAR JOURS (Inclus les diverses activités à faire les femmes avec leur conjoint, leurs enfants ou d'autres membres de leur famille).	6,0077	1,96282	2,00	12,00
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL PAR JOURS (Inclus les heures directement consacrées à une activité productive)	7,3846	2,11816	4,00	12,00

La question porte sur le nombre de personnes à charge a été formulée en deux parties : la première est une question dichotomique : la personne interrogée doit choisir une réponse parmi deux possibles (oui/non). La deuxième partie est une question à échelle de rapport métrique : la personne interrogée doit déclarer un nombre précis de personnes à charge.

2.3 Les échelles de mesure

Le tableau 3 présente les diverses échelles de mesure qui ont été utilisées afin d'opérationnaliser les différentes variables de cette recherche.

Tableau 3 : Opérationnalisation des variables de recherche

VARIABLES	AUTEUR(S)	NOMBRE D'ITEMS	EXEMPLES
LE CONFLIT DE ROLE	Rizzo et al. (1970)	8	Je dois faire des choses qui devraient être faites différemment dans des conditions différentes
L'AMBIGÜITE DE ROLE		6	J'ai des buts et des objectifs clairs et planifiés pour mon travail

LA SURCHARGE DE ROLE	Reilly (1982)	13	J'ai des choses à faire pour lesquelles je n'ai pas vraiment le temps et l'énergie.
LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	Carlson et al. (2000)	9	Mon travail m'éloigne de mes activités familiales plus que je ne le souhaiterais.
SATISFACTION AU TRAVAIL	Brayfield et Rothe (1951)	18	Je suis satisfait de mon travail pour l'instant

3. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Le logiciel SPSS 24.0 a été utilisé afin d'analyser les données collectées. Les analyses factorielles exploratoires constituent la première étape. Par la suite, les analyses corrélationnelles sont présentées. Enfin, les résultats issus des analyses de régression linéaire multiple sont exposés.

3.1 L'analyse factorielle exploratoire

L'objectif de la réalisation d'une étude factorielle exploratoire est de « tester la multi dimensionnalité des variables et de purifier les items qui dégradent la qualité de la structure factorielle » (Roussel, 2005, p. 263). De manière plus spécifique, nous avons procédé à une extraction en composantes principales, de même qu'à une rotation Varimax. Selon Hair et al. (2014), les items représentatifs de la dimension et retenus dans les analyses ultérieures doivent avoir un coefficient d'au moins 0,40. Si le coefficient est inférieur à 0,40, la représentation est jugée médiocre et l'item en question doit être supprimé. Les résultats de ces analyses factorielles sont présentés au niveau des tableaux 4 et 5.

Tableau 4 : Récapitulatif des indices d'adéquation des données

VARIABLE	KMO	CHI-DEUX	SIGNIFICATION DE BARTLETT	DIAGONALES DE LA MATRICE ANTI-IMAGE
CONFLIT DE ROLE	0.743	280.459	p=0.000	0,679 < r < 0,874
AMBIGÜITE DE ROLE	0,890	576.7050	p=0.000	0.885 < r < 0.959
SURCHARGE DE ROLE	0,898	759,226	p=0.000	0.865 < r < 0.930
CONFLIT TRAVAIL- FAMILLE	0,814	591.122	p=0.000	0.731 < r < 0.857
SATISFACTION AU TRAVAIL	0,749	723.564	P=0.000	0.565 < r < 0.869

Tableau 5 : Analyse factorielle exploratoire

VARIABLES	ITEMS RETENUS	POIDS FACTORIELS	ALPHA DE CRONBACH
CONFLIT DE ROLE	Conflit de rôle 5	0,771	0.788
	Conflit de rôle 4	0.737	
	Conflit de rôle 6	0.704	

	Conflit de rôle 7	0.682	
	Conflit de rôle 8	0.608	
AMBIGÜITE DE ROLE	Ambigüité de rôle 3	0.883	0.920
	Ambigüité de rôle5	0.676	
	Ambigüité de rôle1	0.913	
	Ambigüité de rôle4	0.895	
	Ambigüité de rôle6	0.837	
	Ambigüité de rôle2	0.848	
SURCHARGE DE ROLE	Surcharge de rôle 1	0.812	0.892
	Surcharge de rôle 7	0.792	
	Surcharge de rôle13	0.758	
	Surcharge de rôle 5	0.757	
	Surcharge de rôle 8	0.754	
	Surcharge de rôle 3	0,739	
	Surcharge de rôle 4	0,674	
	Surcharge de rôle 2	0,663	
	Surcharge de rôle 6	0,658	
CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	Conflit travail-famille 3	0.857	0.887
	Conflit travail-famille 2	0.819	
	Conflit travail-famille 4	0.813	
	Conflit travail-famille 5	0.790	
	Conflit travail-famille 1	0.762	
	Conflit travail-famille 6	0.760	
SATISFACTION AU TRAVAIL	Satisfaction au travail 2	0.769	0.768
	Satisfaction au travail 1	0.740	
	Satisfaction au travail 4	0.736	
	Satisfaction au travail 8	0.680	
	Satisfaction au travail 1 7	0.677	
	Satisfaction au travail 12	0.769	

3.2 Analyse des corrélations

Une analyse de corrélation a été effectuée afin d'examiner les relations entre les variables .L'analyse de corrélation montre que le conflit de rôle et la surcharge de rôle ont une relation positive significative avec le conflit travail-famille, soit respectivement $r=0.583^*$ et $r=0.753^*$ (voir tableau 6). La valeur de corrélation ($r = -0.51$) a montré qu'il existe une relation négative et non-significative entre l'ambigüité de rôle et le conflit travail-famille. En outre, le conflit travail-famille est en corrélation négative avec la satisfaction au travail une valeur de corrélation non-significative de $r = -0.136$. L'analyse de corrélation montre que les hypothèses (H1, et H3) ont été prouvées et donc acceptées et qu'elles ont été développées conformément au cadre théorique.

Tableau 6 : Corrélations entre les variables

VARIABLES	r	VALEUR DE P	SIGNIFICATIVITE
CONFLIT DE ROLE \CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	0.583	0.000	Significative
AMBIGÜITE DE ROLE \CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	-0.51	0.568	Non significative
SURCHARGE DE ROLE \CONFLIT TRAVAIL-	0.753	0.000	Significative

FAMILLE			
CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE\ SATISFACTION AU TRAVAIL	- 0.136	0.124	Non significative

3.3 Analyse de régression

Des analyses de régression linéaire multiple ont été effectuées afin de tester les hypothèses formulées dans le cadre de cette recherche. Les hypothèses de recherche relatives aux liens directs entre les tensions de rôle et le conflit travail-famille (H1, H2, H3) ainsi qu'entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail (H4), ont été testées dans un premier temps en procédant à des régressions linéaires multiples. (Voir tableau 7). Pour cela, nous avons examiné le coefficient de régression standardisé. Plus précisément, les résultats de l'analyse présentés dans le tableau 7 montrent un coefficient de régression positif et significatif entre le conflit de rôle et le conflit travail-famille ($B = 0,504$, $p < 0,01$). L'hypothèse H1 est donc validée. En revanche, il est étonnant de constater que l'ambiguïté de rôle réduit le conflit travail-famille des femmes actives ($B = -0,36$, $p = .664$). Nous pouvons conclure que l'hypothèse H2 n'est pas validée. Ensuite, le tableau 7 montre un coefficient de régression positif et significatif entre la surcharge de rôle et le conflit travail-famille ($B = ,685$ $p < 0,01$). L'hypothèse H3 est donc validée. Enfin, il est étonnant de constater le conflit travail-famille réduit la satisfaction au travail des femmes actives ($B = -.075$, $p = .447$). Nous pouvons conclure que l'hypothèse H4 n'est pas validée.

Tableau 7 : Coefficients des régressions

HYPOTHESES	ESTIMATION	P	LABEL
H1 : Le conflit de rôle a un effet significatif et positif sur le conflit travail-famille	.504	0.01	Hypothèse soutenue
H2 : L'ambiguïté de rôle a un effet significatif et positif sur conflit travail famille	-036	.664	Hypothèse non soutenue
H3 : La surcharge de rôle a un effet significatif et positif sur le conflit travail-famille.	.685	0.01	Hypothèse soutenue
H4 : le conflit travail-famille a un effet significatif et négatif sur la satisfaction au travail	-.075	.447	Hypothèse non soutenue

4. DISCUSSION DES RÉSULTATS

4.1 La relation entre la tension de rôle et le conflit travail-famille

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) semble expliquer le lien qui unit Le conflit, surcharge de rôle et le conflit travail-famille. Le conflit et la surcharge de rôle épuisent une grande partie des ressources mentales et émotionnelles. Les femmes actives tunisiennes tentent de minimiser la perte de ressources en choisissant des stratégies d'adaptation qui les aident à maintenir leurs ressources limitées. En d'autres termes, face à cette perte de ressources au travail dû au conflit et surcharge de rôle élevé, les femmes actives tunisiennes adoptent des stratégies défensives, qu'elles les amènent à protéger leurs ressources au travail. En effet, elles tentent d'adopter une stratégie de désengagement (passer moins de temps avec la famille) pour diminuer la perte de ressources au travail. Cependant, une telle stratégie peut conduire à menacer les ressources familiales et à rendre les exigences familiales plus difficiles à satisfaire que les exigences professionnelles. Ce qui entraînera un conflit

travail-famille. Les résultats de l'association entre le conflit et la surcharge de rôle et le conflit travail-famille sont également conformes à d'autres recherches sur cette problématique (Mansour et Tremblay, 2016 ;Uzoigwe et al. 2016 ; Rubel et al. 2017 ; Gu, You et Wang, 2020). En ce qui concerne l'ambiguïté de rôle et le conflit travail-famille, la théorie d'Hobfoll (1989) a été utilisée pour étudier le lien entre ces deux concepts. Selon cette théorie, l'ambiguïté de rôle est une demande qui draine les ressources (énergie et temps). Lorsque l'ambiguïté de rôle dans le travail est élevée, les ressources dans l'autre sphère (la famille) sont retraites, Conduit à un déséquilibre entre les demandes liées à ce rôle et les ressources disponibles, créant ainsi un conflit travail-famille. Les résultats de cette recherche n'ont pas trouvé de soutien à cet argument pour l'hypothèse 2 qui unit l'ambiguïté de rôle et le conflit travail-famille. Une explication possible est que les femmes actives dirigent leurs propres opérations, prennent leurs propres décisions et fonctionnent dans un rôle auto établie et sans ambiguïté. Un retour vers la littérature a permis d'identifier d'autres études ayant obtenu des résultats similaires. Par exemple, Boyar et al. (2003), cette étude a examiné les antécédents uniques du conflit travail-famille dans un modèle de mesure complète où les intentions de rotation des employés étaient la variable de résultat. Auprès d'un groupe d'ouvriers d'usine. Le conflit et la surcharge de travail sont liés de manière significative au conflit travail-famille, tandis que l'ambiguïté des rôles n'est pas. Il est probable que cela soit le résultat d'une description claire de la mission fournie aux employés de l'échantillon. Les résultats de cette étude vont également dans le même sens que les résultats de Tharmalingam et Bhati (2014). Dans cette étude, une investigation sur la relation entre l'implication dans le travail, l'ambiguïté du rôle, la demande d'emploi, le soutien social et le conflit travail-famille a été menée au sein du personnel administratif de l'université Utara Malaisie au Kedah, en Malaisie. Après avoir analysé les données recueillies, les résultats ne montrent qu'aucune relation significative entre l'ambiguïté du rôle et le conflit travail-famille, car les responsabilités de l'employé sont réparties équitablement et appliquées correctement sans aucun doute en fonction de leur travail. Une autre étude de Wendy Ming et al. (2016), Dans le cadre de leurs travaux visant à développer et à tester un modèle permettant de comprendre l'interface entre le travail et la famille chez d'entrepreneurs Malaisiens, mariés et ayant au moins un enfant, Ces chercheurs ont constaté que l'ambiguïté des rôles indique un effet insignifiant sur le conflit travail-famille. Ils ont eu une explication de ce résultat que dans la mesure où les entrepreneurs sont généralement indépendants et ne suivent pas les ordres de leurs supérieurs, remplir un rôle autonome et sans ambiguïté. Elles sont capables d'organiser leur travail et leur vie privée.

4.2 La relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail

En ce qui concerne la relation entre le conflit travail-famille et la satisfaction au travail la théorie de la conservation des ressources, d'Hobfoll (1989) a été utilisée dans le but d'expliquer le lien qui unit ces deux variables. Selon cette théorie les personnes jouent des rôles multiples, dans lesquels le travail et la famille sont les deux rôles les plus importants de la vie (Grandey et al. 2005). D'après Gode, (1960) ; Michel et al. (2011) ces rôles sont exercés avec des ressources limitées et les ressources consacrées à un rôle pourraient être épuisées par les ressources affectées à un autre rôle. Par conséquent, lorsqu'un rôle est menacé, les personnes sont susceptibles d'évaluer négativement les antécédents de la menace d'un rôle (Shockley et Singla, 2011). En outre, le subitement de conflit travail-famille peut entraîner une attitude ou un comportement négatif dans le milieu de travail, ce qui entraînerait une baisse de la satisfaction au travail et des comportements liés au désengagement, comme le fait de quitter son emploi pour éliminer le stress (Zhao et Namasivayam, 2012). Les résultats de cette recherche n'ont pas trouvé de soutien à cet argument. Une explication possible est qu'avec le développement de l'économie de la société tunisienne, et la hausse du coût de la vie par l'augmentation des prix de divers éléments de la vie quotidienne et par l'augmentation

des dépenses de consommation de la population, les motivations des gens ont changé, le travail est considéré davantage comme une contribution à la famille que comme une concurrence avec elle.

Les résultats de cette recherche n'ont pas trouvé de soutien à cet argument l'hypothèse 4 qui unit le conflit travail-famille et la satisfaction au travail. Ces résultats vont de pair avec la littérature, puisque de nombreuses études ont confirmé le lien négatif qui existe entre ces variables. Par exemple Linh et al (2016), L'objectif de cette étude consiste à étudier les effets du conflit travail-famille sur la satisfaction au travail et de comparer les différences entre les employés des entreprises d'État et ceux des entreprises à investissement étranger au Vietnam. Les résultats révèlent que le conflit travail-famille ne diffère pas de manière significative entre les salariés des entreprises d'État et des entreprises à capital étrangères et que le conflit travail-famille ne contribue pas de manière significative à la satisfaction au travail. Les résultats de cette étude vont également dans le même sens que les résultats de Dewie Tri et al. (2019). Dans une étude faite auprès des enseignantes du premier cycle du secondaire à Surabaya. Ces chercheurs ont révélé que le conflit travail-famille peut avoir un effet moins néfaste en raison d'une démarcation moins rigide de la frontière entre le travail et la famille et d'une plus grande tolérance à l'égard des débordements entre les deux domaines de la vie des femmes enseignantes.

CONCLUSION : IMPLICATIONS, LIMITES ET VOIES FUTURES DE RECHERCHE

Les résultats de cette étude quantitative menée sur 130 femmes actives dans le secteur public et privé, nous permettent de conclure que le conflit de rôle et la surcharge de rôle influencent positivement le conflit travail-famille, alors que l'ambiguïté de rôle n'a aucun effet sur le conflit travail-famille, qui a son tour n'a pas d'impact sur la satisfaction au travail. Ces résultats représentent une contribution théorique et pratique permettant d'améliorer la recherche très limitée sur le conflit travail-famille en Tunisie. Les implications, les limites et les recommandations pour des études futures seront présentées ci-dessous.

Implications théoriques

Les résultats de ces hypothèses ont des retombées très intéressantes pour la littérature. En premier lieu, les résultats de cette étude sont cohérents à la théorie de la conservation des ressources. Selon laquelle le bien-être et les performances d'un individu dans un domaine peuvent être affectés négativement lorsqu'il perçoit des exigences plus élevées ou des sentiments négatifs dans un autre domaine. Cela pourrait être dû à des ressources limitées qui pourraient être utilisées pour satisfaire suffisamment les demandes dans les deux domaines. Notre recherche représente un apport important sur la nature des relations entre le travail et la famille. L'étude de cette relation représente donc une contribution notable, vu que la famille et le travail représentent pour les individus deux domaines de la vie quotidienne qui sont liés entre eux. Les résultats de cette recherche ont également souligné l'importance des interactions négatives entre deux domaines traditionnellement considérés comme indépendants. Par conséquent, ce qui se passe au sein de la famille peut avoir une influence sur la qualité de la qualité au travail. Par ailleurs, la présente recherche contribue au développement des connaissances portant sur le conflit travail-famille dans le contexte tunisien. Il y a eu peu d'études en Tunisie qui ont examiné l'impact négatif de la tension de rôle sur le conflit travail-famille (Hechiche-Salah et al. 2016 ; El Wafi et al. 2016 ; Rassas et al. 2020). Même si les études disponibles ne disposaient pas non plus d'une étude théorique complète pour examiner les diverses manifestations de tensions de rôles dépasse le simple concept minimaliste de tension de rôle, issu du conflit et de l'ambiguïté de rôle.

Implications pratiques

En complément des contributions théoriques évoquées précédemment, la présente recherche fournit des contributions pratiques pour les organisations et les femmes actives. Il est en effet très probable que les organisations dont les employées sont confrontées à un conflit famille/travail remarquent une augmentation de l'absentéisme et une baisse de la performance de leurs employées (Nohe et al.2014). Il est par conséquent important pour ces organisations d'apporter un soutien social sur le lieu de travail pour réduire les sentiments négatifs et la tension psychologique perçus par les employées. Les responsables doivent être attentifs aux comportements et aux réactions émotionnelles de leurs subordonnées sur le lieu de travail et mettre en œuvre des programmes et des politiques organisationnelles favorables à la famille. Ces programmes et politiques comprennent la flexibilité, cela comprend le temps partiel, la répartition des postes, le télétravail et la prise en charge des personnes à charge, cela comprend les garderies sur le lieu de travail et un centre de consultation pour la prise en charge des enfants ou des membres de la famille, assistance médicale aux enfants malades.

D'autre part, les femmes actives peuvent également réduire leur propre conflit travail-famille. La gestion du temps joue un rôle important pour atténuer l'effet du conflit travail-famille, puisqu'elle permettrait aux femmes d'organiser leur temps de manière productive. Le soutien apporté par les membres de la famille est très important pour les employées qui cherchent à équilibrer leur vie professionnelle et privée. Ce soutien n'est pas seulement émotionnel, mais aussi matériel.

Limites

Cette recherche présente un certain nombre de limites qui doivent être prises en considération. Une première limite à mentionner concerne les variables incluses dans le modèle théorique. En effet, cette étude n'a pas inclus certains antécédents et conséquences susceptibles de jouer un rôle dans l'explication du conflit travail-famille. Comme nous l'avons vu, ce dernier a des antécédents et conséquences individuels, professionnels et/ou familiaux. L'introduction de ces variables pourrait affiner encore la compréhension de l'effet de tension de rôle sur le conflit travail-famille. Une autre limite est liée à la méthode de collecte de données, le recours à un questionnaire auto administré peut conduire à un biais de perception et empêche de conclure à des relations de cause à effet. Les analyses sont basées sur une coupe transversale. Il n'est donc pas possible de tirer des conclusions concernant les relations causales entre les variables. Une limite est également à relever concernant la méthode d'échantillonnage non probabiliste appliqué, à savoir : l'échantillonnage de commodité. En effet, aucune généralisation n'est possible pour une étude faisant appel à cette forme d'échantillonnage. De plus, la représentativité de l'échantillon n'est pas connue, puisqu'il n'est pas possible de connaître le comportement de celles qui n'ont pas répondu au questionnaire.

Voies futures de recherche

Plusieurs voies futures de recherches peuvent découler de la présente recherche. La pandémie de COVID-19 a bouleversé la vie des travailleurs du monde entier. Au fur et à mesure que la pandémie se développait et que la distanciation sociale se produisait, les travailleurs ont perdu les frontières entre le travail et la famille (Fisher et al. 2020). Il est donc essentiel d'identifier les facteurs qui affectent les transitions dans le conflit travail famille pendant cette macro crise. Une autre piste de recherche serait d'examiner l'enrichissement de travail-famille (les effets positifs de la combinaison des rôles) dans les futures recherches sur la famille de travail afin de mieux comprendre la nature de l'interférence du travail et de la famille (Carlson et al. 2006 ; Frone, 2003 ; Greenhaus et Powell, 2006). Pour finir, les recherches futures devraient utiliser le conflit travail-vie personnelle dans son sens le plus large, où les aspects de l'appartenance à la communauté et des loisirs sont inclus. Selon Grady et al. (2008) le terme

"conflit travail-vie privée" est plus complet et inclut "la famille, la communauté, les loisirs et le temps personnel"(p. 3).

Références

1. Armstrong G. S. Atkin-Plunk C. A., & Weels J. (2015), « The relationship between work-family conflict. Correctional officer job stress, and job satisfaction », *Criminal and Justice*, vol. 42, n°10, p. 1066-1082.
2. Boyar S.L. Maertz C.P.J., Pearson & Keough S. (2003), « Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions », *Journal of Managerial Issues*, vol. 15, n°2, p. 175-190.
3. Brayfield A. H. & Rothe H. F. (1951), « An index of job satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol. 35, n°5, 307-311.
4. Ben Rhouma A. & Kchouk B. (2019), « L'accès des femmes aux postes de gouvernance en Tunisie », *Travail, genre et sociétés*, vol. 41, n°1, p. 105-125.
5. Ben Salem L. 2010, « Women's Rights in the Middle East and North Africa », In: *Progress amid Resistance* (eds) Freedom House (pp. 487-516). Rowman & Littlefield Publishers.
6. Beigi M., Ershadi S. M. & Shirmohammadi M. (2012), « Work-family conflict and its antecedents among Iranian operating room personnel », *Management Research Review*, vol. 35, n°10, p. 958-973.
7. Byron K. (2005), « A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67, n°2, p. 169-198.
8. Carlson D. S., Kacmar K. M., & Williams L. J. (2000), « Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, n°2, p. 249-276.
9. Carlson D. S., Kacmar K. M., Wayne J. H., & Grzywacz J. G. (2006), « Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, n°1, p. 131-164.
10. Carlson D. S., Thompson M. J., & Kacmar K. M. (2018), « Double Crossed: The Spillover and Crossover Effects of Work Demands on Work Outcomes Through the Family », *Journal of Applied Psychology*, vol. 104, n°2, p. 214-228.
11. Cinamon R., & Rich Y. (2002), « Gender differences in attribution of importance to work and family roles: Implications for the work-family conflict », *Sex roles*, vol. 47, n°11, p. 531-541.
12. Chiu S. F., Yeh S.-P. & Huang T. C. (2015), « Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support », *Personnel Review*, vol. 44, n°2, p. 308-324.
13. Chin Y. M. (Melissa), Ismail, A., Haji Ahmad R., Kuek T. Y. (2012), « The Impacts of Job Stress Characteristics on the Workforce - Organizational Social Support as the Moderator », *South Asian Journal of Marketing & Management Research*, vol. 2, n°3, p. 1188-1209.
14. Chrétien L. & Letourneau I. (2010), « La culture organisationnelle et les préoccupations des parents travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 5, n°1, p. 70-94.

15. Dewie T. W., Kautsar A.&Karwanto K. (2019), «Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance », *International Journal of Higher Education*, vol. 9, n°1, p. 179-189.
16. Djabi M.& Perrot S. (2016), « Tensions de rôle : proposition d'une grille d'analyse », *Management international*.vol. 21, n°1,p. 140-48.
17. Dugan J. P., Kusel M. L.&Simounet D. M. (2012), « Transgender college students: an exploratory study of perceptions, engagement, and educational outcomes », *Journal of College Student Development*.vol. 53, n°7, p. 719-73.
18. Eby L. T., Casper W. J., Lockwood A., Bordeaux C., & Brinley A. (2005), « Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002) », *Journal of Vocational Behavior*. vol. 66, n°1, p. 124-197.
19. El Wafi W., Brangier E.,& Zaddem F. (2016), « Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle », *Psychologie du Travail et des Organisations*. vol. 22, n°1, p. 74-87.
20. Fisher C. (2007), «Researching and Writing a Dissertation: A Guidebook for Business Students (2nd ed) », Pearson Education.
21. Fotiadis A., Abdulrahman K., and Spyridou A. (2019), « The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being », *Front. Psychol.* vol. 10, n°1, p. 12-67.
22. Ford M. T., Heinen B. A., & Langkamer K. L. (2007), « Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations », *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, n°1, p. 57-80.
23. French J. R. P.& Caplan R. D. (1972), « Organization stress and strain », In A. J. Marrow (Ed.), *The failure of success* (p. 30-66). New York: Amacom.
24. Frone M. R. (2003), « Work-Family Balance », In: J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, (pp.143-162). American Psychological Association, Washington DC.
25. Fu C. K. & Shaffer M. A. (2001),« The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict », *Personnel Review*, vol. 30, n°5, p. 502-522.
26. Gao Y. Shi J., Niu Q.& Wang L. (2013), «Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator », *Stress and Health*. vol. 29(n°3),p. 222-228.
27. Goode W.J. (1960),«A theory of role strain », *American Sociological Review*.vol. 25, n°2, p. 438-496.
28. Grandey A., Cordeiro B. &Crouter A. (2005),« A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.vol. 78, n°5,p. 305-323.
29. Grady G. & McCarthy A. M. (2008),« Work-life integration: Experiences of mid-career professional working mothers», *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, n°5, p. 599-622.
30. Greenhaus J.H. & Powell, G. N. (2006),« When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment», *Academy of Management Review*. vol. 31, n°1, p. 72-92.
31. Greenhaus J.H.& Beutell N. J. (1985),«Sources of conflict between work and family roles », *Academy of management review*. vol. 10, n°1, p. 76-88.
32. Grzywacz J. G, Frone M. R., Brewer C. S, & Kovner C. (2006), «Quantifying work-family conflict among registered nurses », *Research in Nursing & Health*.vol. 29, n°5, p. 414-26.

33. Gu Y. You X. & Wang R. (2020), « Job demands and emotional labor as antecedents of female preschool teachers' work-to-family conflict: The moderating role of job resources », *International Journal of Stress Management*, vol. 27, n°1, p. 23-34
34. Hechiche S., Touzani M.& Boubaker M. (2016),« Vie privée vie professionnelle : un conflit bien réel pour les enseignantes-chercheuses tunisiennes », Conference: AGRH At: Strasbourg – France.p. 3-14
35. Hobfoll S. E. (1989), « Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress », *American psychologist*.vol. 44, n°3, p. 513-524.
36. Hsiao H. & Barak M. M. (2014), « Job- related stress, social support, and work–family conflict among Mexican workers in a multinational company: A case study of a Korean, US- branded former 'sweatshop' in Mexico », *International Journal of Social Welfare*. vol. 23, n°3, p. 309-320.
37. Hsu R. Y. (2011), « Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control », *International Journal of Manpower*. vol. 32, n°2, p. 233-248.
38. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D.&Rosenthal, R.A. (1964), « Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity », New York : Wiley
39. Katz D. & Kahn R. L. (1966), « The social psychology of organizations », Wiley.
40. Kossek E.& Kyung-Hee L. (2017), «Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management », *Journal of Social and Personal Relationships*.vol. 31, n°4, p. 535-553.
41. Linh N.T.T, Teh C.J., Tee P.K., & Fah, B.J.Y. (2016), « Work-Family Conflict and Employee Job Satisfaction: A Comparison Of State-Owned And Foreign-Invested Enterprises In Vietnam », *Asian Economic and Social Society*.vol. 6, n°4, p. 63-72.
42. Loubes A. (1997), « Contribution à l'étude des tensions de rôle des agents de maîtrise en milieu industriel », Thèse de doctorat. Université de Montpellier II.13(4),11-139
43. Lu L. Cooper C., Kao S., Chang T., Allen T., Lapierre L., O'Driscoll M., Poelmans S., Sanchez J.&Spector P. (2010), « Cross- cultural differences on work- to- family conflict and role satisfaction: A Taiwanese- British comparison », *Human Resource Management*. vol. 49, n°1, p. 67-85.
44. Mansour S. & Tremblay D.G. (2016),« Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict », *International Journal of ContemporaryHospitality Management*. vol. 28, n°8, p. 1778-1804.
45. Matthews R: A., Winkel D. E.&Wayne J.H. (2014),« A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions », *Journal of OrganizationalBehavior*. vol. 35, n°1, p. 72-91.
46. Michel J. S., Clark M. A.& Jaramillo D. (2011), « The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work non-work spillover: A meta-analytic review », *Journal of VocationalBehavior*. vol. 76, n°1, p. 91-104.
47. Nohe C., Meier L., Sonntag K. & Michel A. (2015), « The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain », *Journal of Applied Psychology*.vol. 100, n°2, p. 522-536.
48. Pattusamy M. & Jacob J. (2016), « Testing the mediation of work-family balance in the relationship between work-family conflict and job and family satisfaction », *South African Journal of Psychology*, vol. 46, n°2, p. 218-231
49. Pluut H., Ilies R., Curşeu P. L. & Liu Y. (2018), « Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process », *OrganizationalBehavior and HumanDecisionProcesses*, vol. 14, n°6, p. 1-13.

50. Ragles K. D. & Sakthivel S. R. (2016), « The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector », *Social and Behavioral Sciences*.vol. 13, n°1, p. 214-220.
51. Rassas I.,Mahfoudh A.,Jammali I., khelil A.& Charfedine A. (2020), «Prévalence et déterminants du conflit travail-famille chez les infirmiers », *Political Science Archives Des Maladies Professionnelles Et De L'Environnement*.vol. 81, n°5,p. 486-480.
52. RaffenaudA,Unruh L., &FottlerM. (2019), «A comparative analysis of work–family conflict among staff, managerial, and executive nurses », *Nursing Outlook*.vol. 68, n°2,p. 231-241
53. Reilly M. D. (1982), « Working wives and convenience consumption », *Journal of Consumer Research*.vol. 8, n°4, p. 407-418.
54. Robbins S., Judge T. A., Millett B.& Boyle M. (2013), « Organizational behavior », Pearson Higher Education AU.
55. Royal L. & A. Brassard (2010), «Comprendre les tensions de rôles afin de mieux lesprévenir et de contribuer au bien-être des employés », *Gestion*,vol. 35, n°3, p. 27-33
56. Roussel P. (2005), « Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête », *In*I. P. Roussel et F. Wacheux, *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (pp. 245-276). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.
57. Rivière A. (2014), « Tensions de rôle et stratégies d'ajustement chez les cadres de santé : une étude empirique à l'hôpital public », *Gestion et management*. Université Montpellier II – Sciences et Techniques du Languedoc
58. Rivière A., Commeiras N. et Loubès A. (2013), « Tensions de rôle et stratégies d'ajustement : une étude auprès de cadres de santé à l'hôpital », *Journal de Gestion et d'Economie Médicales*, vol. 31, n°2, p. 142-162.
59. Rizzo J. R., House R.J. &Lirtzman S. I. (1970), « Role conflict and ambiguity in complex organization », *Administrative Science Quarterly*. vol. 15, n°2, p. 150-163.
60. Rubel M. R. B., Kee D.M.H.& Rimi N. N. (2017), « The mediating role of work-family conflict on role stressors and employee turnover intention relationship in labour-oriented organizations », *Global Business Review*.vol. 18, n°6, p. 1384-1399.
61. Ryan B., Ma E., Hsiao A. & Ku M. (2015), « The work-family conflict of university foodservice managers : An exploratory study of its antecedents and consequences », *Journal of Hospitality and Tourism Management*. vol. 22, n°1, p. 10-18.
62. Shockley K. M.& Singla N. (2011), « Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis », *Journal of Management*. vol. 37, n°3, p. 861-886.
63. Smoktunowicz E., Cieslak R.&Demerouti E. (2017), « Interrole conflict and self-efficacy to manage work and family demands mediate the relationships of job and family demands with stress in the job and family domains. Anxiety », *Stress and Coping*.vol. 30, n°5, p. 485-497.
64. Teoh W. M-Y, Chong C W., Chong C. S. & Ismail H. (2016), « Managing Work-Family Conflict among Entrepreneurs: An Empirical Study », *International Journal of Business and Management*.vol. 11, n°9, p. 179-190.
65. Tharmalingam S. D.& Bhatti M. A. (2014), « Work-Family Conflict: An Investigation on Job Involvement, Role Ambiguity and Job Demand: Moderated by Social Support », *Journal of Human Resource Management*.vol. 2, n°3, p. 52-62.
66. Tremblay D. G., & D'amours L. (2016), « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi », *Gestion*. vol. 41, n°1, p. 22-25.
67. Uzoigwe A. G., Low W. Y. & Noor S. N. M. (2016), « Predictors of work-family role conflict and its impact on professional women in medicine, engineering, and

- information technology in Nigeria », *Asia Pacific Journal of Public Health*. vol. 28, n°7, p. 629- 637.
68. Watanabe M.&Falci C. D. (2016), « A demands and resources approach to understanding faculty turnover intentions due to work-family balance. *Journal of Family Issues*, vol. 37, n°3, p. 393-415.
69. Zhao, X. (R.), & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 458–467.
70. Zhao K., Zhang M., Kraimer M. L. & Yang B. (2019), « Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work- to- family conflict and job satisfaction », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40, n°4, p. 492-505.
71. Zheng J.& Wu G. (2018), « Work-Family conflict, perceived organizational support and professional commitment: a mediation mechanism for Chinese project professionals », *International Journal of Environmental Research and Public Health*. vol. 15, n°2, p. 344-323.