

Adaptação e evidências psicométricas iniciais da Escala *Work-Family Behavioral Role Conflict*

Alexsandro Luiz de Andrade¹, Gabriela Techio², Clarissa E. Coriolano¹,
e Manoela Z. de Oliveira²

¹ Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)

² Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)


Submissão: 10 set. 2020.


Aceite: 15 jun. 2021.

Notas dos autores

Alexsandro Luiz de Andrade  <https://orcid.org/0000-0003-4953-0363>

Gabriela Techio  <https://orcid.org/0000-0002-1887-9303>

Clarissa E. Coriolano  <https://orcid.org/0000-0001-7458-7105>

Manoela Z. de Oliveira  <https://orcid.org/0000-0003-0243-5115>

Financiamento: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (Fapes).

Correspondências referentes a este artigo devem ser enviadas para Alexsandro Luiz de Andrade, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Avenida Fernando Ferrari, n. 514, Goiabeiras, Vitória, ES, Brasil. CEP 29075–910. E-mail: alexsandro.deandrade@yahoo.com

Resumo

Conflito trabalho-família evidencia tensionamento entre domínios da vida profissional e familiar, com repercussões negativas para a *performance* no trabalho e satisfação com a vida e família. Este estudo procurou adaptar e levantar evidências psicométricas iniciais da *Work-Family Behavioral Role Conflict* (WFBRC) no Brasil. Participaram 229 adultos, ativos no mercado de trabalho e envolvidos em relações familiares. Procedimentos de análise fatorial exploratória resultaram em evidências iniciais positivas de validade de estruturas interna e externa e precisão, atestando a favor de seu uso no Brasil. A versão final da WFBRC discriminou duas dimensões: trabalho interferindo na família (15 itens; α e ω = 0,90) e família interferindo no trabalho (15 itens; α = 0,90 e; ω = 0,89). Evidências convergentes e discriminantes da WFBRC com medidas de percepção de conflito e enriquecimento trabalho-família foram apresentadas. Conclui-se que o instrumento é adequado e pode contribuir teoricamente com investigações e práticas relativas ao conflito trabalho-família.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, psicometria, conflito trabalho-família, família, escalas psicométricas

ADAPTATION AND PSYCHOMETRIC INITIALS EVIDENCES OF THE WORK-FAMILY BEHAVIORAL ROLE CONFLICT SCALE

Abstract

Work-family conflict shows tension between professional and family life domains, with negative repercussions for job performance, satisfaction with life, and family. This study sought to adapt and gather initial psychometric evidence from the Work-Family Behavioral Role Conflict (WFBRC) in Brazil. Participants were 229 adults, active in the labor market and involved in family relationships. Exploratory factor analysis procedures resulted in positive initial evidence of the validity of internal, external, and precision structure, attesting in favor of its use in Brazil. The final version of the WFBRC distinguished two dimensions: work interfering with family (15 items; α and ω = 0.90) and family interfering with work (15 items; α = 0.90 and; ω = 0.89). Results indicate convergent and discriminant validity between the WFBRC and conflict perception, as well as work-family enrichment. The conclusion is that the instrument is adequate and can contribute theoretically, to investigations, and to work-family conflict-related practices.

Keywords: professional development, psychometrics, work-family conflict, family, psychometric scales

ADAPTACIÓN Y EVIDENCIA PSICOMÉTRICAS INICIALES DE LA WORK-FAMILY BEHAVIORAL ROLE CONFLICT SCALE

Resumen

Conflicto trabajo-familia evidencia tensión entre dominios de vida profesional y familiar, con repercusiones negativas para desempeño laboral, satisfacción con la vida y la familia. Este estudio buscó

adaptar y presentar evidencia psicométricas iniciales de la *Work-Family Behavioral Role Conflict* (WFBRC) en Brasil. Participaron 229 adultos, activos en el mercado laboral e involucrados en relaciones familiares. El análisis factorial exploratorio resultó en evidencias iniciales positivas de validez de la estructura interna, externa y de precisión, indicando adecuación de uso en Brasil. La versión final del WFBRC distinguió dos dimensiones: trabajo interfiriendo con la familia (15 ítems; α y $\omega = 0,90$) y familia interfiriendo con el trabajo (15 ítems; $\alpha = 0,90$ y $\omega = 0,89$). Se presentó evidencia convergent y discriminatoria de la WFBRC con medidas de percepción de conflicto y enriquecimiento trabajo-familia. Se concluye que el instrumento es adecuado y puede contribuir teóricamente, con investigaciones, y prácticas relativas al conflicto trabajo-familia.

Palabras clave: desarrollo profesional, psicometría, conflicto trabajo-familia, familia, escalas psicométricas

O trabalho e a família estão em constante interação, fazendo com que o manejo de demandas e as responsabilidades relativas a ambos os domínios seja uma importante tarefa dos indivíduos na atualidade (Kossek & Lee, 2017). Isso ocorre porque, ao assumirem seus papéis na família e no trabalho, as pessoas devem responder a expectativas sociais diferentes – e muitas vezes conflitantes (Powell et al. 2018).

O conflito entre trabalho e família é reconhecido pela sua bidirecionalidade (Kossek & Lee, 2017). Uma das direções ocorre quando é o trabalho conflita com a família (conflito trabalho-família – CTF), que acontece, por exemplo, quando o indivíduo leva demandas do trabalho para fazer enquanto está com a família. A outra acontece quando a família conflita com o trabalho (conflito família-trabalho – CFT). Essa situação ocorre, por exemplo, em situações em que atividades de trabalho são adiadas por problemas familiares (Aguiar & Bastos, 2013).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), os aspectos da bidirecionalidade do conflito podem ocorrer a partir de três antecedentes que estão presentes entre os domínios de CTF e CFT: tempo, tensão e comportamento. O conflito entre trabalho e família com base no tempo acontece quando, ao dedicar uma grande quantidade de tempo a um domínio, o indivíduo não consegue atender às demandas do outro. Profissionais com alta demanda de atividades e horas extras de trabalho, por exemplo, são mais propensos a vivenciar esse tipo de conflito (Sevä & Öun, 2015). Por sua vez, o conflito entre trabalho e família com base na tensão ocorre quando as preocupações, as irritações e os estresses de um domínio afetam o desempenho do indivíduo no outro. Um exemplo desse conflito acontece quando a pessoa, mesmo trabalhando, é a principal responsável pela família, o que pode resultar em sobrecarga e cansaço (Vilela & Lourenço, 2018). Por fim, Greenhaus e Beutell (1985) explicam que o conflito com base no comportamento ocorre quando trabalho e família confluem para padrões de comportamento incompatíveis. Por exemplo, pode-se pensar que a competitividade estimulada no mercado de trabalho é indesejável nas relações familiares.

Os resultados negativos das interferências entre os domínios são discutidos na literatura, podendo-se destacar: o desinvestimento no papel de trabalhador para se dedicar à família (Young & Schieman, 2017), o prejuízo no relacionamento conjugal devido ao reduzido tempo investido na relação (Haslam et al., 2014), bem como o sentimento de não estar acompanhando o desenvolvimento dos filhos por causa da intensa rotina de trabalho (Rehman & Khan, 2018). Ainda, há consequências mais voltadas ao indivíduo, como menos investimento de tempo para si (Grönlund & Javornik, 2014) e em sua saúde, o que pode levar ao adoecimento (Rocco et al., 2019).

Apesar dos impactos negativos, a possibilidade de ocupar múltiplos papéis em diferentes domínios de vida e os significados atribuídos a esses papéis são fundamentais para a constituição dos autoconceitos dos indivíduos (Lassance & Sarriera, 2009), motivo pelo qual se faz relevante compreender as relações entre eles. Tendo em vista o fato de a família e o

trabalho serem dois dos principais domínios em que os indivíduos adultos se inserem e considerando que os papéis ocupados nesses domínios tendem a ser salientes para eles, compreende-se por que, ao longo dos anos, diferentes instrumentos para acessar o conflito entre família-trabalho, em toda a sua complexidade (direções e bases), tenham sido propostos (Netemeyer et al., 1996; Carlson et al., 2000). Todavia, observa-se que a maior parte deles falhou em contemplar algum desses aspectos teóricos constitutivos ou ainda apresentou déficits nas propriedades psicométricas resultantes nas respectivas adaptações em outras culturas, como no Brasil (Aguiar & Bastos, 2013, 2019).

Um dos primeiros estudos de desenvolvimento de instrumentos com a finalidade de acessar as duas dimensões e as três direções do conflito foi realizado por Netemeyer et al. (1996). Após definirem operacionalmente o CTF e CFT com base na revisão da literatura, os autores construíram itens para avaliá-los a partir do instrumento *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. Dos 110 itens iniciais, 18 foram mantidos para mensurar aspectos gerais de CTF, e 18, de CFT; 20 destinavam-se a avaliar o CTF baseado no tempo, e 19 itens, na tensão; 19 refletiram o CFT baseado no tempo, e 16 itens, na tensão. Após diversos procedimentos de análise e aprimoramento da medida, uma versão final com menor complexidade teórica foi composta por dez itens (cinco para avaliar CFT e cinco para CTF), com níveis de coeficiente de alfa variando de 0,83 a 0,89. Aguiar e Bastos (2013) realizaram o estudo de tradução e adaptação da escala elaborada por Netemeyer et al. (1996) para avaliar o CTF no contexto brasileiro. Apesar dos resultados positivos, os autores destacam que a escala traduzida e validada não foi capaz de saturar todos os aspectos do modelo teórico adotado para compreender o conflito entre família e trabalho, pois contempla apenas demandas gerais de cada domínio (tempo e tensão), deixando de lado o componente comportamental do conflito entre o trabalho e a família.

Em atenção às limitações do instrumento original, Carlson et al. (2000) dedicaram-se a desenvolver uma medida para saturar todos os elementos apresentados no modelo teórico proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Os autores conduziram três estudos que resultaram um novo instrumento (*Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*). O trabalho envolveu o levantamento teórico e a criação e seleção de itens de escalas a partir de outros estudos, além de análises de juízes e evidências psicométricas via procedimentos fatoriais. O resultado do instrumento repercutiu uma escala que contemplou a seis dimensões teóricas de Greenhaus e Beutell (1985). No Brasil, Aguiar e Bastos (2019) adaptaram o instrumento para uma amostra de 446 trabalhadores, o qual repercutiu uma medida com estruturas interna e teórica diferentes da original, apoiada na estrutura de duas dimensões gerais de conflito em prol da estrutura de seis dimensões.

Como observado, as medidas para avaliação de CTF tradicionalmente avaliam dimensões subjetivas em detrimento de aspectos comportamentais e objetivos (por exemplo, “As

demandas de meu trabalho interferem na minha vida familiar”). Essa característica também está presente na Escala de Conflito Trabalho-Família (Aguiar & Bastos, 2013; Netemeyer et al., 1996) e Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família (Carlson et al., 2000; Aguiar & Bastos, 2019). A fim de suprir essa limitação, foi desenvolvida a *Work-Family Behavioral Role Conflict Scale* – WFBRC (Clark et al., 2019).

A WFBRC é uma escala desenvolvida no contexto norte-americano, no formato de *checklist*, que avalia aspectos objetivos e comportamentais do tensionamento entre os papéis de trabalho e família (Clark et al., 2019). Possui uma estrutura original simplificada de duas dimensões:

- *Comportamentos de trabalho interferindo na família (CTIF)*: essa dimensão avalia comportamentos e situações negativos do trabalho na vida pessoal, como falta de tempo para envolvimento com questões familiares diante de situações de estresse no trabalho.
- *Comportamentos de família interferindo no trabalho (CFIT)*: essa dimensão representa os eventos e contextos impactados de maneira negativa na família a partir das atividades do contexto de trabalho, como a situação de abstenção das obrigações laborais para cumprimento de demandas familiares.

O processo de construção da WFBRC envolveu um conjunto de quatro estudos independentes (Clark et al., 2019). O primeiro foi associado à geração de itens a partir de grupos focais com profissionais, tendo como produto uma lista de 82 itens preliminares. A segunda etapa de construção da escala foi um estudo empírico que procurou levantar evidências de validade de construto e obteve como resultado a versão final do inventário de 30 itens (15 CTIF e 15 CFIT), respondido por escalas do tipo Likert de cinco intervalos (de nunca a muito frequente) e com indicadores de precisão do tipo alfa de Cronbach superiores a 0,93. Um terceiro estudo levantou evidências convergentes entre as dimensões de CTF da WFBRC e das escalas tradicionais de percepção de CTF de Netemeyer et al. (1996) e Carlson et al. (2000), sendo indicadores correlacionais de Pearson positivos e variantes entre 0,25 e 0,70. Por fim, o quarto estudo buscou evidências incrementais. Observou-se, como resultado, que ambas as dimensões de CTF da WFBRC (CTIF e CFIT) foram preditoras de medidas de *burnout*, *turnover*, depressão e tensão psicológica (Clark et al., 2019).

Considerando a importância crescente sobre investigações em torno do tema do CTF para indivíduos, famílias, organizações e políticas públicas (Allen et al., 2020; Collins, 2019), aliado às novas demandas e aos impactos do mundo do trabalho sobre diferentes domínios de vida (Blustein & Guarino, 2020), este estudo tem como objetivos adaptar a WFBRC para o Brasil e levantar as primeiras evidências de validade do instrumento. Outro apontamento mo-

tivador deste estudo é a limitação preexistente das medidas adaptadas (Aguiar & Bastos, 2013, 2019), bem como o longo período de publicação dos estudos originais dessas medidas (Netemeyer et al., 1996; Carlson et al., 2000), justificando assim a disponibilidade de um instrumento psicometricamente mais atualizado e teoricamente qualificado que avalie as novas nuances teóricas e práticas do CTF.

Método

Participantes

Os participantes do estudo foram 229 indivíduos adultos brasileiros: 182 mulheres (79,5%) e 47 homens (20,5%). A maioria dos participantes era do Sudeste ($N = 132$), depois vieram Sul ($N = 65$) e Norte ($N = 23$). Quanto à idade, o maior grupo de participantes tinha entre 21 e 29 anos ($N = 53$), seguido pelo grupo de 30 a 39 anos ($N = 57$). O nível de escolaridade mais alto concluído pela amostra era predominante pós-graduação ($N = 121$), seguido por graduação ($N = 54$), ensino médio ($N = 45$) e ensino fundamental ($N = 9$). No que diz respeito à presença de filhos, a maioria da amostra relatou não ter filhos ($N = 104$). Houve também participantes com pelo menos um filho ($N = 63$) e participantes que não responderam a essa questão ($N = 62$).

Procedimentos de adaptação transcultural do instrumento

O processo de adaptação da WFBRC foi conduzido seguindo diretrizes da International Test Commission (2017) e orientações metodológicas da área de medidas e avaliação psicológica para adaptação de instrumentos entre culturas (Borsa et al., 2012). O primeiro passo envolveu a solicitação de autorização, para adaptação do instrumento no contexto brasileiro, à autora da versão original do instrumento – Malissa A. Clark (Clark et al., 2019).

Na sequência, os 30 itens finais da WFBRC foram traduzidos para o português por dois tradutores independentes e avaliados na sua estrutura final para o português pelos autores deste artigo. Uma versão-síntese preliminar foi formulada e avaliada por cinco participantes selecionados aleatoriamente, os quais apontaram limitações de compreensão (por exemplo, “Eu me envolvo menos nas conversas da família quando o trabalho exige muito de mim”) e sugeriram mudanças nas sentenças finais do instrumento, as quais foram realizadas (“Eu me envolvo menos ‘com assuntos’ da família quando o trabalho exige muito de mim”). O instrumento final foi disposto com outras escalas psicométricas que constituíram o *survey* utilizado nesse projeto, e iniciou-se a coleta de dados.

Instrumentos

Os participantes da pesquisa responderam a um questionário contendo perguntas para caracterização da amostra, além de instrumentos psicológicos, os quais são descritos a seguir.

- *Escala de Conflito Trabalho-Família* (Netemeyer et al., 1996): adaptada para amostra brasileira por Aguiar e Bastos (2013), numa versão de dez itens respondidos por escalas do tipo Likert de seis pontos (de 1 – discordo totalmente a 6 – concordo totalmente). Trata-se de uma escala bidimensional, constituída pelas dimensões do conflito trabalho na família (CTF – cinco itens, $\alpha = 0,90$, “Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa”) e conflito da família no trabalho (CFT – cinco itens, $\alpha = 0,85$, “Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem no tempo em casa”).
- *Escala de Enriquecimento Trabalho-Família* (Carlson et al., 2006): instrumento adaptado para uso no Brasil numa versão de dez itens e respondidos por uma escala do tipo Likert de cinco pontos (variando de 1 – discordo fortemente – a 5 – concordo fortemente) (Gabardo-Martins et al., 2016). Essa escala avalia dimensões de enriquecimento do trabalho para a família (ETF – cinco itens; $\alpha = 0,90$; por exemplo, “Meu envolvimento com meu trabalho me deixa alegre e isso me ajuda a ser um membro melhor da família”) e enriquecimento família para o trabalho (ETF – cinco itens; $\alpha = 0,90$; por exemplo, “Meu envolvimento com minha família me ajuda a ampliar meu conhecimento sobre coisas novas e isso me ajuda a ser um trabalhador melhor”).
- *WFBRC* (Clark et al., 2019): Instrumento adaptado neste estudo e respondido a partir de escala do tipo Likert de cinco pontos (de 1 – discordo fortemente – a 5 – concordo fortemente).

Procedimentos de coleta de dados

Este estudo faz parte de um projeto integrado avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes): Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 15422119.2.0000.5542. O recrutamento de participantes foi iniciado por convites personalizados em rede sociais realizados entre dezembro de 2019 e março de 2020. Todas as pessoas que responderam às mensagens privadas enviadas pelo pesquisador receberam esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa e o objetivo do estudo, e foram questionadas sobre a disponibilidade e o interesse em participar do estudo. Todos os participantes que concordaram em participar do estudo receberam um *link* com o endereço do formulário de pesquisa. Na primeira página do formulário, além das instruções de resposta de pesquisa, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido encontrava-se disponível para *download* pelo participante. O tempo de resposta médio do questionário foi de 15 minutos.

Procedimentos da análise dos dados

Os dados foram primeiramente avaliados em termos de respostas omissas e dados discrepantes, bem como se checou se o tempo de resposta não extrapolou 30 minutos (critério adotado para indicar ausência de compromisso ou dificuldade com o processo de resposta). Excluíram-se para etapas seguintes da pesquisa 20 respondentes (15 por questionário incompleto e cinco por tempo de resposta superior a 30 minutos), os quais não apresentaram diferenças com relação ao restante da amostra no que diz respeito às características sociodemográficas analisadas. Na sequência, realizaram-se testes psicométricos para levantamento de evidências de estrutura interna da WFBRC, com suporte do *software* Factor 10.1 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Nessa etapa, procedeu-se a uma análise da estrutura dimensional com método Hull (*Comparative Fit Index*) (Lorenzo-Seva et al., 2011), e sequencialmente se realizou uma análise fatorial exploratória – AFE (matrizes policóricas), com estimador para dados ordinais *Unweighted Least Squares* (ULS) e rotação Promin. Calcularam-se os escores de precisão dos tipos coeficientes alfa de Cronbach ordinal e ômega (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Para avaliar aspectos convergentes e discriminantes, foi realizada uma análise gráfica de correlações parciais (*network analysis*) (Dalege et al., 2017). Conforme tal análise, a intensidade das arestas representa o grau de associação das variáveis – sendo as linhas mais grossas indicativas de relações mais fortes, e as mais fracas, de relações de menor intensidade (Machado et al., 2015). Adotaram-se, no presente estudo, linhas pontilhadas para representação de relações negativas (evidências discriminantes) e linhas contínuas para indicação de relações positivas (evidências convergentes), como é possível observar na Figura 1.

Resultados

Análise fatorial exploratória

Preliminarmente, avaliou-se a matriz de dados resultante para execução dos procedimentos da AFE, sendo os valores positivos e adequados, com Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) igual a 0,83 e o teste de Barlett significativo ($\chi^2 = 2511,7$ para $p < 0,000$). Para decisão da melhor estrutural de configuração dimensional, utilizou-se o método de Hull, o qual indicou a solução de dois fatores (GFI = 0,41; $df = 371$; e CAF = 2.576), convergente com modelo de duas dimensões da escala (Clark et al., 2019). Os índices de ajuste do modelo bifatorial a partir da AFE foram todos elevados e adequados, sendo: CFI e NNFI iguais a 0,98 [C.I = 0,98–0,99], RMSEA equivalente a 0,04 [C.I = 0,01–0,05] e AGFI de 0,96 [C.I = 0,96–0,98]. Os resultados da análise fatorial da WFBRC, bem como as demais informações oriundas da AFE, são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1*Análise fatorial exploratória da WFBRC*

	CTIF	CFIT	h²
Item 1	0,56		0,38
Item 2	0,52		0,24
Item 3	0,79		0,56
Item 4	0,59		0,47
Item 5	0,52		0,32
Item 6	0,55		0,30
Item 7	0,70		0,50
Item 8	0,65		0,56
Item 9	0,89		0,75
Item 10	0,95		0,76
Item 11	0,59		0,41
Item 12	0,66		0,51
Item 13	0,59		0,40
Item 14	0,87		0,68
Item 15	0,41		0,25
Item 16		0,54	0,29
Item 17		0,78	0,66
Item 18		0,67	0,43
Item 19		0,58	0,27
Item 20		0,63	0,31
Item 21		0,82	0,63
Item 22		0,70	0,54
Item 23		0,56	0,47
Item 24		0,59	0,37
Item 25		0,61	0,44
Item 26		0,50	0,46
Item 27		0,75	0,62
Item 28		0,74	0,70
Item 29		0,73	0,60
Item 30		0,79	0,58
Variância	38%	13%	
Confiabilidade de alfa de Cronbach	0,90	0,90	
Confiabilidade de ômega	0,90	0,89	

O fator 1 avaliou a dimensão de CTIF e contou com os 15 itens originais adaptados ao português do Brasil da WFBRC. Esse fator agrupou itens associados aos impactos negativos nos cuidados de saúde (por exemplo, “Meu sono é mais agitado quando minha carga de trabalho está pesada”) e nas interações sociofamiliares (por exemplo, “Eu me envolvo menos ‘com assuntos’ da família quando o trabalho exige muito de mim”) do trabalho. A precisão resultante final da dimensão foi adequada, sendo os coeficientes de confiabilidade de alfa de Cronbach e ômega iguais a 0,90.

O segundo fator foi o aspecto de CFIT, também formado por itens congruentes com a versão original da medida. Contemplaram a dimensão aspectos comportamentais da família que prejudicam a *performance* no trabalho (por exemplo, “Eu levo muito mais tempo para completar minhas tarefas no trabalho quando estou estressado com assuntos familiares”), além de interações com colaboradores (por exemplo, “Eu converso menos com meus colegas de trabalho quando estou preocupado(a) com questões familiares”) e autocuidado (por exemplo, “Eu me preocupo menos com minha aparência no trabalho quando minha vida familiar está estressante”). Os indicadores de precisão de CFIT também foram adequados, sendo os coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach e ômega iguais a 0,90 e 0,89, respectivamente.

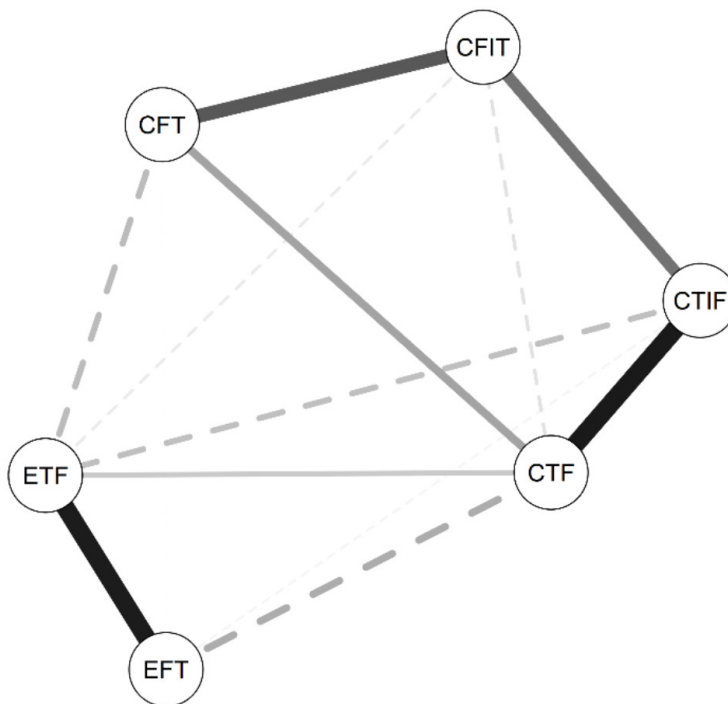
Análise de redes e evidências convergentes e discriminantes

A análise de redes apresentada na Figura 1 demonstra que a dimensão de CTIF da WFBRC associou-se de maneira positiva, elevada e significativa com CTF ($r = 0,57, p < 0,001$), indicando evidências convergentes entre as diferentes medidas e o construto trabalho interferindo na família. Por sua vez, a relação discriminante entre CTIF e ETF não foi significativa ($r = -0,24, p = 0,10$).

A dimensão de CFIT da WFBRC convergiu com dimensão paralela de CFT ($r = 0,44, p < 0,001$), não havendo evidência discriminante e significativa com enriquecimento família-trabalho – EFT ($r = -0,04, p = 0,80$). Com base no instrumento-alvo deste estudo, observaram-se ainda relações positivas entre ambas as dimensões da WFBRC ($r = 0,38, p < 0,001$). A Figura 1 apresenta a análise de redes entre os construtos investigados no estudo.

Figura 1

Rede de correlações parciais da interação trabalho família



Nota. CFIT (comportamento família interferindo no trabalho), CTIF (comportamento trabalho interferindo na família), CFT (conflito família-trabalho), CTF (conflito trabalho-família), ETF (enriquecimento trabalho-família) e EFT (enriquecimento família-trabalho).

Discussão

Este estudo levantou evidências iniciais de estruturas interna e externa (convergente) da WFBRC para uso em português, no contexto brasileiro. O instrumento apresentou adequação ao modelo bidimensional de CTF (Greenhaus & Beutell, 1985), atendendo, na versão final, a uma dimensão com 15 itens para CTIF e 15 para CFIT, assim como a versão original norte-americana da medida (Clark et al., 2019). Os resultados do presente estudo demonstraram que a WFBRC apresentou também evidências de convergência empírica e teórica com a medida de

CTF (Aguiar & Bastos, 2013; Netemeyer et al., 1996), além de relações divergentes, porém não significativas com dimensões de ETF (Gabardo-Martins et al., 2016).

A WFBRC é uma opção metodológica e teórica importante para pesquisadores das interações entre trabalho e família. As características de construção da medida favorecem investigações mais objetivas sobre motivos do menor investimento no trabalho em prol da família (Young & Schieman, 2017), viabilizam uma análise concreta de demandas laborais que levam à perda da qualidade conjugal (Haslam et al., 2014), além de facilitarem o entendimento dos aspectos do trabalho diário que afetam o investimento no cuidado de filhos (Rehman & Khan, 2018), ampliando o conhecimento de causas comportamentais específicas que limitam o investimento de tempo em práticas de autocuidado e saúde (Grönlund & Javornik, 2014; Rocco et al., 2019).

Como destacado por Clark et al. (2019), a WFBRC é um instrumento que inova na avaliação do CTF. Seu processo de elaboração procurou destacar comportamentos específicos que originam o conflito (por exemplo, “Eu me envolvo menos nas conversas da família quando o trabalho exige muito de mim”), em vez de itens com maior teor de subjetividade e abrangência sobre as fontes de tensão (“As demandas de meu trabalho interferem na minha vida familiar”), como ocorre em medidas anteriores a ela (Aguiar & Bastos, 2013, 2019; Carlson et al., 2000; Netemeyer et al., 1996). A estruturação como inventário de comportamentos de conflito da WFBRC supera a dificuldade apontada por Aguiar e Bastos (2013) na escala de CTF, ao avaliar aspectos comportamentais. Dessa forma, a WFBRC viabiliza uma análise mais idiomática dos vieses de sobreposição de papéis entre trabalho e família, favorecendo a compreensão mais específica dos prejuízos comportamentais do dia a dia, incluindo aqueles relacionados a aspectos fisiológicos (sono) e conjugais (dialogar sobre problemas), e às tarefas cotidianas (esquecer-se de pagar contas).

Na literatura, é consenso a bidirecionalidade do CTF (Kossek & Lee, 2017), bem como já existe quantidade relevante de evidências em medidas capazes de avaliar o fenômeno a partir dessa estrutura (Aguiar & Bastos, 2013; Netemeyer et al., 1996). Todavia, na proposição teórica de Greenhaus e Beutell (1985), além do aspecto bidirecional, uma medida para avaliar o conflito entre trabalho e família deveria ser capaz de discriminar três dimensões por domínio (tempo, tensão e comportamento). Essa tem sido uma limitação recorrente relativa à estrutura interna das medidas disponíveis na literatura até o momento (Aguiar & Bastos, 2013; Carlson et al., 2000). A WFBRC, desde seu desenvolvimento (Clark et al., 2018) até a adaptação apresentada neste estudo, reforça que a estrutura parcimoniosa de duas dimensões pode trazer contribuições importantes para investigação do CTF, como ocorreu com outros instrumentos em estudos no nível transcultural (De Andrade et al., 2017; De Andrade et al., 2018), no processo de formação universitária (De Andrade et al., 2019; Westring & Ryan, 2011), no contexto hospitalar (De Andrade et al., 2020) e com profissionais executivos (Braun et al., 2019).

Os resultados obtidos a partir da análise de redes e correlações do tipo r de Pearson apresentados na Figura 1 reforçam as relações teóricas previstas na literatura da área e no desenvolvimento da WFBRC (Clark et al., 2018; Gabardo-Martins et al., 2016; Powell & Greenhaus, 2006), assim como corroboram evidências externas de validade do instrumento. As dimensões de conflito de comportamento da WFBRC obtiveram correlações positivas de moderadas a fortes com dimensões de conflito da escala já adaptada ao contexto brasileiro (Aguar & Bastos, 2013). Apesar de ambas as dimensões da WFBRC apresentarem relações não significativas com as medidas de ETF, foi observada uma ligação negativa entre as arestas de rede de análise dos construtos e suas medidas (enriquecimento *versus* conflito), sugerindo a discriminação entre os construtos que, no geral, reforçam as evidências externas (discriminante) do novo instrumento.

Na direção de colecionar evidências adicionais de validade da WFBRC, futuros estudos podem investir no avanço de novas evidências de validade, como inclusão de testes de invariância por sexo (Damásio, 2013) e busca de correlatos com domínios adicionais de trabalho (por exemplo, satisfação com o trabalho e intenção de deixar a empresa) e não trabalho (por exemplo, bem-estar subjetivo, satisfação conjugal etc.). Nesse ponto, cabe notar que um aspecto importante destacado por Clark et al. (2019) sobre o instrumento que propuseram foi o fato de a WFBRC apresentar evidências incrementais mais significativas que as tradicionais medidas de CTF. Tal aspecto consiste em uma contribuição importante para a área, pois, além de atender a uma demanda expressa em pesquisas anteriores, as quais não puderam discriminar os comportamentos como fontes de conflito entre família e trabalho, pode gerar novos achados sobre o fenômeno.

Ressalta-se a importância de que futuros estudos utilizando a WFBRC confirmem a estrutura fatorial observada nesta investigação, além de investirem na expansão e avaliação de especificidades sociodemográficas por meio do instrumento. O tamanho e o perfil amostral do presente estudo não permitiram realizar essas análises. Mais especificamente, apesar de permitir observar boas evidências psicométricas do instrumento com os procedimentos adotados, o reduzido tamanho amostral e a reduzida diversidade sociodemográfica inviabilizaram análises sobre as relações entre sexo biológico, presença de filhos e CTF.

Por fim, pesquisas sobre os aspectos da interação entre trabalho e família, e intervenções nesse processo são necessidades importantes para indivíduos e organizações (Allen et al., 2020; Collins, 2019; Kossek & Lee, 2017). Nessa direção, a adaptação brasileira inicial da WFBRC disponibiliza um recurso atualizado e importante para avaliações individuais e coletivas dos domínios de tensão e prejuízo causado pelo tensionamento trabalho-família. Como já é de conhecimento, algumas populações de profissionais apresentam maior vulnerabilidade ao CTF do que outras, como profissionais de segurança pública e de saúde (De Andrade et al., 2020; Islam et al., 2019). Para esses e outros grupos profissionais, é importante realizar diag-

nósticos de saúde e bem-estar mais frequentes, incluindo informações sobre a qualidade da interação entre papéis, as quais devem ser endereçadas a programas de desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas (incluindo as de alocação e remuneração, mas não se restringindo a elas) (Braun et al., 2019). Cabe pontuar que o objetivo de tais intervenções deve ser diminuir os níveis de conflito entre os domínios da família e do trabalho, e não o trabalho em si (Nauman et al., 2020).

O uso de avaliações com base na WFBRC pode ser importante também na prática de orientadores profissionais e de carreira, especialmente quando seus clientes se encontram em situações caracterizadas pela insegurança no trabalho (por exemplo, quando contam com um trabalho precário e estão desocupados, em contextos de desemprego crescente, fusões ou aquisições organizacionais). A perspectiva teórica e inclusiva da Psicologia do Trabalho aponta para a necessidade de investigar e desenvolver estratégias adequadas para lidar com indivíduos que se encontram em situações como as descritas, dadas as inúmeras consequências que elas trazem para suas vidas profissionais e pessoais (Blustein & Guarino, 2020). A literatura indica que a experiência de insegurança no trabalho tende a ter impactos negativos para o bem-estar individual e familiar (Nauman et al., 2020) e pode comprometer o desempenho do papel familiar pelos trabalhadores (Wayne et al., 2017). Essa relação se agrava ainda mais em cenários de recessão, em que há poucas ou precárias alternativas ao emprego formal e os sistemas de segurança social não estão disponíveis aos cidadãos em caso de desemprego (Nauman et al., 2020). A identificação de comportamentos que possam trazer prejuízos para o trabalho e a família permite selecionar ou desenvolver estratégias que visem à conciliação entre as demandas de ambos (Matias & Fontaine, 2014). Também possibilita que um plano de recolocação profissional possa ser estabelecido em situações nas quais os profissionais identifiquem a impossibilidade de alcançar a conciliação e assegurar níveis adequados de bem-estar para si e sua família.

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203–212. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2019). Escala Multidimensional de Conflito Trabalho-Família: Evidências de validade e recomendações de uso. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. Trentini, & A. C. Vazquez (Orgs.), *Avaliação no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 114–123). Artmed.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Blustein, D. L., & Guarino, P. A. (2020). Work and unemployment in the time of Covid-19: The existential experience of loss and fear. *Journal of Humanistic Psychology*, 60(5), 702–709. <https://doi.org/10.1177/0022167820934229>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423–432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Braun, A. C., Machado, W. D. L., De Andrade, A. L., & Oliveria, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicologia*, 37(1), 251–278. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>
- Collins, C. (2019). Who to blame and how to solve it: Mothers' perceptions of work-family conflict across Western policy regimes. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 849–874. <https://doi.org/10.1111/jomf.12643>
- Dalege, J., Borsboom, D., van Harreveld, F., & van der Maas, H. L. J. (2017). Network analysis on attitudes: A brief tutorial. *Social Psychological and Personality Science*, 8(5), 528–537. <https://doi.org/10.1177/1948550617709827>
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211–220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- De Andrade, A. L., Ferraz, K. R., Oliveira, M. Z. de, & Hatfield, E. (2019). Anticipated work-family conflict in Brazilian university students: Measurement and relationships with attachment and career success. *Psicologica*, 2, 95–113. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-2_6

- De Andrade, A. L., Moraes, T. D., Martins-Silva, P. O., & Queiroz, S. S. (2020). Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: Análise de preditores. *Revista de Psicologia*, 38(2), 451–478. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z. de, & Hatfield, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(2), 106–113. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z. de, Knowles, C. M. M. H., Bonifácio Neto, H. de C., & Hatfield, E. (2018). Relational models and work-family conflict: A study with samples from Brazil and the United States of America. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 167–176. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1679>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: Origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236–240. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.304>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: Teoria e Prática*, 18(1), 100–112. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Grönlund, A., & Javornik, J. (2014). Great expectations. Dual-earner policies and the management of work-family conflict: The examples of Sweden and Slovenia. *Families, Relationships and Societies*, 3(1), 51–65. <https://doi.org/10.1332/204674313X13796044783891>
- Haslam, D. M., Patrick, P., & Kirby, J. N. (2014). Giving voice to working mothers: A consumer informed study to program design for working mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 24(8), 2463–2473. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0049-7>
- International Test Commission (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Testes* (2nd edition). https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing*, 42(5), 739–750. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138>
- Kossek, E. E., & Lee, K. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência de papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 15–32. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200004
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E. & Kiers, H. A. (2011). The hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340–364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>
- Machado, W., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à psicometria e à avaliação psicológica. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Eds.), *Psicometria* (pp. 125–146). Artmed.

- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing multiple roles: Development of the Work-Family Conciliation Strategies Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 17(17), 1–11. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.51>
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work-family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729–751. <https://doi.org/10.1108/IJCM-09-2019-0159>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? *Career Development International*, 11(7), 650–659. <https://doi.org/10.1108/13620430610713508>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98–102. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>
- Rehman, A., & Khan, M. I. (2018). Work-family interface and women school heads: A Pakistan case. *Journal of Social Sciences*, 12(2), 1–11. <https://www.researchgate.net/publication/331112186>
- Rocco, P. T. P., Bensenor, I. M., Griep, R. H., Barreto, S. M., Arlinda B. Moreno, A. B., Alencar, A. P., Lotufo, P. A., & Santos, I. S. (2019). Work-Family Conflict and Ideal Cardiovascular Health Score in the ELSA-Brasil Baseline Assessment. *Journal of the American Heart Association*, 15(8), e012701. <https://doi.org/10.1161/JAHA.119.012701>
- Sevä, I. J., & Öun, I. (2015). Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motive. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 256–272. <https://doi.org/10.1111/gwao.12076>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Vilela, N. G. S., & Lourenço, M. L. (2018). Conflito trabalho-família: Um estudo de casos múltiplos com mulheres trabalhadoras. *Pensando Famílias*, 22(2), 52–69. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-494X2018000200005
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M.S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 596–610. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.004>
- Young, M., & Schieman, S. (2017). Scaling back and finding flexibility: Gender differences in parents' strategies to manage work-family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 99–118. <https://doi.org/10.1111/jomf.12435>

EQUIPE EDITORIAL**Editora-chefe**

Cristiane Silvestre de Paula

Editores associados

Alessandra Gotuzo Seabra

Ana Alexandra Caldas Osório

Luiz Renato Rodrigues Carreiro

Maria Cristina Triguero

Veloz Teixeira

Editores de seção**“Avaliação Psicológica”**

Alexandre Serpa

André Luiz de Carvalho

Braule Pinto

Luiz Renato Rodrigues Carreiro

Vera Lúcia Esteves Mateus

“Psicologia e Educação”

Alessandra Gotuzo Seabra

Carlo Schmidt

Regina Basso Zanon

“Psicologia Social e Saúde das Populações”

Enzo Banti Bissoli

Marina Xavier Carpena

“Psicologia Clínica”

Carolina Andrea Ziebold Jorquera

Julia Garcia Durand

Natalia Becker

“Desenvolvimento Humano”

Maria Cristina Triguero

Veloz Teixeira

Rosane Lowenthal

Suporte técnico

Maria Fernanda Liuti

Bento da Silva

Camila Fragoso Ribeiro

PRODUÇÃO EDITORIAL**Coordenação editorial**

Ana Claudia de Mauro

Estagiários editoriais

Júlia Lins Reis

Élcio Carvalho

Pietro Menezes

Preparação de originais

Carlos Villarruel

Revisão

Vera Ayres

Diagramação

Acqua Estúdio Gráfico