BF
20.5
U2
2000
S141

ÉDITH ST-HILAIRE

LES FACTEURS PSYCHOLOGIQUES LIÉS À LA MOTIVATION EN FAMILLE SONT-ILS IDENTIQUES POUR LES DEUX PARENTS? UNE ANALYSE COMPARATIVE.

Mémoire
présenté
à la Faculté des études supérieures
de l'Université Laval
pour l'obtention
du grade de maître en psychologie (M.Ps.)

École de Psychologie
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES
UNIVERSITÉ LAVAL

NOVEMBRE 2000

© Édith St-Hilaire, 2000

BIBLIOTHÈQUE
UNIVERSITÉ LAVAL

AVANT-PROPOS

La réalisation de ce mémoire de maîtrise fut une expérience enrichissante à bien des égards. En plus de vivre intensément toutes les étapes d'une expérimentation scientifique, j'ai eu la chance de travailler sur différents projets, et cela au sein d'un laboratoire jeune, déterminé et attachant! J'aimerais remercier tout particulièrement ma superviseure, Caroline, pour la passion qu'elle éprouve envers son travail, pour la détermination qu'elle transmet si bien à ses étudiantes et étudiants, ainsi que pour sa présence agréable et sa bonne humeur contagieuse. Mes trois années à étudier et à travailler sous sa supervision ont été déterminantes pour moi. Le fait que je ne suive pas sa trace ne fait que confirmer qu'elle m'a permis de développer mes aptitudes, de mieux connaître et apprécier mes forces et de me diriger vers ce qui me passionne.

J'aimerais également remercier les quelque neuf cents jeunes que j'ai rencontrés dans les écoles secondaires de la région. En plus de me permettre de sortir de mon laboratoire, ils m'ont permis de m'accrocher à l'aspect concret du sujet. J'aimerais également remercier Marie-France, Caroline et Frédérique grâce à qui il a été possible de rencontrer tous ces jeunes en quelques semaines seulement! De plus, l'étape laborieuse des analyses statistiques a été grandement facilitée par la précieuse aide de Stéphane Cantin et de Frédéric Guay. Je les remercie sincèrement pour leur support et leurs bons conseils.

Tout au long de mes études graduées, j'ai eu la chance de côtoyer d'autres étudiantes et étudiants partageant les mêmes passions que moi. Merci pour vos encouragements, votre soutien et pour les bons moments passés en votre compagnie. Je pense particulièrement à Frédérique, Marie-France, Caroline et Lysanne ☺. Sans vous, le FAS aurait été bien ennuyant!

J'aimerais finalement remercier tous ceux et celles qui m'ont endurée pendant toutes ces années, qui ont su écouter mes nombreuses difficultés, financières, morales, affectives et motivationnelles! Mes études universitaires n'ont pas été de tout repos, mais j'ai tout de même réussi à m'en sortir vivante et diplômée! Je n'y serais sans doute jamais parvenue sans toutes les oreilles compréhensives, les encouragements plus ou moins maladroits et les distractions bien méritées que m'ont fournis mes amis-es, mes collègues de labo et de travail, ma famille et mes nombreux colocs!

J'aimerais également remercier Caroline et le fonds d'assistanat de l'École de Psychologie pour tous les contrats d'assistante de recherche que j'ai obtenus. S'il n'avait fallu compter que sur les Prêts et Bourses, je ne serais jamais parvenue à terminer mes études... C'est dommage de constater que les études supérieures ne sont pas encore accessibles à tous.

Édith St-Hilaire

RÉSUMÉ

Plusieurs facteurs psychologiques sont liés à la motivation des parents à participer aux différentes activités familiales (Bouchard, Bellehumeur, & Lee, 1998; Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse). Toutefois, aucune étude ne s'est encore attardée à vérifier si la motivation en famille des mères et des pères d'une même dyade est influencée de la même manière. Le but de cette étude consiste à comparer les liens entre cinq facteurs psychologiques mesurés chez la mère et le père et la motivation en famille de ces derniers. Les facteurs étudiés sont la perception de soutien de la part du conjoint, les soi possibles, la perception de conflit famille-travail, la satisfaction de vie au travail et la motivation du conjoint en famille. Pour ce faire, les parents de 118 familles ont participé à l'étude. Les résultats d'analyses de régression ont démontré que les facteurs reliés à la motivation en famille ne sont pas exactement les mêmes pour les deux parents. Précisément, la perception de la mère du soutien de son conjoint (β=.26*), les soi possibles d'évitement de la mère (β= -.20*), la perception de conflit famille-travail de la mère (β= -.18^{t}), la satisfaction de vie au travail du conjoint (β= -.19*) et la motivation en famille du conjoint (β= .21*) sont significativement liés à la motivation en famille de la mère. Chez les pères cependant, seules leur perception de soutien de la part de leur conjointe (β=.33**) et la motivation en famille de leur conjointe (β= .24*) sont liées à leur motivation en famille. Les résultats sont discutés à la lumière de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991).

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS ii

RÉSUMÉ.....iii

TABLE DES MATIÈRES.....iv

LISTE DES TABLEAUX.....v

LISTE DES FIGURES.....vi

INTRODUCTION.....1

Article : "Les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille sont-ils identiques chez les deux parents? Une analyse comparative.".....7

PROBLÉMATIQUE.....9

MÉTHODOLOGIE.....19

Participants.....19

Procédure.....20

Questionnaire.....20

RÉSULTATS.....24

DISCUSSION.....27

CONCLUSION GÉNÉRALE.....33

TABLEAUX.....37

FIGURES.....40

RÉFÉRENCES.....42

ANNEXE.....52

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux

1. Coefficients de cohérence interne (Alpha de cronbach standardisé), Moyennes et Écarts-types des échelles des facteurs psychologiques liés à la motivation en famille des mères et des pères 37

2. Corrélations entre les facteurs psychologiques et la motivation en famille des mères et des pères 38

3. Analyses de régression des facteurs psychologiques sur la motivation en famille des mères et des pères.....39

LISTE DES FIGURES

Figures

1. Modèle des relations entre les cinq facteurs psychologiques et la motivation en famille des mères.....40

2. Modèle des relations entre les cinq facteurs psychologiques et la motivation en famille des pères.....41

Introduction générale

Il est maintenant reconnu que l'engagement et l'implication des parents envers leur famille sont bénéfiques pour le développement de leurs enfants et entraînent des conséquences positives pour le bien-être de toute la famille (Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1999). La qualité de l'engagement en famille est très variable d'un parent à l'autre. Nombreux sont les chercheurs qui ont accordé une importance significative au temps que les parents allouent à leur famille (Bielby, 1992; Chénier, Cyr, & McDuff; 1999; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Gutek, Searle, & Kelpa, 1991). Les résultats de leurs recherches ont démontré que le temps consacré aux activités familiales était positivement lié à la qualité de vie familiale. Toutefois, bien que le temps consacré à la famille favorise un mieux-être chez les parents et les enfants, il semble qu'il ne soit pas le seul facteur à considérer dans l'étude de la qualité de vie familiale. En effet, une récente étude de Senécal et Vallerand (1999) a démontré que la motivation des parents à participer aux différentes activités familiales est également liée à leur qualité de vie familiale. D'une part, ils ont démontré que les parents peuvent être motivés de différentes façons à participer aux activités familiales. D'autre part, les résultats de leur recherche ont démontré que dépendamment de leur motivation en famille, les parents rapportent des niveaux différents de satisfaction de vie familiale. Par exemple, un père de famille qui joue deux heures avec ses enfants pour le plaisir qu'il en retire (motivation intrinsèque) est plus satisfait de sa vie familiale qu'un autre père qui consacre le même temps à jouer avec ses enfants parce qu'il se sent obligé de le faire, sans quoi, il craint qu'un conflit éclate avec sa conjointe (motivation extrinsèque par régulation externe). Bien que ces deux pères aient consacré le même nombre d'heures à jouer avec leurs enfants, leur motivation à le faire est différente (Senécal & Vallerand, 1999). Par conséquent, leur niveau de satisfaction est aussi significativement différent. Plusieurs études ont

appuyé ces résultats en démontrant que le type de motivation qui anime les parents à participer aux activités familiales entraîne des conséquences différentes pour eux et leurs enfants (Bouchard, Bellehumeur, & Lee, 1998; Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse).

Selon la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991), les parents peuvent être motivés de manière intrinsèque ou extrinsèque. La motivation intrinsèque se définit par le fait de participer à une activité pour la satisfaction et le plaisir inhérents à l'activité elle-même (Deci, 1975). Par exemple, un parent qui participe aux activités familiales parce qu'il éprouve du plaisir à le faire est un parent motivé intrinsèquement. Quant à la motivation extrinsèque, elle réfère au fait de participer à une activité pour des raisons instrumentales telles qu'obtenir une récompense ou éviter des conséquences négatives (Deci, 1975). Un parent qui participe à une activité familiale dans le but de plaire à son conjoint est un bon exemple de parent motivé extrinsèquement envers ses activités familiales. Il existe différents types de motivation extrinsèque qui correspondent à différents niveaux d'autodétermination et qui se situent sur un continuum d'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991). Selon deCharms (1968), l'autodétermination réfère à la perception qu'a un individu d'être à l'origine de ses actions, de pouvoir exercer des choix et prendre des décisions sans se sentir coupable ou contrôlé par l'environnement. À l'inverse, un individu non-autodéterminé se sent obligé d'effectuer un comportement pour répondre à des pressions internes et/ou externes. Du plus bas au plus haut niveau d'autodétermination, on retrouve sur ce continuum la motivation extrinsèque par régulation externe, la motivation extrinsèque par régulation introjectée et la motivation extrinsèque par régulation identifiée. Au premier niveau du continuum d'autodétermination se situe l'individu qui régularise son comportement dans le but d'obtenir une récompense ou

d'éviter une punition. Le parent qui participe aux activités familiales pour éviter des conflits avec son partenaire est un bon exemple d'individu motivé par régulation externe. Lorsque ces sources de contrôle externe, soit les récompenses ou les punitions, commencent à être intériorisées, l'individu devient motivé par régulation introjectée. À ce stade, l'individu agit afin de ne pas se sentir coupable. Par exemple, un parent qui s'oblige à participer aux activités scolaires de ses enfants pour éviter de se sentir coupable est motivé par régulation introjectée. Malgré une plus grande intériorisation des sources de contrôle, l'individu motivé extrinsèquement par régulation introjectée n'est pas autodéterminé pour autant. C'est seulement lorsque l'individu est motivé extrinsèquement par régulation identifiée qu'il est autodéterminé. À ce niveau, l'individu choisit d'émettre le comportement plutôt que de se sentir contraint ou de s'obliger à le faire. Il pourrait s'agir d'un parent qui organise des activités familiales parce qu'il les trouve importantes et valorisantes. Cela ne signifie pas qu'il aime ces activités et qu'il a du plaisir à les exercer, mais il choisit de les organiser parce que c'est important pour lui. Ainsi, plus les sources de motivation sont internes, plus le parent sent qu'il choisit librement comment se comporter en famille et plus il est motivé de manière autodéterminée. Les motivations extrinsèques par régulation externe et introjectée sont donc des motivations non-autodéterminées, alors que la motivation extrinsèque par régulation identifiée et la motivation intrinsèque sont des motivations autodéterminées (Deci & Ryan, 1985, 1991; Vallerand, 1997).

Plusieurs recherches dans les autres domaines de vie tels que les domaines du travail (Deci, Connell, & Ryan, 1989), des relations de couples (Aimé, Sabourin, & Valois, 2000; Blais, Sabourin, Boucher, & Vallerand, 1990) et de l'éducation (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991; Fortier, Vallerand, & Guay, 1995) ont appuyé l'existence des motivations autodéterminées et non-autodéterminées et ont démontré qu'un niveau élevé d'autodétermination est relié à des

conséquences positives pour l'individu au plan de ses comportements, de ses pensées, et de ses sentiments (voir Vallerand, 1997 pour une revue exhaustive de ces recherches).

Afin de favoriser, de préserver ou de développer une motivation autodéterminée, Deci et Ryan (1985, 1991; voir aussi Vallerand, 1997) proposent que l'individu doit combler trois besoins psychologiques fondamentaux. Ces besoins sont ceux d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale. Le besoin d'autonomie fait référence à la possibilité de choisir d'émettre ou non un comportement (deCharms, 1968) alors que le besoin de compétence réfère à la propension de l'individu à se sentir efficace dans ce qu'il fait (White, 1959). Le besoin d'appartenance sociale (traduit de l'anglais « relatedness ») fait référence au besoin de se sentir lié aux êtres qui nous sont chers. Dans le domaine des activités familiales, les résultats de l'étude de Senécal et Vallerand (1999) ont démontré que plus un parent se sent autonome et compétent dans l'exercice de son rôle parental et plus il entretient des rapports harmonieux avec son conjoint et sa famille, plus il est motivé de manière autodéterminée. À l'inverse, moins un parent se sent compétent et autonome et moins il se sent lié aux êtres qui lui sont chers, plus sa motivation à participer aux activités familiales est non-autodéterminée. Ainsi les liens entre les différents types de motivation et les besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale ont déjà été démontrés dans le domaine de la famille (Bouchard, Bellehumeur, & Lee, 1998; Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse).

Toutefois, il est probable que d'autres facteurs psychologiques puissent également avoir un impact sur la motivation en famille des mères et des pères. Par exemple, il est plausible que la perception de la mère du soutien que lui offre son conjoint influence sa motivation familiale. Les recherches dans le domaine de la motivation ont démontré l'influence qu'une personne peut avoir sur une autre personne (Jones, 1993; Pelletier & Vallerand, 1993; Wild, Enzle, Nix, &

Deci, 1997). Précisément, ces recherches ont révélé que la perception qu'a un individu de la motivation d'un autre individu contribue à augmenter ou à diminuer sa propre motivation. D'ailleurs, une récente étude portant sur la motivation à vivre en couple démontre que plus la motivation d'un conjoint est autodéterminée, plus celle de son conjoint l'est aussi (Aimé, Sabourin, &Valois, 2000). Ainsi, dans le cadre des activités familiales, il est probable que les conjoints s'influencent mutuellement, selon leurs attitudes et leurs comportements respectifs. Une question intéressante demeure: la motivation en famille des mères est-elle influencée par les mêmes facteurs psychologiques que celle des pères lorsque l'on considère les conjoints qui forment un couple?

Le premier but de la présente étude consiste à vérifier l'impact de cinq facteurs psychologiques mesurés chez la mère et chez le père sur la motivation en famille de ces derniers. Il s'agit de la perception de soutien de la part du conjoint, des soi possibles, de la perception de conflit famille-travail, de la satisfaction de vie au travail et de la motivation en famille du conjoint. Cette analyse prend en considération l'importance que peut avoir le conjoint sur la motivation en famille de son partenaire. Le deuxième but de la présente recherche consiste à comparer les mères et les pères au plan des liens entre les facteurs psychologiques et leur motivation en famille. La particularité de cette étude réside dans le fait qu'elle utilise le couple comme unité d'analyse plutôt que l'individu. La pertinence d'étudier les dyades de parents a déjà été soulignée par plusieurs chercheurs afin de mieux cerner les « effets croisés » (traduit de l'anglais « crossover effets ») (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Jones & Fletcher, 1993; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992; Westman & Etzion, 1995). L'étude des couples de parents permet de tenir compte de l'influence du conjoint dans la motivation en famille de son partenaire. Or, bien que les recherches antérieures aient été menées auprès de mères et de pères,

aucune ne s'est encore attardée à évaluer les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille auprès de couples de parents. En effet, jusqu'à présent, encore aucune étude n'a vérifié si le conjoint et ce qu'il vit en famille et au travail ont un impact sur la motivation en famille de son partenaire. Or, à l'instar des recherches sur le couple, il est probable que le conjoint ait une influence considérable sur son partenaire et sur la dynamique familiale puisqu'il est démontré qu'une personne peut être affectée par les sentiments de son conjoint (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Jones, 1993; Rempel, Holmes, & Zanna, 1985).

Cette recherche contribuera donc à l'avancement des connaissances dans ce domaine, étant donné la pertinence de chercher à mieux comprendre les déterminants de la motivation en famille des parents.

Les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille sont-ils identiques pour les deux parents? Une analyse comparative.

Édith St-Hilaire et Caroline Senécal

Laboratoire de psychologie sociale

École de Psychologie

Université Laval

Ste-Foy, Québec

RÉSUMÉ

Plusieurs facteurs psychologiques sont liés à la motivation des parents à participer aux différentes activités familiales (Bouchard, Bellehumeur, & Lee, 1998; Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse). Toutefois, aucune étude ne s'est encore attardée à vérifier si la motivation en famille des mères et des pères d'une même dyade est influencée de la même manière. Le but de cette étude consiste à comparer les liens entre cinq facteurs psychologiques mesurés chez la mère et le père et la motivation en famille de ces derniers. Les facteurs étudiés sont la perception de soutien de la part du conjoint, les soi possibles, le conflit famille-travail, la satisfaction de vie au travail et la motivation en famille du conjoint. Pour ce faire, les parents de 118 familles ont participé à l'étude. Les résultats d'analyses de régression ont démontré que les facteurs liés à la motivation en famille ne sont pas exactement les mêmes pour les deux parents. Précisément, la perception de la mère du soutien de son conjoint (β=.26*), les soi possibles d'évitement de la mère (β= -.20*), la perception de conflit famille-travail de la mère (β= -.18^{t}), la satisfaction de vie du conjoint à son travail (β= -.19*) et la motivation en famille du conjoint (β= .21*) sont significativement liés à la motivation en famille de la mère. Chez les pères cependant, seules leur perception de soutien de la part de leur conjointe (β=.33**) et la motivation en famille de leur conjointe (β= .24*) sont liées à leur motivation en famille. Les résultats sont discutés à la lumière de la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991).

Les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille sont-ils identiques pour les deux parents? Une analyse comparative.

La famille a toujours occupé une place de première importance dans les valeurs des Canadiens (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976; Friedman & Galinski, 1992; Gutek, Repetti, & Silver, 1988). Interrogés à savoir s'ils étaient forcés de choisir entre leur travail et leur famille, la majorité des gens répondent habituellement que leur famille est plus importante (Gutek, Repetti, & Silver, 1988). Bien qu'il s'agisse de la plus importante institution sociale, les Canadiens considèrent également que la famille est une institution en état de crise (Comité canadien de l'Année internationale de la famille 1994, 1995). En effet, les nouvelles réalités socio-économiques ont considérablement transformé les familles. Notamment, les deux parents sont appelés à travailler pour subvenir aux besoins de la famille. D'autre part, le milieu du travail est de plus en plus exigeant et les horaires de travail sont surchargés. Il ne s'agit là que de quelques exemples des difficultés quotidiennes que vivent les parents dans notre société. Ce rythme de vie ne favorise guère l'implication et le dévouement des parents envers leurs enfants. Notamment, des études démontrent que les parents peu impliqués, mal informés ou dépressifs placent les enfants dans une relation à risque, qui parfois peut aller jusqu'à de la négligence (Bouchard et al., 1991; Crittenden, 1988; Massé, 1991). La qualité de l'engagement et de l'implication en famille devient donc primordiale dans une société qui souhaite placer la famille au cœur de ses priorités et qui tente de promouvoir le bien-être et la santé des enfants et de la société de demain (Gouvernement du Québec, 1995; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1999).

Considérant l'importance de l'engagement des deux parents sur le développement des enfants et le bonheur de la famille, il s'avère primordial de comprendre les raisons de leur

engagement en famille. En effet, connaître ce qui motive les mères et les pères à assumer leurs responsabilités familiales nous renseigne sur leur implication en famille et par conséquent, sur leur qualité de vie familiale. Contrairement aux recherches qui ont étudié dans quelle mesure le temps consacré à la famille est un indicateur de l'implication en famille, Senécal et ses collaborateurs (Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse) ont démontré que la motivation des parents à participer aux activités familiales est un facteur important à étudier. Dans leur étude, ils ont démontré que le type de motivation familiale des parents entraîne des conséquences différentes. Par exemple, leurs résultats ont démontré qu'un père de famille qui joue deux heures avec ses enfants pour le plaisir qu'il en retire (motivation autodéterminée) est plus satisfait de sa vie familiale qu'un autre père qui alloue le même temps à ses enfants parce qu'il se sent obligé de le faire (motivation non-autodéterminée). Bien que ces deux pères aient consacré le même nombre d'heures aux activités familiales, les raisons qui motivent leurs comportements ne sont pas les mêmes. Par conséquent, le père qui le fait par obligation ne retirera pas autant de bénéfices que celui qui le fait pour le plaisir.

Selon la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991), les parents peuvent être motivés de manière autodéterminée ou non-autodéterminée envers leurs activités familiales. Selon deCharms (1968), l'autodétermination réfère à la perception qu'a un individu d'être à l'origine de ses actions, de pouvoir exercer des choix et prendre des décisions sans se sentir coupable ou contrôlé par l'environnement. À l'inverse, un individu non-autodéterminé se sent obligé d'effectuer un comportement pour répondre à des pressions internes et/ou externes. Un exemple de parent motivé de manière autodéterminée serait celui qui participe aux activités familiales parce qu'il éprouve du plaisir à le faire, tandis qu'un parent motivé de manière non-

autodéterminée serait celui qui participe aux activités familiales dans le but de plaire à son conjoint.

Plusieurs recherches appuient l'existence des motivations autodéterminées et non-autodéterminées en famille (Bouchard, Belllehumeur, & Lee, 1998; Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse) tout comme dans différents domaines de vie tels que ceux du travail (Deci, Connell, & Ryan, 1989), des relations de couples (Aimé, Sabourin, & Valois, 2000; Blais, Sabourin, Boucher, & Vallerand, 1990) et de l'éducation (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991; Fortier, Vallerand, & Guay, 1995). Ces recherches ont appuyé l'existence des motivations autodéterminées et non-autodéterminées et ont démontré qu'un niveau élevé d'autodétermination est relié à des conséquences positives pour l'individu au plan de ses comportements, de ses pensées et de ses sentiments (voir Vallerand, 1997 pour une revue exhaustive de ces recherches). Précisément, Senécal et ses collaborateurs (Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay, sous presse) ont démontré que plus les parents sont motivés de manière autodéterminée envers leurs activités familiales, plus ils en retirent des conséquences positives, alors que plus leur motivation est non-autodéterminée, plus les conséquences sont négatives. Il devient alors primordial de favoriser une motivation autodéterminée afin d'assurer une qualité de vie familiale positive. Les résultats des études de Senécal et ses collaborateurs (Senécal & Vallerand, 1999; Senécal, Vallerand, & Guay; sous presse) ont également démontré que la motivation en famille est liée à trois besoins. Il s'agit des besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale (Deci & Ryan, 1985, 1991; Vallerand, 1997). Il a été démontré que les parents qui se sentent compétents et autonomes dans l'exercice de leur rôle parental et qui entretiennent des rapports harmonieux avec leur conjoint et leur famille sont

davantage motivés de manière autodéterminée comparativement aux parents qui se sentent incompétents, contrôlés et qui ne se sentent pas liés aux êtres qui leurs sont chers.

Bien que les recherches dans ce domaine aient démontré l'impact des besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale sur la motivation en famille, d'autres facteurs psychologiques pourraient également avoir un impact sur la motivation en famille des pères et des mères. Par exemple, il est probable que la perception de la mère du soutien que lui offre son conjoint influence sa motivation familiale. Les recherches dans le domaine de la motivation ont démontré l'influence qu'une personne peut avoir sur une autre personne (Jones, 1993; Pelletier & Vallerand, 1993; Wild, Enzle, Nix, & Deci, 1997). Précisément, il a été démontré que la perception qu'a un individu de la motivation d'un autre individu contribue à augmenter ou à diminuer sa propre motivation. D'ailleurs, une récente étude portant sur la motivation à vivre en couple démontre que plus la motivation d'un conjoint est autodéterminée, plus celle de son partenaire l'est aussi (Aimé, Sabourin, & Valois, 2000). Ainsi, dans le cadre des activités familiales, il est probable que les conjoints s'influencent mutuellement, selon leurs attitudes et leurs comportements respectifs. Cependant, une question intéressante demeure: la motivation en famille des mères est-elle influencée par les mêmes facteurs psychologiques que celle des pères lorsque l'on considère les conjoints qui forment un couple?

Le premier but de la présente étude consiste à vérifier l'impact de cinq facteurs psychologiques mesurés chez la mère et chez le père sur la motivation en famille de ces derniers. Il s'agit de la perception de soutien de la part du conjoint, des soi possibles, de la perception de conflit famille-travail, de la satisfaction de vie au travail et de la motivation en famille du conjoint. Cette analyse prend en considération l'importance que peut avoir le conjoint sur la motivation en famille de son partenaire. Le deuxième but de la présente recherche consiste à

comparer les mères et les pères au plan des liens entre ces facteurs psychologiques et leur motivation en famille.

La particularité de cette étude réside dans le fait qu'elle étudie le couple comme unité d'analyse plutôt que les individus. La pertinence d'étudier des dyades de parents a déjà été soulignée par plusieurs chercheurs afin de mieux cerner les « effets croisés » (traduit de l'anglais *« crossover effects »)* (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Jones & Fletcher, 1993; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992; Westman & Etzion, 1995). Ces recherches ont démontré qu'une personne peut être affectée par les sentiments de son conjoint. Or, bien que des recherches antérieures aient été menées auprès de mères et de pères, aucune ne s'est encore attardée à évaluer les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille auprès de couples de parents.

Dans le cadre de la présente recherche, les cinq facteurs psychologiques mesurés respectivement chez la mère et le père sont : la perception de soutien de la part du conjoint, les soi possibles, la perception de conflit famille-travail, la satisfaction de vie au travail et la motivation en famille du conjoint. La littérature révèle que ces facteurs psychologiques sont en lien avec la motivation en famille pour les raisons suivantes. Le premier facteur mentionné est la perception de soutien de la part du conjoint. De nombreuses recherches ont démontré qu'il est bénéfique pour les individus de se sentir soutenus par leur environnement (Cohen & Hoberman, 1983; Deci, Nezlek, & Sheinman, 1981; Deci & Ryan, 1987; Ryan & Powelson, 1991; Vallerand, 1997). Le soutien marital serait particulièrement important pour la qualité de l'engagement parental (Simons & Johnson, 1996). D'ailleurs, une recherche effectuée auprès de mères négligentes qui vivent de la détresse souligne le rôle positif du soutien apporté par le conjoint, mais démontre que la seule présence d'un conjoint n'est pas un gage de soutien. En effet, les taux de détresse parentale des mères vivant avec un conjoint, mais ne percevant pas de

soutien de sa part, sont semblables à ceux rapportés par des mères monoparentales (Lacharité & Robidoux, 1996). De plus, une étude de Brown, Andrew, Harris et Adler (1986) démontre un risque accru de dépression chez les femmes qui ne reçoivent pas de soutien de la part de leur conjoint. Selon Ryan et Solky (1996), la forme de soutien social qui apporte le plus de bénéfices est celle qui soutient l'autonomie. Le concept de soutien à l'autonomie réfère au respect de la perspective et des choix de l'autre personne, sans tenter de l'influencer ou de la contrôler. Ainsi, lorsqu'un parent perçoit que son conjoint le soutient dans son autonomie, en respectant sa perspective et ses choix, il devrait en retirer des bénéfices sur les plans personnel et familial. Il est donc postulé, dans le cadre de la présente étude, que la perception d'être soutenu par son conjoint dans l'exercice de son rôle parental est positivement liée à une motivation autodéterminée en famille. Ainsi, plus un parent sent son autonomie respectée par son conjoint dans l'exercice de ses responsabilités familiales, plus il devrait être motivé de manière autodéterminée à participer aux différentes activités familiales. À l'inverse, un parent qui ne perçoit pas de soutien de la part de son conjoint, devrait être davantage motivé de manière non-autodéterminée en famille. Des différences entre les pères et les mères sont relevées dans la littérature. Entre autres, le soutien social serait plus caractéristique des femmes que des hommes, tant pour l'offre de soutien (Jones & Moore, 1987; Kessler, McLeod, & Wethington, 1985) que pour le recours au soutien d'autrui (Burda, Vaux, & Schill, 1984; Hobfoll & Stokes, 1988). Il est donc attendu que l'impact du soutien sera plus important pour la motivation en famille des mères que celle des pères.

Le second facteur concerne l'importance d'entretenir des buts et des images de soi dans le futur afin d'être motivé (Cantor, Markus, Niedenthal, & Nurius, 1986). Selon Markus et Nurius (1986), la motivation ne peut être entièrement comprise sans faire référence au Soi. Selon eux,

le concept de soi possible (traduit de l'anglais « Possible Selves »), constitue un lien significatif entre le concept de Soi et la motivation. Les soi possibles représentent ce qu'un individu aimerait devenir et ce qu'il a peur de devenir. Il s'agit d'images que les individus ont d'eux-mêmes dans le futur et dont l'une des fonctions est de motiver le comportement présent (Cross & Markus, 1991; Hooker, 1992; Hooker & Kaus, 1994; Markus & Nurius, 1986; Markus & Ruvolo, 1989). Dans le domaine de la famille, comme dans tous les autres secteurs de la vie des individus, il existe des soi possibles d'approche et des soi possibles d'évitement. Les soi possibles d'approche réfèrent à ce que les individus souhaitent atteindre (p.ex., « devenir un parent apprécié et aimé de mes enfants »). Quant aux soi possibles d'évitement, ils font référence à ce que les individus craignent devenir (p.ex., « devenir un parent désagréable ou négligent ») (Markus & Nurius, 1986; Cross & Markus, 1991). Hooker et ses collaboratrices (1996) ont démontré que les soi possibles d'évitement les plus fréquemment rapportés par des adultes sont ceux qui ont trait au fait d'être parent (p.ex. « devenir le parent d'un enfant très malade»), comparativement aux soi possibles d'approche qui se rapportent plus souvent à l'occupation (p.ex. « obtenir une promotion importante »). Pour cette raison, dans le cadre de la présente étude, nous évaluerons les soi possibles d'évitement. Tel que révélé, les buts d'évitement consistent à fuir des conséquences négatives et sont associés à une variété de processus cognitifs et affectifs qui ne constituent pas une situation optimale et sont même nuisibles pour le développement psychologique et la santé physique de l'individu (Elliot & Church, 1997; Elliot & Sheldon, 1998; Elliot & Sheldon, 1997; Elliot, Sheldon, & Church, 1997). Par exemple, le parent qui craint devenir un parent agressif ou violent pourrait penser à ces craintes chaque fois qu'il est avec ses enfants et chercher à éviter de s'impliquer émotivement afin de fuir cette image inquiétante de lui-même.

À la lumière de la perspective théorique des soi possibles et de la théorie de l'autodétermination, ce qu'un individu craint devenir dans le futur en tant que parent pourrait avoir un impact négatif sur sa motivation en famille (Hooker et al., 1996). Effectivement, selon ces théories, il est probable que les individus ayant des soi possibles d'évitement soient davantage motivés de manière non-autodéterminée comparativement à ceux qui ont des soi possibles d'approche. Compte tenu que les individus qui adoptent une attitude d'évitement agissent davantage pour fuir des conséquences négatives, leurs comportements seraient davantage motivés par des pressions internes et externes et seraient donc non-autodéterminés (Deci & Ryan, 1985, 1991; Elliot & Sheldon, 1998; Vallerand, 1997). À l'instar de ces résultats de recherche, la présente étude postule qu'un parent animé par des soi possibles d'évitement en famille devrait être davantage motivé de manière non-autodéterminée envers ses activités familiales. Les recherches démontrent également que les mères rapportent plus de soi possibles craints que les pères (Hooker et al., 1996). Les auteurs expliquent ces résultats par le fait que les mères sont encore davantage tenues responsables du développement de leurs enfants que les pères. À l'instar de ces résultats, il est postulé que les mères rapportent davantage de soi possibles d'évitement que les pères, ainsi l'impact des soi possibles d'évitement pourrait être plus grand sur la motivation en famille des mères que celle des pères.

En ce qui a trait au troisième facteur à l'étude, le conflit famille-travail, les recherches ont déjà démontré que le fait de vivre du conflit entre sa famille et son travail entraîne des conséquences négatives pour l'individu, sur sa santé mentale et physique, sa performance et sa satisfaction de vie (Greenhauss & Beutell, 1985; Kelly & Voydanoff, 1985; Near, Rice, & Hunt, 1978; Pleck, 1985; Pleck, Staines, & Land, 1980; Senécal et al., sous presse). Plus précisément, les résultats d'une recherche de Senécal, Vallerand et Guay (sous presse) ont démontré une

relation négative significative entre le conflit famille-travail et la motivation autodéterminée en famille. Il s'est avéré que la motivation non-autodéterminée des parents envers leur famille et leur travail est liée positivement au conflit famille-travail. Ces résultats ont été obtenus auprès de mères et de pères provenant de couples différents, et non de dyades de parents. La présente recherche revérifiera ce lien, mais cette fois auprès de couples de parents. Il est postulé qu'un parent qui vit beaucoup de conflit entre sa famille et son travail devrait être davantage motivé de manière non-autodéterminée envers sa famille. À l'inverse, un parent qui ressent peu de conflit entre ces deux domaines devrait avoir une motivation autodéterminée envers sa famille. Les plus récentes statistiques démontrent que les femmes sont encore les premières responsables des responsabilités familiales (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1999). De plus, il a déjà été démontré dans plusieurs recherches que les femmes vivent plus de conflit famille-travail que les hommes (Biernat & Wortman, 1991; Duxbury & Higgins, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Loscocco, 1997; Senécal et al., sous presse). Par conséquent, il pourrait être plus ardu pour elles de concilier leur emploi et leurs nombreuses responsabilités familiales. Il est donc attendu que le conflit famille-travail affecte davantage la motivation en famille des mères que celle des pères.

Le quatrième facteur à l'étude concerne la satisfaction de vie au travail. Il est reconnu depuis les années 70 que les rôles de travailleur et de parent s'entrecroisent, c'est-à-dire que la famille peut affecter le travail et inversement, le travail peut affecter la famille (Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Kanter, 1977; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Voydanoff, 1987). Ainsi, il a été démontré que l'individu qui bénéficie de certains avantages tel un horaire de travail flexible qui lui permet de ne pas négliger sa famille, risque de vivre un plus haut niveau de satisfaction de vie au travail et par le fait même, d'avoir une meilleure qualité de

vie familiale (Hoffman, 1984; Moen, 1983; Mortimer & Lorence, 1989; Piotrkowki, Rapoport, & Rapoport, 1987). Blais et ses collaborateurs (1990) ont confirmé ces résultats en démontrant que la qualité de vie au travail influence la qualité de vie conjugale. À l'instar de ces résultats, il est probable qu'un parent satisfait de son travail et dont le conjoint est satisfait de son travail, ait de meilleures chances d'être motivé de manière autodéterminée envers sa famille. Il est donc postulé dans le cadre de la présente étude que plus un parent est satisfait dans son travail et plus son conjoint est satisfait de son travail également, plus il devrait être motivé de manière autodéterminée envers sa famille. À l'inverse, lorsqu'un parent est insatisfait à son travail ou que son conjoint n'est pas satisfait par son travail, sa motivation en famille devrait être davantage non-autodéterminée. La littérature relève des niveaux de satisfaction de vie au travail équivalents pour les hommes et les femmes (Hodson, 1989; Lambert, 1991; Phillips, Campbell, & Morrison, 2000). À l'instar de ces résultats, il est attendu que la satisfaction de vie au travail sera liée de la même manière à la motivation en famille des mères et des pères.

Finalement, le cinquième facteur à l'étude concerne la motivation en famille du conjoint. Il est plausible de croire que lorsqu'un parent prend du plaisir à jouer avec ses enfants et à organiser différentes activités familiales, cela pourrait encourager son partenaire et ainsi avoir un impact positif sur la motivation en famille de ce dernier. Selon Wild, Enzle, Nix et Deci (1997), les indices interpersonnels qu'un individu reçoit de la motivation d'une autre personne peuvent affecter, à la hausse ou à la baisse, son propre intérêt et le plaisir qu'il éprouve envers une activité. De plus, une récente étude portant sur la motivation à vivre en couple démontre que plus la motivation d'un conjoint est autodéterminée, plus celle de son partenaire l'est aussi (Aimé, Sabourin, & Valois, 2000). Senécal (1994) a obtenu les mêmes résultats en regard de leur motivation à participer aux activités familiales. Plus précisément, il a été démontré que plus

un parent perçoit que son conjoint est motivé de manière autodéterminée envers les activités familiales, plus il est motivé de manière autodéterminée à participer aux activités familiales. La présente recherche vérifiera de nouveau l'impact de ce facteur sur la motivation en famille, cette fois auprès de couples de parents. Aucune différence de sexe n'est postulée en ce qui concerne l'impact de la motivation en famille des mères sur la motivation en famille des pères et vice-versa.

Somme toute, la présente recherche a pour objectif de vérifier les liens existants entre les facteurs psychologiques à l'étude et la motivation en famille des mères et des pères séparément. Les facteurs psychologiques sont mesurés respectivement chez la mère et le père. Ainsi, neuf variables sont à l'étude, soit : la perception de la mère du soutien de son conjoint, la perception du père du soutien de sa conjointe, les soi possibles d'évitement de la mère, ceux du père, la perception de conflit famille-travail de la mère, celle du père, la satisfaction de vie au travail de la mère et celle du père ainsi que la motivation en famille du conjoint. Le second objectif vise à vérifier s'il existe des différences entre les mères et les pères au niveau des variables psychologiques mesurées. Finalement, le troisième objectif est de vérifier la présence de contributions uniques et indépendantes des neufs variables à l'étude pour expliquer la motivation en famille des mères et des pères séparément.

Méthode

Participants

Au total, 118 couples de la région de Québec ont participé à la présente étude. Tous cohabitent avec au moins un enfant (moyenne 1.5 enfant/famille) et forment une famille à double revenu (chaque conjoint travaille un minimum de 17.5 heures/semaine). La moyenne d'heures de travail rémunéré est de 35 heures/semaine pour les mères et de 42 heures/semaine pour les

BIBLIOTHÈQUE UNIVERSITÉ LAVAL

pères. Le revenu familial moyen est de 40 000$/année. L'âge moyen des mères est de 42 ans et celui des pères est de 44 ans.

Procédure

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche de plus grande envergure effectué auprès d'élèves de niveau secondaire et de leurs parents. Les participants retenus pour les fins de la présente étude ont été recrutés parmi les parents de 910 élèves de première et deuxième année du secondaire de trois écoles de la région de Québec. Ils ont reçu, par l'entremise de leurs enfants, un questionnaire qui nécessitait environ trente minutes à compléter. La page de présentation du questionnaire indiquait aux parents les critères de participation, soit (1) cohabiter avec au moins un enfant et (2) occuper un emploi rémunéré pour un minimum de 17.5 heures/semaine. Les parents qui acceptaient de participer à l'étude n'avaient qu'à signer le formulaire de consentement éclairé, compléter le questionnaire et retourner le tout soit au secrétariat de l'école de leur enfant soit à l'Université Laval, à l'aide d'une enveloppe pré-affranchie. Les participants de la présente étude sont les parents répondant aux critères et ayant retourné leurs deux questionnaires complétés. Bien que faible, le taux de participation de 13 % est satisfaisant compte tenu des statistiques qui dénombrent 17.6% de familles monoparentales et 33% de mères de familles biparentales qui ne sont pas sur le marché du travail (Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance, & Bureau de la statistique du Québec, 1999).

Questionnaire

Le questionnaire est composé d'échelles de motivation en famille, de perception de conflit famille-travail, de soi possibles, de perception de soutien et de satisfaction de vie au travail. De plus, des énoncés visent à recueillir des informations socio-démographiques.

Motivation en famille. La motivation en famille est mesurée à l'aide de 12 items tirés de l'Échelle de Motivation envers les Activités Familiales (ÉMAF) développée et validée par Senécal et Vallerand (1999). Cette échelle mesure 4 types de motivation : la motivation extrinsèque par régulation externe, la motivation extrinsèque par régulation introjectée, la motivation extrinsèque par régulation identifiée ainsi que la motivation intrinsèque, et ce envers trois types d'activités familiales. Les trois types d'activités familiales sont : (1) celles reliées à l'apprentissage des enfants (p.ex. travaux scolaires), (2) celles reliées aux différentes activités sportives et culturelles des enfants (p.ex. cinéma, sorties) et (3) celles reliées aux activités de loisirs en famille (p.ex. voyages, jeux, sports). Ainsi, pour chaque type d'activité, les participants devaient répondre à la question :« Pourquoi participez-vous aux différentes activités reliées à...? ». Les participants devaient indiquer sur une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout en accord) à 7 (très fortement en accord), à quel point chaque item correspond à une raison pour laquelle ils participent à ce type d'activité familiale. Les items représentent les différents types de motivation. L'item servant à mesurer la motivation intrinsèque est : « parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité », celui mesurant la motivation extrinsèque par régulation identifiée est : « parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille », celui mesurant la motivation extrinsèque par régulation introjectée est : « parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité » et l'item servant à mesurer la motivation extrinsèque par régulation externe est :« parce qu'on m'oblige à le faire ». Les coefficients de cohérence interne varient entre .68 et .83 pour les quatre sous-échelles de motivation en famille et ce, pour les mères et les pères.

Afin d'évaluer le niveau d'autodétermination de la motivation en famille, un index de motivation en famille a été calculé. Cette technique, utilisée dans plusieurs recherches (voir

Vallerand, 1997 pour une recension exhaustive), consiste à attribuer un poids aux différents types de motivation en fonction de leur position sur le continuum d'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 1991; Vallerand, 1997). Ainsi, les scores des sous-échelles mesurant les motivations autodéterminées (motivation intrinsèque et motivation extrinsèque par régulation identifiée) reçoivent un coefficient positif alors qu'un coefficient négatif correspond aux scores de motivations non-autodéterminées (motivations extrinsèques par régulation introjectée et externe). Ainsi, la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque par régulation identifiée obtiennent un score de +2 et de +1 respectivement, alors que la motivation extrinsèque par régulation introjectée et par régulation externe obtiennent un score de –1 et de –2 respectivement (2 X motivation intrinsèque + (1) X régulation identifiée) – ((1) X régulation introjectée + 2 X régulation externe). La somme de ces 3 coefficients représente l'index global d'autodétermination. La consistance interne de cette échelle est de .90 pour les mères et de .89 pour les pères.

Perception de soutien de la part du conjoint. Cette échelle est adaptée de l'Échelle de Perceptions de Styles de Pelletier (1992). Elle comprend 5 items visant à évaluer la perception de support à l'autonomie de la part du conjoint. Un exemple d'énoncé est : « mon conjoint s'efforce de m'aider si j'en ai besoin ». À chaque énoncé, les participants devaient indiquer leur degré d'accord à l'aide d'une échelle de type Likert en 7 points où 1 signifie « pas du tout en accord » et 7 « très fortement en accord ». La consistance interne de cette échelle est de .81 pour les mères et .79 pour les pères.

Soi possibles en famille. Les auteures se sont inspirées de l'échelle « Possible Selves » de Hooker et al., (1996) pour développer la présente échelle. Elle comprend 4 items visant à mesurer les soi possibles d'évitement. La question posée est : «Nous avons tous une

représentation de ce que nous espérons devenir et de ce que nous craignons devenir comme parent. Par exemple, si l'on vous demandait de réfléchir à ce que vous craignez devenir en tant que parent, vous pourriez répondre que vous craignez *être le parent d'un enfant qui ne réussit pas dans ses études.* Afin de répondre aux prochaines questions, prenez quelques instants pour penser à ce que vous espérez possiblement devenir et à ce que vous craignez possiblement devenir en tant que parent dans l'avenir. » Après avoir réfléchi à cette question, les participants sont invités à répondre aux quatre énoncés suivants : 1) « je suis persuadé que ce que je crains devenir se réalisera », 2) « ce que je crains devenir prend une dimension plus importante dans ma vie que ce que j'espère devenir », 3) « ce qui prend le plus d'ampleur dans ma vie, c'est ce que j'ai peur de devenir, et 4) « c'est plus facile pour moi de m'imaginer des choses que je crains devenir que des choses que je désire devenir ». À chaque énoncé, les participants devaient indiquer leur degré d'accord à l'aide d'une échelle de type Likert en 5 points, allant de 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait). La consistance interne de cette échelle est de .77 pour les mères et .84 pour les pères.

Conflit famille-travail. La perception de conflit famille-travail est mesurée à l'aide de deux échelles. La première comprend 16 items traduits à rebours du « Work-family Conflict Scale » développée par Bohen et Viveros-Long (1981). Les participants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de type Likert allant de 1 (pas du tout en accord) à 7 (très fortement en accord) sur des énoncés tels que : « chaque jour, c'est la course folle pour accomplir tout ce que j'ai à faire » et « mon travail m'éloigne trop de ma famille ». La seconde échelle comprend 8 items traduits à rebours de l'Index de Kopelman, Greenhaus et Connelly (1983). À chaque énoncé, les participants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de type Likert en 7 points telle que décrite précédemment. Un exemple d'énoncé est : « mon

horaire de travail suscite souvent des conflits avec ma vie familiale ». Puisque ces deux échelles sont très fortement corrélées entre elles ($r = .82$, $p<.001$) et qu'une analyse factorielle révèle la présence d'un seul facteur, elles seront dorénavant combinées pour ne former qu'une seule mesure de conflit famille-travail dont la consistance interne est de .90 pour les mères et pour les pères.

Satisfaction de vie au travail. Cette échelle est tirée de l'Échelle de satisfaction de vie au travail de Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989), validation canadienne-française du Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Elle comprend 5 items visant à mesurer la satisfaction de vie au travail. Pour la présente étude, trois items ont été choisis par les auteures afin de mesurer la satisfaction de vie au travail. Il s'agit des items « en général, mon travail correspond de près à mes idéaux », « mes conditions de vie au travail sont excellentes » et « je suis satisfait de mon travail ». À chaque énoncé, les participants devaient indiquer leur degré d'accord à l'aide d'une échelle de type Likert en 7 points telle que décrite précédemment. La consistance interne de cette échelle est de .76 pour les mères et .84 pour les pères.

Résultats

Des analyses descriptives ont été effectuées sur l'ensemble des échelles décrites précédemment. L'analyse des alphas de Cronbach de chacune des échelles démontre que les échelles utilisées obtiennent une bonne cohérence interne. En effet, les alphas varient entre .76 et .90 (Tableau 1). Le Tableau 1 présente également les moyennes et les écarts-types pour chacune des échelles et ce, pour les mères et les pères séparément. L'analyse descriptive des résultats démontre aucun effet de plafond ou de plancher ainsi qu'une variance suffisante entre les participants.

Corrélations de Pearson

Afin d'atteindre le premier objectif, soit de vérifier les liens existant entre les variables à l'étude et la motivation en famille des mères et des pères, une analyse de corrélations a été effectuée (Tableau 2). Les deux facteurs qui corrèlent le plus fortement avec la motivation en famille des mères sont la perception de soutien de la part du conjoint ($r = .36$, $p<.001$) et la motivation en famille des pères ($r = .29$, $p < .01$). Cela signifie que plus la mère perçoit du soutien de la part de son conjoint et plus celui-ci est motivé de manière autodéterminé envers sa famille, plus la mère est motivée de manière autodéterminée en famille. Les deux facteurs qui obtiennent les plus fortes corrélations négatives sont la perception de conflit-travail de la mère ($r = -.24$, $p < .001$) et les soi possibles d'évitement de la mère ($r = -.21$, $p < .01$). Cela signifie que plus la mère entretient des soi possibles d'évitement et plus elle perçoit du conflit famille-travail, moins elle est motivée de manière autodéterminée en famille. Chez les pères, les deux facteurs qui obtiennent la plus forte corrélation avec la motivation en famille des pères sont la perception du père du soutien de sa conjointe ($r = .27$, $p < .001$) et la motivation en famille de la mère ($r = .29$, $p < .001$). Les facteurs qui obtiennent les plus fortes corrélations négatives sont les soi possibles d'évitement du père ($r = -.31$, $p < .001$) et la perception de conflit famille-travail du père ($r = -.17$, $p < .05$). Cela signifie que plus le père perçoit du soutien de la part de sa conjointe et plus elle est motivée de manière autodéterminée en famille, plus il est motivé de manière autodéterminée à participer aux activités familiales. À l'inverse, plus le père entretient des soi possibles d'évitement et plus il perçoit du conflit famille-travail, moins il est motivé de manière autodéterminée envers sa famille.

Analyse de variance multivariée

Le deuxième objectif de la présente étude vise à vérifier s'il existe des différences de moyennes entre les mères et les pères au niveau des variables mesurées, soit la perception de soutien de la part du conjoint, les soi possibles d'évitement, la perception de conflit famille-travail, la satisfaction de vie au travail et la motivation du conjoint. Une analyse de variance multivariée a donc été effectuée. Les facteurs psychologiques à l'étude représentent les variables dépendantes alors que le sexe est la variable indépendante. Puisque l'unité d'analyse de la présente étude est le couple, c'est-à-dire la dyade de parents, l'analyse appropriée dans cette situation est la manova à mesures répétées. En effet, les mêmes variables dépendantes, répétées une fois pour les mères et une fois pour les pères, représentent le facteur répété. Les résultats de cette analyse révèlent un effet multivarié non-significatif entre les mères et les pères sur l'ensemble des variables mesurées ($F(1, 107) = 0.06$; $p > .05$). Ces résultats signifient que les mères et les pères vivent significativement le même niveau de motivation en famille, de perception de soutien du conjoint, de soi possibles d'évitement, de conflit famille-travail et de satisfaction de vie au travail.

Analyses de régression

Afin de vérifier le troisième objectif, soit la présence de contributions uniques et indépendantes des facteurs psychologiques à l'étude pour expliquer la motivation en famille des mères et des pères, deux analyses de régression ont été effectuées, soit une pour les mères et une pour les pères. Lors de la première, les neuf variables à l'étude, soit la perception du père du soutien de sa conjointe, la perception de la mère du soutien de son conjoint, les soi possibles d'évitement de la mère, ceux du père, la perception de conflit famille-travail de la mère, celle du père, la satisfaction de vie au travail de la mère et celle du père ainsi que la motivation en famille

du père sont entrées en bloc en tant que variables indépendantes. La variable dépendante est la motivation en famille des mères. La même procédure a été effectuée de nouveau, cette fois pour les pères.

Les résultats des deux analyses de régression sont présentés au Tableau 3. Les résultats démontrent que les déterminants de la motivation en famille ne sont pas exactement les mêmes pour les deux parents. En effet, la perception de la mère du soutien de son conjoint (β= .26*), les soi possibles d'évitement de la mère (β= -.20*), la perception de conflit famille-travail de la mère (β=-.18^{t}), la satisfaction de vie au travail du père (β= -.19*), et la motivation en famille du père (β= .21*) sont significativement liés à la motivation en famille des mères (Figure 1). Les autres variables s'avèrent non-significatives. Chez les pères cependant, seules leur perception de soutien de la part de leur conjointe (β= .33**) et la motivation en famille de leur conjointe (β= .24*) sont significativement liées à leur motivation en famille (Figure 2). Les autres variables s'avérent non-significatives. Ainsi, les résultats des analyses de régression démontrent des contributions uniques et indépendantes de cinq variables indépendantes sur la motivation en famille des mères, alors que seulement deux variables apportent une contribution significative à la motivation en famille des pères.

Discussion

Le but de cette recherche consistait à vérifier l'impact de cinq facteurs psychologiques mesurés respectivement chez les mères et les pères sur la motivation en famille de ces derniers et d'explorer la présence de différences entre les mères et les pères au plan des liens qui existent entre ces facteurs et leur motivation en famille. Les résultats ont démontré que les facteurs liés à la motivation en famille ne sont pas exactement les mêmes pour les deux parents. En effet, la perception de la mère du soutien de son conjoint (β= .26*), les soi possibles d'évitement de la

mère (β= -.20*), la perception de conflit famille-travail de la mère (β= -.18^{t}), la satisfaction de vie au travail du père (β= -.19*) et la motivation en famille du conjoint (β= .21*) sont significativement liés à la motivation en famille de la mère. Chez les pères cependant, seules leur perception de soutien de la part de leur conjointe (β= .33**) et la motivation en famille de leur conjointe (β= .24*) sont liées à leur motivation en famille. Malgré ces différences entre les mères et les pères au niveau des analyses de régression, les résultats de l'analyse de variance multivariée n'ont révélé aucune différence significative entre les mères et les pères au plan des cinq facteurs psychologiques. Cela signifie que les deux parents vivent le même niveau de perception de soutien de la part du conjoint, de soi possibles d'évitement, de conflit famille-travail, de satisfaction de vie au travail et de motivation en famille. Cependant, ces facteurs n'ont pas le même impact sur la motivation en famille des deux parents.

Ainsi, la perception de soutien de la part de leur conjointe (β= .33**) et la motivation en famille de leur conjointe (β= .24*) s'avèrent être les seuls facteurs importants pour la motivation en famille des pères. Selon Turcotte (1994), les perceptions du père quant à l'importance du rôle parental et sa compétence pour l'exercer, ainsi que la relation conjugale du père (relation harmonieuse et satisfaisante, être encouragé et soutenu par sa conjointe à prendre une part plus active aux soins et à l'éducation des enfants), représentent des déterminants importants de l'engagement en famille. À l'instar de ces résultats, il n'est donc pas surprenant de voir que la perception de soutien de la part de leur conjointe ait un impact important sur la motivation en famille des pères. La contribution de ce facteur à la motivation en famille des deux parents appuie les résultats de nombreuses études portant sur l'importance du soutien social. Ces études relevaient entre autres l'importance particulière du soutien entre intimes (Lacharité & Robidoux, 1996; Legault, 1995; Simons & Johnson, 1996).

Quant à la motivation en famille des mères et des pères, les résultats démontrent qu'elles apportent une contribution unique significative à la motivation en famille de ces derniers. Cela signifie que vivre avec un conjoint motivé de manière autodéterminée envers ses activités familiales vient rehausser le niveau d'autodétermination de la mère et du père envers leur famille. Ces résultats appuient ceux de Aimé et ses collaborateurs (2000) qui ont démontré une relation modérée et significative entre la motivation à vivre en couple de chacun des conjoints. De plus, ils appuient éalement les résultats de Wild, Enzle, Nix et Deci (1997) qui ont démontré que les indices interpersonnels qu'un individu reçoit de la motivation d'une autre personne peuvent affecter à la hausse ou à la baisse son propre intérêt et le plaisir qu'il éprouve envers une activité.

Par ailleurs, d'autres facteurs que les variables étudiées pourraient avoir un impact sur la motivation en famille des pères. Puisque le rôle de travailleur est plus crucial pour la santé mentale des hommes (Barnett & Baruch, 1987), il serait pertinent de vérifier, lors de recherches ultérieures, l'impact de facteurs tels que la motivation au travail, les soi possibles dans le domaine du travail et le soutien perçu de la part de l'employeur sur la motivation en famille des pères.

Trois autres facteurs psychologiques apportent une contribution unique et indépendante à la motivation en famille des mères. Cela signifie que les mères qui ont beaucoup de soi possibles d'évitement sont davantage motivées de manière non-autodéterminée en famille. Le fait de vivre du conflit famille-travail est également lié à une motivation davantage non-autodéterminée chez les mères. Ainsi, malgré que les deux parents perçoivent des niveaux équivalents de conflit famille-travail, la présence de conflit affecte davantage la motivation des mères. Récemment, Gager (1998) a constaté lors d'entrevues avec des familles à double revenu que les mères jugent

la division des tâches équitable bien qu'elles assument la plupart des tâches familiales et ce, pour un nombre d'heures de travail rémunéré équivalent à celui de leur conjoint. Ainsi, elles jugent équitable d'assumer la majorité des responsabilités familiales en plus de leur emploi rémunéré. Il est donc possible que les mères de la présente étude ne considèrent pas vivre plus de conflit famille-travail que leur conjoint, mais dans les faits, leur surcharge de travail est plus grande, alors le conflit famille-travail qu'elles vivent, affecte leur motivation en famille, ce qui n'est pas le cas pour leur partenaire.

Finalement, la motivation en famille des mères est également reliée à la satisfaction de vie au travail du père. Contrairement à ce qui était attendu, les résultats de la présente étude démontrent que plus un père est satisfait au travail, moins la mère est motivée de manière autodéterminée en famille. Bien que les recherches antérieures aient démontré que le niveau de satisfaction de vie au travail est lié positivement au niveau de satisfaction de vie conjugale (Blais, et al., 1990), aucune étude ne s'est attardée à vérifier précisément l'impact de la satisfaction de vie au travail d'un individu sur la motivation en famille de son conjoint. Les résultats de la présente étude démontrent qu'il est probable qu'un père satisfait de son travail s'y implique davantage et consacre moins de temps et d'énergie à sa famille. Par conséquent, sa conjointe peut être ennuyée par cette situation et cela affecterait sa motivation en famille. Ce résultat s'est avéré non-significatif chez les pères, indiquant que peu importe le niveau de satisfaction de vie au travail de leur conjointe, cela n'a pas de répercussions sur la motivation en famille des pères. Des recherches futures devraient se pencher sur cette différence et tenter d'analyser plus à fond ce lien et d'autres facteurs qui pourraient être liés à la motivation en famille des pères.

La présente recherche contribue significativement à la compréhension des facteurs reliés à la motivation en famille, toutefois, elle comporte certaines limites. Tout d'abord, la nature corrélationnelle des analyses statistiques effectuées ne permet pas d'inférer des relations causales. Ainsi, les résultats obtenus constituent en fait des corrélations entre les variables et non les causes de la motivation en famille. Des recherches longitudinales permettraient de confirmer les hypothèses causales postulées. Par ailleurs, bien que l'échantillon utilisé semble représentatif des familles à double revenu, des recherches futures seront nécessaires afin de vérifier ces résultats auprès d'un plus grand nombre de participants et de différentes populations avant de pouvoir généraliser les résultats obtenus.

Ces résultats entraînent plusieurs implications pour les recherches futures dans le domaine de la famille. Parmi les implications méthodologiques, l'importance d'étudier les couples de parents ressort clairement des résultats de la présente étude. En effet, les présents résultats démontrent clairement qu'un conjoint peut avoir une influence considérable sur la motivation en famille de son partenaire. De plus, les résultats obtenus démontrent l'importance de prendre en considération certains facteurs psychologiques du conjoint. Cela démontre bien que la motivation en famille est un phénomène complexe qui peut être influencé par de multiples facteurs personnels et interpersonnels. Il serait pertinent de poursuivre les études en ce sens en vérifiant, par exemple, l'impact que les enfants peuvent avoir sur la motivation en famille des parents. Parmi les implications théoriques découlant des résultats de la présente recherche, notons que les résultats obtenus apportent une nuance intéressante à la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991). En effet, d'autres facteurs psychologiques que les besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale peuvent avoir un impact sur la motivation en famille des parents. De plus, ces facteurs psychologiques ne sont pas

nécessairement identiques pour les pères et pour les mères. Enfin, les présents résultats entraînent également des implications pratiques pour l'intervention auprès de couples. Puisque la perception de soutien de la part du conjoint se révèle être un facteur déterminant pour la motivation en famille, tant des mères que des pères, il serait intéressant de vérifier la perception de chacun des conjoints du soutien offert et obtenu et d'échanger sur les différences rencontrées dans le couple.

Finalement, d'autres recherches seront nécessaires afin de compléter nos connaissances sur les facteurs psychologiques liés à la motivation en famille des pères. En effet, une meilleure compréhension des facteurs liés à la motivation en famille des pères est essentielle afin de favoriser une meilleure implication des pères auprès de leur famille et une motivation davantage autodéterminée envers leurs activités familiales.

Conclusion générale

Le premier but de cette recherche consistait à vérifier l'impact de cinq facteurs psychologiques, mesurés respectivement chez les mères et les pères, soit la perception de soutien de la part du conjoint, les Soi possibles d'évitement, la perception de conflit famille-travail, la satisfaction de vie au travail et la motivation du conjoint en famille, sur la motivation en famille de couples de parents. Le deuxième but consistait à comparer les liens entre les facteurs psychologiques et la motivation en famille chez des mères et des pères de même famille. Les résultats des analyses de régression démontrent que la perception de la mère du soutien de son conjoint, les soi possibles d'évitement de la mère, la perception de conflit famille-travail de la mère, la satisfaction de vie au travail du père et la motivation en famille du père sont significativement liés à la motivation en famille des mères alors que pour les pères, seules leur perception de soutien de la part de leur conjointe et la motivation en famille de leur conjointe sont liées à leur motivation en famille.

Ces résultats apportent une contribution importante aux études dans ce domaine en démontrant que les facteurs liés à la motivation en famille ne sont pas nécessairement identiques pour les deux parents. Ces résultats entraînent plusieurs implications méthodologiques, théoriques et pratiques pour la recherche dans le domaine de la motivation en famille ainsi que pour les interventions auprès de couples ou de familles. Parmi les implications méthodologiques, l'importance d'étudier les couples de parents ressort clairement des résultats de la présente étude. En effet, habituellement les participants des recherches effectuées dans ce domaine sont des femmes et des hommes de couples différents, alors que les présents résultats démontrent clairement qu'un conjoint peut avoir une influence considérable sur son partenaire.

De plus, les résultats obtenus démontrent l'importance de prendre en considération certains facteurs psychologiques du conjoint tels que sa motivation en famille et sa satisfaction de vie au travail. Ces deux facteurs ont effectivement un rôle majeur à jouer dans la motivation en famille des mères. Cela démontre bien que la motivation en famille est un phénomène complexe qui peut être influencé par de multiples facteurs personnels et interpersonnels. Il serait pertinent de poursuivre les études en ce sens en vérifiant, par exemple, l'impact que les enfants peuvent avoir sur la motivation en famille des parents.

Parmi les implications théoriques qui découlent des résultats de la présente recherche, les résultats obtenus apportent une nuance intéressante à la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985, 1991). En effet, d'autres facteurs psychologiques que les besoins d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale peuvent avoir un impact sur la motivation en famille des parents. De plus, ces facteurs psychologiques ne sont pas nécessairement identiques pour les pères et les mères.

Les résultats de la présente étude appuient également la perspective théorique des soi possibles, en démontrant que les soi possibles d'évitement sont corrélés à une motivation non-autodéterminée et ce, tant chez les mères que les pères (Deci & Ryan, 1985, 1991; Elliot & Sheldon, 1998; Vallerand, 1997). De plus, pour les mères, les soi possibles d'évitement apportent une contribution importante à la variance expliquée de leur motivation en famille. Il est intéressant de noter que les résultats de Hooker et al., (1996) démontraient que les mères rapportent plus de soi possibles d'évitement que les pères. Les résultats de la présente étude, quant à eux, rapportent aucune différence de moyennes entre les soi possibles d'évitement des mères et des pères. Or, bien que les soi possibles d'évitement des pères soient fortement corrélés à leur motivation en famille, ils n'apportent aucune contribution à l'explication de celle-ci. Il est

possible que pour les hommes, les images négatives d'eux-mêmes dans le futur, en tant que pères, n'apportent pas une contribution unique et indépendante à leur motivation en famille.

Enfin, les présents résultats entraînent également des implications pratiques pour l'intervention auprès de couples. La perception de soutien de la part du conjoint se révèle être un facteur déterminant pour la motivation en famille, tant des mères que des pères. Le facteur mesuré dans cette recherche représente le soutien perçu qui ne correspond pas nécessairement au soutien obtenu ou donné (Cohen, 1988; Thoits, 1986). En effet, il a déjà été démontré que la perception de soutien du conjoint diffère de la perception d'un observateur (Cormier & Julien, 1996). Il pourrait donc être intéressant de vérifier si les deux conjoints ont la même perception du soutien qu'ils offrent et reçoivent dans leur couple. Dans une perspective d'intervention de couples, il serait intéressant de chercher à vérifier la perception qu'a chacun des conjoints du soutien offert et obtenu et d'échanger sur les différences rencontrées dans le couple. Par exemple, une mère ne percevant pas de soutien de la part de son conjoint pourrait apprendre que celui-ci a le sentiment de lui offrir son soutien, contrairement à ce qu'elle pense. Une meilleure compréhension du soutien offert et perçu entre les deux conjoints pourrait améliorer grandement la dynamique conjugale et familiale. Enfin, puisqu'il s'avère important de se sentir soutenu par son conjoint et ce, tant pour les mères que pour les pères, il pourrait être bénéfique de chercher à renforcer le soutien à l'autonomie entre les conjoints.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche apportent une contribution importante aux connaissances dans le domaine de la motivation en famille en démontrant que différents facteurs personnels et interpersonnels sont reliés à la motivation en famille et que ceux-ci ne sont pas identiques pour les deux parents. Des recherches futures seront nécessaires pour poursuivre l'avancement des connaissances afin de mieux comprendre les aspects facilitant

la motivation en famille et ainsi contribuer au mieux-être des parents et des enfants de la société de demain.

Tableau 1

Coefficients de cohérence interne (Alpha de cronbach standardisé), Moyennes et Écarts-types des échelles des facteurs psychologiques liés à la motivation en famille des mères et des pères

Échelles	alpha de Cronbach standardisé	M	ÉT
Échelle de motivation en famille[a]			
Mères	.90	9.90	4.58
Pères	.89	9.98	3.81
Échelle de perception de soutien [b] de la part du conjoint			
Mères	.81	5.39	1.07
Pères	.79	5.32	0.97
Échelle de Soi possibles d'évitement[c]			
Mères	.77	1.99	0.90
Pères	.84	1.81	0.87
Échelle de perception de conflit famille-travail [b]			
Mères	.90	3.15	1.04
Pères	.90	3.01	0.99
Échelle de satisfaction de vie au travail [b]			
Mères	.76	4.64	1.19
Pères	.84	4.83	1.24

Notes. (N=118 dyades de parents)
Aucune différence significative de sexe n'existe entre les moyennes des échelles des facteurs psychologiques liés à la motivation en famille.
[a] score obtenu à l'index d'autodétermination, allant de 0 à 18.
[b] échelle de type Likert en sept points allant de 1 à 7.
[c] échelle de type Likert en cinq points allant de 1 à 5.

Tableau 2

Corrélations entre les facteurs psychologiques et la motivation en famille des mères et des pères

Échelles	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Motivation en famille de la mère	--	.29**	.36***	.13	-.21**	.01	-.24***	-.06	.14*	-.15
2. Motivation en famille du père		--	.19*	.27***	-.15	-.31***	-.06	-.17*	.09	.12
3. Perception de la mère du soutien de son conjoint			--	.49***	-.17*	-.27**	-.35***	-.23*	.21**	.07
4. Perception du père du soutien de sa conjointe				--	-.06	-.29***	-.15	-.16*	-.04	.16*
5. Soi possibles d'évitement de la mère					--	.30**	.20**	.14	-.08	.02
6. Soi possibles d'évitement du père						--	.08	.34***	-.03	-.17*
7. Perception de conflit famille-travail de la mère							--	.27**	-.25***	.12
8. Perception de conflit famille-travail du père								--	-.09	-.27***
9. Satisfaction de vie au travail de la mère									--	.17
10. Satisfaction de vie au travail du père									--	

Notes. N=118

*p< .05. **p< .01. ***p< .001.

Tableau 3

Analyses de régression des facteurs psychologiques sur la motivation en famille des mères et des pères

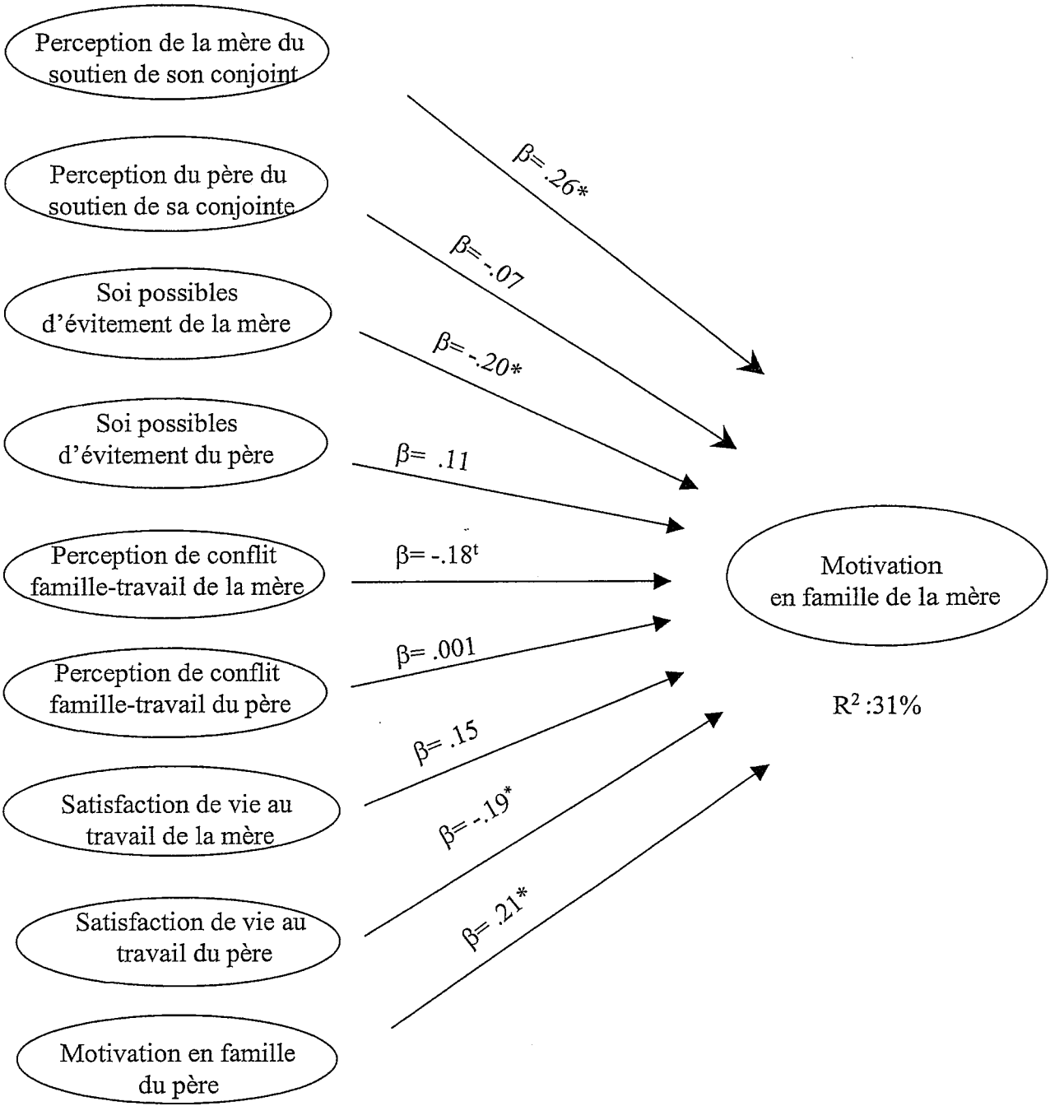
Facteurs psychologiques	mères		pères	
	β	*t*	β	*t*
1 Motivation en famille de la mère	--	--	.24	2.29*
2. Motivation en famille du père	.21	2.29*	--	--
3. Perception de la mère du soutien de son conjoint	.26	2.50*	-.16	-1.36
4. Perception du père du soutien de sa conjointe	-.07	-0.61	.33	2.97**
5. Soi possibles d'évitement de la mère	-.20	-2.20*	.02	0.24
6. Soi possibles d'évitement du père	.11	1.06	-.16	-1.47
7. Perception de conflit famille-travail de la mère	-.18	-1.85t	.05	0.45
8. Perception de conflit famille-travail du père	-.001	-0.02	-.06	-0.62
9. Satisfaction de vie au travail de la mère	.15	1.56	.09	0.83
10.Satisfaction de vie au travail du père	-.19	-2.13*	.08	0.79
R^2	.31		.22	
F	4.75		2.98	

Notes. (N=118 dyades de parents)

t p <.07. * p< .05. ** p <.01.

Figure 1

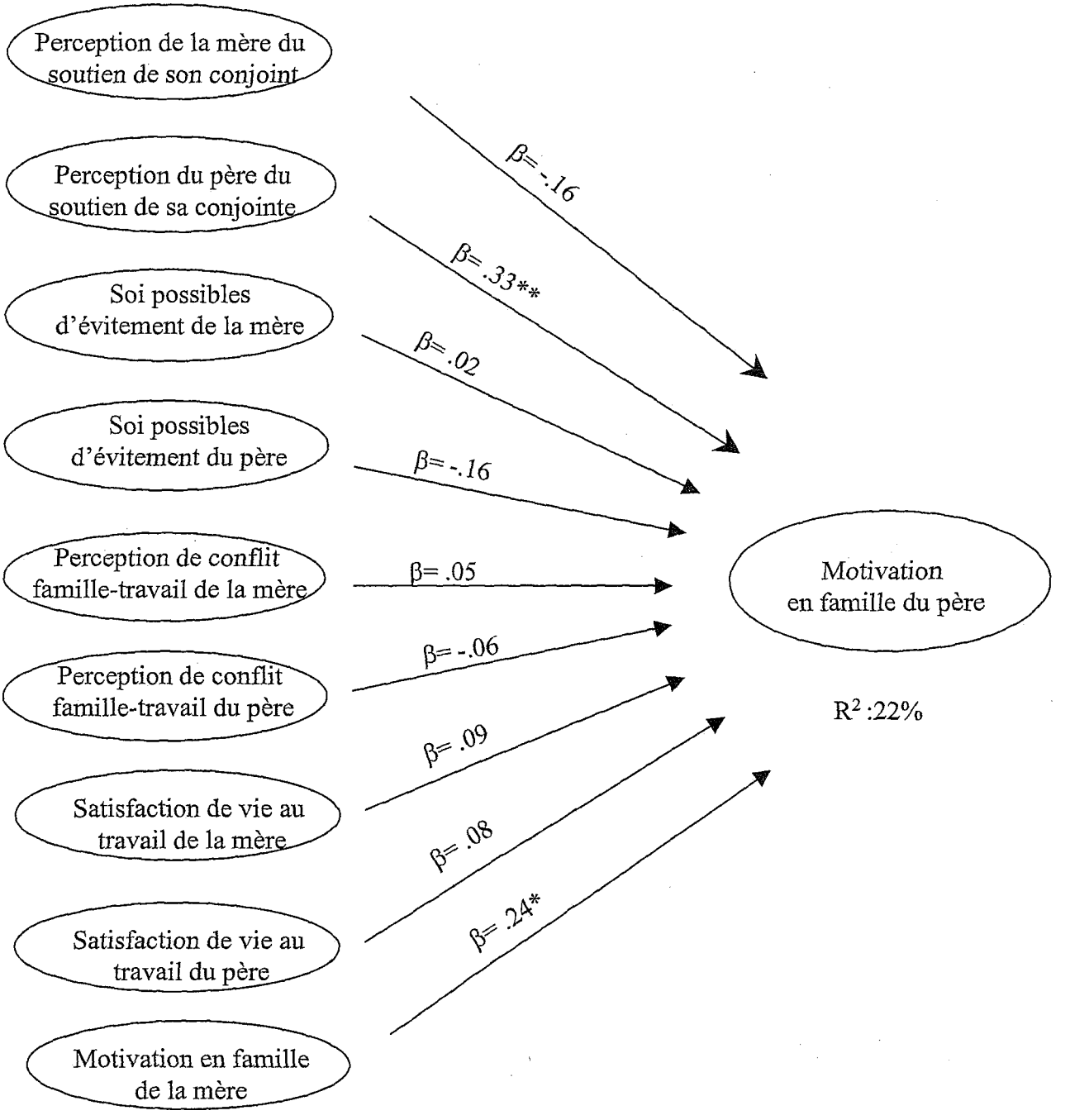
Modèle des relations entre les facteurs psychologiques et la motivation en famille des mères



Notes: ^{t} p<.07. * p<.05.

Figure 2

Modèle des relations entre les facteurs psychologiques et la motivation en famille des pères



Notes: * p<.05. ** p<.01.

Références

Aimé, A., Sabourin, S., & Valois, P. (2000). L'appariement des styles de motivation et l'évolution de la satisfaction conjugale. Revue canadienne des sciences du comportement, 32, 178-186.

Barnett, R.C., & Baruch, G.K. (1987). Determinants of fathers' participation in family work. Journal of Marriage and the Family, 49, 29-40.

Bielby, D. (1992). Commitment to work and family. Annual Review of Sociology, 18, 281-302.

Biernat, M., & Wortman, C.B. (1991). Sharing home responsibilities between professionally employed women and their husbands. Journal of Personality and Social Psychology, 6, 844-860.

Blais, M.R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R.J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 1021-1031.

Blais, M.R., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Brière, N.M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du « Satisfaction with Life Scale ». Revue canadienne des sciences du comportement, 21, 210-223.

Bohen, H., & Viveros-Long, A. (1981). Balancig Jobs and Family Life. Temple University Press, Temple, AZ.

Bouchard, C. et al. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Rapport du Groupe de travail pour les jeunes. Québec, Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

Bouchard, G., Bellehumeur, C., & Lee, C. (1998). Participation des pères dans la famille : les relations entre la motivation et différentes variables parentales. (manuscrit en préparation)

Brown, G.W., Andrew, B., Harris, T.O., & Adler, Z. (1986). Social support, self-esteem and depression. Psychological Medicine, 16, 813-831.

Burda, P.C., Vaux, A., & Schill, T. (1984). Social support resources : Variations across sex and sex-role. Personality and Social Psychology Bulletin, 10, 119-126.

Campbell, A., Converse, P.E., & Rodgers, W.L. (1976). The quality of American life : Perceptions, evaluations, and satisfactions. Russell Sage Foundation, New York, NY.

Cantor, N., Markus, H., Niedenthal, P., & Nurius, P. (1986). On motivation and the self-concept. In Sorrentino, R.M., Higgins, E.T., et al. (Eds.). Handbook of motivation and cognition : Foundations of social behavior. (pp. 96-121). New York, NY, USA : Guilford Press.

Chénier, N., Cyr, M., & McDuff, P. (1999). Impact psychologique de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez des couples à double carrière. Revue canadienne des sciences du comportement, 31, 119-129.

Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. Health Psychology, 7, 269-297.

Cohen, S., & Hoberman, H.M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. Journal of Applied Social Psychology, 13, 99-125.

Comité Canadien de l'année internationale de la famille 1994 (1995). La politique familiale au Canada : que se produira-t-il après l'année internationale de la famille? Soumission du Comité canadien de l'Année internationale de la famille 1994. Ottawa.

Conseil de la famille et de l'enfance (1999). Famille et travail, deux mondes à concilier. Avis du conseil de la famille et de l'enfance. Québec.

Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance, & Bureau de la statistique du Québec (1999). Un portrait statistique des familles et des enfants du Québec. Québec : Gouvernement du Québec.

Cormier, N., & Julien, D. (1996). Relation entre l'ajustement marital et les mesures subjectives et objectives de soutien conjugal. Revue canadienne des sciences du comportement, 28, 302-309.

Crittenden, P. (1988). Relationships at risk. In Jay Belsky et Teresa Nezworski (Eds.). Clinical Implications of Attachment. Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.

Cross, S., & Markus, H. (1991) Possible Selves across the Life Span. Human Development, 34, p. 230-255.

deCharms, R. (1968). Personnal causation: The internal affective determinants of behavior. New York: Academic Press.

Deci, E.L. (1975). Intrinsic Motivation. New York: Plenum Press.

Deci, E.L., Connell, J.P., & Ryan, R.M. (1989). Self-determination in a work organization. Journal of Applied Psychology, 74, 580-590.

Deci, E.L., Nezlek, J., & Sheinman, L. (1981). Characteristics of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. Journal of Personality and Social Psychology, 40, 1-10.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 1024-1037.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Éd.), Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation (pp. 237-288). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education : The self-determination perspective. Educational Psychologist, 26, 325-346.

Descarries, F., Corbeil, C., Gill, C., & Séguin, C. (1995). Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi. Montréal : Institut de recherches et d'études féministes, Université du Québec à Montréal.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.

Dulac, G. (1997). La Configuration du champ de la paternité : politiques, acteurs et enjeux. Lien Social et Politiques, 37, 133-143.

Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 78, 60-74.

Elliot, A., & Church, M.A. (1997). A Hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 72, 218-232.

Elliot, A., Sheldon, K.M., & Church, M.A. (1997). Avoidance personal goals and subjective well-being. Personality and Social Psychology Bulletin, 23, 915-927.

Elliot, A., & Sheldon, K.M. (1997). Avoidance achievement motivation : A personal goals analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 73, 171-185.

Elliot, A., & Sheldon, K.M. (1998). Avoidance personal goals and the personality-illness relationship. Journal of Personality and Social Psychology, 75, 1282-1299.

Fortier, M.S., Vallerand, R.J., & Guay, F. (1995). Academic motivation and school performance : Toward a structural model. Contemporary Educational Psychology, 20, 257-274

Friedman, D.E., & Galinsky, E. (1992). Work and Family issues : A legitimate business concern. In Zedeck, S. (Ed.), et al. Work, families, and organizations. Frontiers of industrial and organizational psychology, Vol. 5, The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. (pp. 168-207). San Francisco, CA, USA : Jossey-Bass Inc, Publishers.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict : Testing a model of the work family interface. Journal of Applied Psychology, 77, 65-78.

Gager, C. T. (1998). The role of valued outcomes, justifications, and comparison referents in perceptions of fairness among dual-earner couples. Journal of Family Issues, 19, 622-648.

Gouvernement du Québec (1995). Familles en tête : Plan d'action en matière de politique familiale 1992-1994. Québec : Secrétariat à la famille (ministère de la Santé et des Services sociaux).

Greenhaus, J.H., Bedeian, A.G., & Mossholder, K.W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. Journal of Vocational Behavior, 31, 200-215.

Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.

Gutek, B.A., Repetti, R., & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work. In C. Cooper & R. Payne (Eds.), Causes, coping, and consequences of stress at work (2nd ed., pp. 141-174).

Gutek, B.A., Searle, S., & Kelpa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 76, 560-568.

Hammer, L.B., Allen, E., & Grigsby, T.D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples : Within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behavior, 50, 185-203.

Hobfoll, S.E., & Stokes, J.O. (1988). The process and mechanics of social support. In S. Duck (Ed.), Handbook of personal relationship (pp. 497-517). New York : Wiley.

Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction : Why aren't women more dissatisfied? Sociological Quarterly, 30, 385-399.

Hoffman, L.W. (1984). Work, family, and socialization of the child. In R.D. Parke (Éd.), . The review of Child Development Research, 7, (pp.41-60). Chicago : University of Chicago Press.

Hooker, K. (1992). Possible selves and perceived health in older adults and college students. Journals of Gerontology, 47, 85-95.

Hooker, K., Fiese, B., Jenkins, L., Morfei, M. et al. (1996). Possible Selves among Parents of infants and preschoolers. Developmental Psychology, 32, 542-550.

Hooker, K., & Kaus, C.R. (1994). Health-related possible selves in young and middle adulthood. Psychology and Aging, 9, 126-133.

Jones, F. (1993). Influence of Self-Monitoring on dating motivations. Journal of Research in Personality, 27, 197-206.

Jones, F., & Fletcher, B.C. (1993). An empirical stydy of occupational stress transmission in working couples. Human Relations, 46, 881-903.

Jones, W.H., & Moore, T.L. (1987). Loneliness and social support. Journal of Social Behavior and Personality, 2, 145-156.

Kanter, R.M. (1977). Work and family in the United States : A critical review and agenda for research and policy. New York : Russell Sage.

Kelly, R., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. Family Relations, 34, 367-374.

Kessler, R.C., McLeod, J.D., & Wethington, E. (1985). The costs of caring : A perspective on the relationship between sex and psychological distress. In I.G. Sarason & B.R. Sarason

(Eds), Social support : Theory, research and applications (pp 491-506), Boston : Martinus Nijhoff.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among employed women and men in Finland. Human Relations, 51, 157-177.

Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. Organizational Behavior and Human Performance, 38, 198-215.

Lacharité, C., & Robidoux, S. (1996). La qualité de la relation conjugale, le soutien du conjoint et la détresse parentale des mères négligentes ou à risque sur le plan psychosocial. Dimensions de la maltraitance. (pp.69-87), Sainte-Foy, Québec : Les Presses de l'Université du Québec.

Lambert, S.J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. Journal of Organizational Behavior, 12, 341-363.

Legault, L. (1995). Le soutien social entre intimes : Une recension critique de la documentation. Unpublished manuscript, Université d'Ottawa.

Loscocco, K.A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. Journal of Vocational Behavior, 50, 204-226.

Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. American Psychologist, 41, 954-969.

Markus, H. & Ruvolo, A. (1989). Possible Selves : Personalized representations of goals. In Pervin, L.A., (Ed.). Goals Concepts in Personality and Social Psychology. (pp. 211-241). Hillsdale, N.J, USA : Lawrence Erlbaum Associaltes, Inc. 509 pp.

Massé, R. (1991). L'enfance abusée et négligée physiquement : facteurs de risque et prévention. Document inédit, Groupe de travail pour les jeunes, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Québec.

Ministère de la famille et de l'enfance (1999). La politique familiale : Un pas de plus vers l'épanouissement des familles et des enfants. Québec : Gouvernement du Québec.

Moen, P. (1983). Unemployment, public policy, and families : Forecasts for the 1980s. Journal of Marriage and the Family, 45, 751-760.

Mortimer, J.T., & Lorence, J. (1989). Satisfaction and involvement : Disentangling a deceptively simple relationship. Social Psychology Quarterly, 52, 249-265.

Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. Academy of Management Journal, 21, 248-264.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., & Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. Journal of Organizational Behavior, 13, 339-356.

Pelletier, L.G. (1992). Construction et validation de l'Échelle des Perceptions du Style Interpersonnel. Unpublished manuscript, Université d'Ottawa.

Pelletier, L.G., & Vallerand, R.J. (1993). Une perspective humaniste de la motivation : Les théories de la compétence et de l'autodétermination. In R.J. Vallerand, & E.E. Thill (Éds.). Introduction à la psychologie de la motivation, (pp. 233-280). Montréal : Études Vivantes.

Phillips-M., D.L., Campbell, N.J., & Morrison, C.R. (2000). Work and family : Satisfaction, stress, and spousal support. Journal of Employment Counseling, 37, 16-30.

Piotrkowski, C.S., Rapoport, R.N., & Rapoport, R. (1987). Families and Work. In M. Sussman, S. & Steinmetz (Éds.), Handbook of Marriage and the Family, (pp.251-283). New York: Plenum Press.

Pleck, J.H. (1985). Working wives/working husbands. Beverly Hills : Sage.

Pleck, J.H. (1997). Paternal involvement : Levels, sources, and consequences. In Lamb, M.E. (Ed.) et al. The role of the father in child development (3rd ed.). (pp. 66-103). New York, NY, USA : John Wiley & Sons, Inc.

Pleck, J.H., Staines, G.L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. Monthly Labor Review, 103, 29-32.

Rempel, J.K., Holmes, J.G., & Zanna, M.P. (1985). Trust in close relationships. Journal of Personality and Social Psycholgy, 49, 95-112.

Ryan, R.M., & Powelson, C.L. (1991). Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education. Journal of Experimental Education, 60, 49-66.

Ryan, R.M., & Solky, J.A. (1996). What is supportive about social support? On the psychological needs for autonomy and relatedness. In Pierce, G.R., Sarason, B.R., & al. (Eds.). Handbook of social support and the family. Plenum series on stress and coping. (pp. 249-267). New York, NY, USA : Plenum Press.

Senécal, C. (1994). Une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal.

Senécal, C., & Vallerand, R.J. (1999). Construction et validation de l'Échelle de Motivation envers les Activités Familiales (ÉMAF). Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 49, 261-274.

Senécal, C., Vallerand, R.J., & Guay, F. (sous presse). Antecedents and outcomes of work-family conflict : Toward a motivational model.. Personality and Social Psychology Bulletin.

Simons, R.L., & Johnson, C. (1996). The impact of marital and social network support on quality of parenting. In Pierce, G. R., Sarason, B.R., & al. (Eds.). Handbook of social support and the family. Plenum series on stress and coping. (pp. 269-287). New York, NY, USA : Plenum Press.

Thoits, P.A. (1986). Social support as coping assistance. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54, 416-423.

Turcotte, G. (1994). L'implication paternelle : Déterminants et modèles d'intervention. Les cahiers du GRAVE, vol. 1, no.4.

Vallerand, R.J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Advances in Experimental Social Psychology, 29, 271-361.

Vallerand, R.J., Blais, M., Brière, N.B., & Pelletier, L.G. (1989). Construction et validation de l'Echelle de Motivation en Éducation (EME). Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 21, 323-349.

Voydanoff, P. (1987). Work role characteristics, family structure demands and work/family conflict. Journal of Marriage and the Family, 50, 749-762.

Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. Journal of Organizational Behavior, 16, 169-181.

Wild, T.C., Enzle, M.E., & Hawkins, W.L. (1992). Effects of perceived extrinsic versus intrinsic teacher motivation on student reactions to skill acquisition. Personality and Social Psychology Bulletin, 18, 245-251.

Wild, C.T., Enzle, M.E., Nix, G., & Deci, E.L. (1997). Perceiving others as intrinsically or extrinsically motivated: Effects on expectancy formation and task engagement. Personality and Social Psychology Bulletin, 8, 837-848.

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered : The concept of competence. Psychological Review, 66, 297-333.

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ
À LA RECHERCHE SUR LA
CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL**

But réel de la recherche

Parvenir à mieux comprendre la nature des comportements et des attitudes des parents qui doivent concilier une vie familiale et une vie professionnelle.

Nature des questions

Le questionnaire que vous compléterez n'est pas un test de performance ou d'intelligence. Il nécessite de votre part qu'une simple évaluation de ce que vous pensez ou de ce que vous ressentez. Vous devez répondre spontanément aux questions en encerclant le chiffre correspondant à ce que vous pensez.

Avantages et inconvénients

Comme toute recherche, la présente étude comporte certains avantages et inconvénients. Parmi les avantages, notons la possibilité de faire avancer les connaissances dans le domaine de la conciliation famille/travail et la possibilité d'en apprendre plus sur vous-même. En ce qui a trait aux inconvénients, ce questionnaire nécessitera de votre temps pour le compléter.

Aspect confidentiel

Afin d'assurer l'entière confidentialité de vos réponses, le questionnaire sera séparé de ce formulaire de consentement éclairé dès son arrivée au laboratoire. Ainsi, votre nom ne pourra être associé à vos réponses en aucune façon.

Droits

Votre participation est importante pour nous, toutefois, vous n'êtes pas obligé-e de répondre au questionnaire. Vous pouvez également cesser de le compléter à n'importe quel moment, et ce, sans aucun préjudice.

Suite à la lecture des éléments mentionnés ci-dessus, j'accepte de participer à cette étude.

Signature _____ Date : _____

Je désire recevoir une copie du résumé de l'étude (√) ☐
J'accepte d'être contacté-e pour la 2e phase de cette étude (√) ☐

(caractère d'imprimerie s.v.p.)
Nom : _____ Adresse _____

Ville : _____ Code Postal : _____ Téléphone : _____

**CETTE RECHERCHE EST APPROUVÉE PAR LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE
DE LA RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL.**

Soi possibles en famille

Il nous arrive à tous de penser à notre avenir en tant que parent et travailleur. Nous avons tous une représentation de ce que nous espérons devenir et de ce que nous craignons devenir dans ces deux sphères de notre vie. Notre connaissance de nous-même et le fait de se comparer à d'autres parents et travailleurs nous aide à identifier ce que nous espérons et ce que nous craignons devenir.

Par exemple, si l'on vous demandait de réfléchir à ce que vous espérez le plus devenir en tant que parent, vous pourriez répondre: *" être un parent qui a une belle complicité avec ses enfants "*. Ce désir est réaliste et il peut se concrétiser. À l'opposé, vous pouvez aussi avoir des pensées de ce que vous craignez devenir en tant que parent. Par exemple, en y réfléchissant, vous pourriez répondre que vous craignez *" être le parent d'un enfant qui ne réussit pas dans ses études "*.

Afin de répondre aux prochaines questions, **prenez quelques instants pour penser à ce que vous espérez possiblement devenir et à ce que vous craignez possiblement devenir en tant que parent dans l'avenir.**

Ces images de vous-même doivent être réalistes, c'est-à-dire qu'elles ont la possibilité de se réaliser. De plus, elles doivent être importantes, en ce sens qu'elles sont celles qui vous viennent le plus souvent à l'esprit quand vous pensez à vous en tant que parent dans un avenir plus ou moins rapproché.

Maintenant, veuillez répondre aux questions suivantes :

Pas du tout		**Moyennement**		**Tout à fait**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

1. Je suis persuadé-e que ce que je crains devenir se réalisera.	1	2	3	4	5
2. Ce que je **crains** devenir prend une dimension plus importante dans ma vie que ce que j'**espère** devenir.	1	2	3	4	5
3. Ce qui prend le plus d'ampleur dans ma vie, c'est ce que j'ai peur de devenir.	1	2	3	4	5
4. C'est plus facile pour moi de m'imaginer des choses que je crains devenir que des choses que je désire devenir.	1	2	3	4	5

Motivation en famille

Dans les questions suivantes, on vous demande pourquoi vous faites différentes activités familiales. Pour chacune des activités, on vous présente 4 types de raison. Ces 4 types de raison se répètent d'une question à l'autre. Veuillez indiquer jusqu'à quel point chaque type de raison correspond à ce que vous ressentez lorsque vous accomplissez l'activité familiale en question. Il est important que vous répondiez à chacun des 4 types de raison.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

Pourquoi participez-vous aux différentes activités qui sont reliées à l'apprentissage de vos enfants (p.ex. les aider dans leurs travaux scolaires ou toutes autres activités semblables) ?

1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
2. Parce qu'on m'oblige à le faire.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7

Pourquoi participez-vous aux différentes activités sportives ou culturelles de vos enfants (p.ex. les reconduire à leurs sorties, aller au cinéma, ou toutes autres activités semblables) ?

1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
2. Parce qu'on m'oblige à le faire.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que je sens qu'il faut que je fasse cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7

Pourquoi faites-vous des activités de loisirs en famille, c.-à-d. toute la famille ensemble (p.ex. voyager, faire des jeux, du sport, ou toutes autres activités semblables) ?

1. Parce que j'ai du plaisir lorsque je fais cette activité.	1	2	3	4	5	6	7
2. Parce qu'on m'oblige à le faire.	1	2	3	4	5	6	7
3. Parce que je sens qu'il faut que je le fasse.	1	2	3	4	5	6	7
4. Parce que je choisis moi-même de le faire pour mon bien et celui de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7

Perception de conflit famille-travail

Veuillez indiquer votre degré d'accord avec chacun des énoncés suivants :

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

1.	Mon travail m'éloigne trop de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Je sens que j'ai plus à faire que je ne suis vraiment capable d'en accomplir.	1	2	3	4	5	6	7
3.	J'équilibre bien mon temps entre ma famille et mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
4.	J'aimerais avoir plus de temps pour faire des choses pour ma famille.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Je me sens vidé-e physiquement lorsque je reviens de travailler.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Je me sens vidé-e émotionnellement lorsque je reviens de travailler.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Chaque jour c'est la course folle pour accomplir tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Mon temps libre en dehors du travail ne concorde pas avec les horaires des autres membres de ma famille.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Je sens que je n'ai pas assez de temps pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Cela m'inquiète que des gens à mon travail pensent que ma famille nuit à mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Je m'inquiète à savoir si je devrais travailler moins et passer plus de temps avec mes enfants.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Je m'inquiète à propos de mes enfants lorsque je suis au travail.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Je suis à l'aise avec les arrangements pris (p.ex. garderie, école…) pour mes enfants lorsque je suis au travail.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Prendre des arrangements (p.ex. médecin, garderie...) pour mes enfants pendant que je travaille me demande beaucoup d'effort.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Cela m'inquiète que d'autres personnes pensent que je devrais passer plus de temps avec mes enfants.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Mon horaire de travail suscite souvent des conflits avec ma vie familiale.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Après mon travail, je rentre à la maison trop fatigué-e pour faire certaines choses que j'aimerais faire.	1	2	3	4	5	6	7
18.	À mon emploi, j'ai tellement de travail que ça m'éloigne de mes autres intérêts.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Ma famille n'aime pas que je sois préoccupé-e par mon travail pendant que je suis à la maison.	1	2	3	4	5	6	7

Perception de conflit famille-travail (suite)

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

20. Parce que mon travail est très exigeant, je suis parfois irritable à la maison.	1	2	3	4	5	6	7
21. Les exigences de mon travail m'empêchent d'être détendu-e à la maison.	1	2	3	4	5	6	7
22. Mon travail prend une partie du temps que j'aurais aimé passer avec ma famille.	1	2	3	4	5	6	7
23. Mon travail rend difficile d'être le-la conjoint-e ou le parent que j'aimerais être.	1	2	3	4	5	6	7

Perception de soutien de la part du conjoint

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés suivants. Si vous n'avez pas de conjoint-e, veuillez passer à la section sur le travail.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

1. Mon-ma conjoint-e m'impose sa manière d'accomplir les différentes tâches reliées à l'entretien intérieur et/ou extérieur de la maison.	1	2	3	4	5	6	7
2.Lorsqu'on discute de l'éducation de nos enfants, mon-ma conjoint-e m'appuie dans mes décisions.	1	2	3	4	5	6	7
3. Mon-ma conjoint-e s'efforce de m'aider si j'en ai besoin.	1	2	3	4	5	6	7
4. Mon-ma conjoint-e respecte mes décisions en ce qui a trait au budget.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mon-ma conjoint-e respecte mes points de vue en famille, même s'ils sont différents des siens.	1	2	3	4	5	6	7

Motivation au travail

Veuillez indiquer dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous faites ce genre de travail.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

POURQUOI FAITES-VOUS CE GENRE DE TRAVAIL ?

1.	Parce que c'est ce type de travail que j'ai choisi et que je préfère pour atteindre un certain niveau de vie.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Pour les différents avantages sociaux associés à ce type de travail.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je ne le sais pas. On attend trop de nous.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Parce que j'ai beaucoup de plaisir à apprendre de nouvelles choses dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Je ne le sais pas, j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour réaliser mes projets de carrière.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Pour la satisfaction que je ressens alors que je relève des défis intéressants au travail.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Parce que ce type de travail me procure une sécurité.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Je ne le sais pas, on nous fixe des conditions de travail trop difficiles.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Parce que c'est dans ce genre de travail que je préfère poursuivre ma carrière.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Pour le salaire.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Parce que j'ai souvent des choses intéressantes à apprendre dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7

Satisfaction de vie au travail

Veuillez indiquer à quel point vous êtes en accord avec chacun des énoncés suivants.

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Très fortement en accord 7

1.	En général, mon travail correspond de près à mes idéaux.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Mes conditions de travail sont excellentes.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Je suis satisfait-e de mon travail.	1	2	3	4	5	6	7

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Âge: _____

Sexe : (✓) Féminin ☐ Masculin ☐

Situation familiale : (✓) Cohabite avec conjoint-e et avec enfant(s) à charge ☐

Monoparental-e et avec enfant(s) à charge ☐

Âge des enfants (p.ex. : 3, 8 et 13 ans) : _____

Avez-vous de l'aide à la maison (aide familiale, femme de ménage…) : (✓) Oui ___ Non ___

Si oui, précisez le type d'aide _____ Nombre d'heures / semaine_____

En ce qui concerne votre travail:

Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) :_____h/sem.

Horaire de travail habituel : (✓) Jour ☐ Soir ☐ Nuit ☐ Variable ☐

Nombre d'années d'expérience (au même endroit) :_____ an-s

Revenu annuel brut (revenu familial) : (✓) entre 10 000$ et 19 999$ ❑

entre 20 000$ et 29 999$ ❑

entre 30 000$ et 39 999$ ❑

entre 40 000$ et 49 999$ ❑

plus de 50 000$ ❑

Votre horaire de travail est-il flexible ? (✓) Oui ___ Non ___

En ce qui concerne votre conjoint-e :

Quel est son emploi ?_____

Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) : _____h/sem.

Horaire de travail : (✓) Jour☐ Soir ☐ Nuit ☐ Variable ☐

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION ! ! !