

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA ÚLTIMA DÉCADA NA WEB OF SCIENCE

NÁGILA GIOVANNA SILVA VILELA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
nagilavilela@gmail.com

MARIANE LEMOS LOURENÇO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
psimari@uol.com.br

LARA KESSIA MARTINS AVILA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
laramartinsavila@gmail.com

FLAVIA OBARA KAI
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)
flavia.obarakai@gmail.com

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA ÚLTIMA DÉCADA NA *WEB OF SCIENCE*

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, mudanças nos âmbitos econômicos, sociais e culturais impactaram a vida profissional dos indivíduos (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017). Demandas de trabalho impraticáveis, exaustão emocional, problemas de saúde, estresse e depressão são alguns dos tópicos relacionados a excessivas cargas de trabalho (ZHANG; PUNNETT; NANNINI, 2016; BAERISWYL; KRAUSE; SCHWANINGER, 2016; FARRADINNA; HALIM, 2016; MANSOUR; TREMBLAY, 2016). Por outro lado, pesquisas recentes têm evidenciado a importância da família, da qualidade do sono e de atividades de lazer (BARNES *et al.*, 2016).

Nesse contexto, o conflito trabalho-família, modelo proposto inicialmente por Greenhaus e Beutell (1985), ocorre devido à incompatibilidade de exigências/condições que cada uma dessas esferas impõe. Mais especificamente, o conflito trabalho-família ocorre quando demandas e experiências do trabalho interferem na vida familiar (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017). Essa interferência pode estar relacionada com o estresse no trabalho, longas jornadas de trabalho, horários de trabalho inflexíveis ou irregulares, viagens recorrentes, conflitos interpessoais, sobrecarga, ausência de apoio dos colegas de trabalho e do supervisor (TAŞDELEN-KARÇKAY; BAKALIM, 2017). Depreende-se, portanto, que o conflito trabalho-família é “[...] uma fonte significativa de tensão para os trabalhadores e pode afetar o trabalho, a família, a saúde e os comportamentos dos funcionários” (ZHANG; PUNNETT; NANNINI, 2016, p. 295).

O tema “conflito trabalho-família” tem crescido cada vez mais na literatura internacional, provavelmente em consequência das dificuldades originadas pelo conflito entre esses dois papéis, que impactam nos domínios pessoal, organizacional e familiar (FURTADO, 2012). Diante disso, o problema de pesquisa proposto nesse artigo é: **qual o panorama das publicações relacionadas ao conflito trabalho-família disponíveis na base de dados da *Web of Science* no período de 2007 a 2016?** O objetivo geral, portanto, consiste em **demonstrar o panorama das publicações relacionadas ao conflito trabalho-família disponíveis na base de dados da *Web of Science* no período de 2007 a 2016**. Para alcançar tal objetivo, foram evidenciadas as principais características e identificados os *hot topics* relacionados ao tema.

Essa pesquisa justifica-se pela pertinência de se conhecer a evolução teórica das publicações que tratam de um determinado tema, bem como mensurar a participação do assunto entre países, universidades e *journals*. Trata-se, portanto, de uma forma de avaliar a construção do conhecimento científico. Além disso, apesar de consolidado na literatura internacional, no Brasil o tema conflito trabalho-família ainda é emergente. Sendo assim, estudos de natureza bibliométrica podem contribuir para a compreensão da temática ao destacar lacunas e possibilidades de pesquisa. Por último, a indicação dos *hot topics* relacionados ao conflito trabalho-família contribui com uma visão holística a respeito de como a temática vem sendo estudada.

Este trabalho está estruturado em cinco tópicos principais: o primeiro refere-se à introdução; o segundo apresenta fundamentação teórica sobre o conflito trabalho-família e algumas indicações de pesquisas recentes sobre o tema; o terceiro aborda a metodologia utilizada na pesquisa; no quarto tópico são apresentados os resultados e as discussões e, por último, o quinto tópico contém as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conflito trabalho-família

A crescente literatura sobre conflito trabalho-família reflete a crença que a vida no trabalho e na família são interdependentes (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Diversos estudos têm buscado entender a natureza do relacionamento entre os papéis vividos no trabalho e na família e o conflito nesta relação, como os trabalhos de Quental e Wetzell (2002); Kerslake (2002); Kiecolt (2003); Matthews *et al.* (2006); Streich, Casper e Nicole Salvaggio (2008); Aziz e Cunningham (2008); Knudsen (2009) e Koyuncu *et al.* (2012).

Greenhaus e Beutell (1985), pioneiros a propor uma definição formal a respeito do conflito trabalho-família, apontam que quando os papéis familiares e profissionais geram incompatibilidade entre as demandas, surgem os conflitos. Desse modo, o termo conflito trabalho-família pode ser compreendido como “[...] uma forma de conflito entre papéis na qual as pressões vindas dos domínios trabalho e família são mutuamente incompatíveis de alguma maneira” (GREENHAUS; BEUTELL, 1985, p. 77).

Para Mazerolle, Bruening e Casa (2008) o conflito trabalho-família surge como uma discórdia entre o tempo dedicado às responsabilidades profissionais e o tempo disponível para desempenhar responsabilidades relacionadas à família. Ou seja, esse fenômeno ocorre quando as expectativas e restrições de tempo da vida profissional e pessoal não são compatíveis. Para os autores, o conflito trabalho-família é um subproduto do estresse e da sobrecarga das demandas dos papéis relacionados ao lar e ao trabalho. Além disso, essas demandas e responsabilidades no trabalho dificultam a realização das atividades na vida pessoal (MAZEROLLE; BRUENING; CASA, 2008).

As exigências excessivas do trabalho podem dificultar o cumprimento das demandas e expectativas no papel da família e vice-versa, de maneira que essas pressões simultâneas causam o conflito (BEUTELL; SCHNEER, 2014). Por essa razão, ressalta-se que o conflito é bidirecional, ou seja, as responsabilidades do trabalho podem afetar nas obrigações familiares (conflito trabalho-família) e a incapacidade de cumprir com as atividades da família também podem prejudicar as tarefas do trabalho (conflito família-trabalho) em um ciclo vicioso negativo entre ambas as demandas (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

O enfoque no presente estudo é o conflito trabalho-família, que de acordo com Greenhaus e Beutell (1985) possui três principais dimensões, isto é, três principais fontes geradoras de conflito: tempo, tensão e comportamento. Os múltiplos papéis desempenhados podem competir pelo tempo da pessoa, já que o tempo despendido em atividades de um papel não pode ser dedicado a atividades de outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Para Mcmillan, Morris e Atchley (2011) este é um conflito prevalente na medida em que os indivíduos atuam em diversos papéis e podem não ter energia para atender a todas as demandas, resultando em pressões que prejudicam a capacidade de desempenhar funções. Assim, quanto mais tempo e energia um indivíduo investe em um papel, menor será o tempo e energia disponível para gastar em outro papel (MAZEROLLE; BRUENING; CASA, 2008).

Com relação à dimensão tensão, o conflito existe quando a tensão em desempenhar um papel afeta a esfera de outro papel, tornando-os incompatíveis, já que a tensão criada por um dificulta o cumprimento das demandas do outro. Além disso, o envolvimento prolongado em um determinado papel auxilia na produção de sintomas de tensão como ansiedade, fadiga, depressão, irritabilidade e apatia (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na dimensão comportamento, quando padrões específicos em um comportamento são incompatíveis com as expectativas de comportamento em outro papel, ocorre o conflito. Nesse caso, o indivíduo não é capaz de adaptar seu comportamento às múltiplas expectativas de outros papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Essa dimensão é considerada de

natureza bidirecional, pois os comportamentos esperados no trabalho, por exemplo, são inapropriados no papel familiar (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

Assim, por meio da identificação das três fontes de conflito mencionadas, Greenhaus e Beutell (1985) demonstram a incompatibilidade de pressões que envolvem o trabalho e a família. É importante destacar que o conflito trabalho-família desencadeia uma série de consequências. Um impedimento importante para o desempenho do trabalho dos funcionários é o estresse das múltiplas atividades no trabalho associado à vida pessoal (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

Destacados os principais conceitos e fontes de conflito trabalho-família, a seguir são apresentadas algumas pesquisas realizadas nos últimos anos sobre a temática.

2.2 Estudos recentes a respeito do conflito trabalho-família

O artigo de Adisa *et al.* (2016) teve por objetivo explorar as várias estratégias de enfrentamento que são usadas por mães que trabalham em bancos nas cidades de Londres (Reino Unido) e Lagos (Nigéria). O trabalho destes autores contribui ao revelar as estratégias de enfrentamento destas mulheres que trabalham em diferentes contextos socioculturais e institucionais.

Também tratando de gênero, Koyuncu *et al.* (2012) aponta o conflito trabalho-família como um dos principais motivos responsáveis pela pequena quantidade de mulheres ocupando cargos de alta gerência. O conflito trabalho-família interfere nos resultados laborais e no bem-estar psicológico, sendo que o trabalho influencia muitos mais no ambiente familiar do que este influencia o trabalho (KOYUNCU *et al.*, 2012).

Já o trabalho de Liu e Ngo (2017) teve o escopo de examinar como a orientação do papel de gênero (ou seja, a masculinidade e a feminilidade) na China afeta a identificação organizacional (IO) dos indivíduos e a intenção dos mesmos em deixar a organização. Concluiu-se que a masculinidade estava positivamente relacionada com o papel de carreira, e a feminilidade foi positivamente relacionada com o papel da família (LIU; NGO, 2017). Os autores destacam que as organizações precisam fornecer mais recursos e suporte para os seus funcionários para aumentar o destaque do papel da carreira e diminuir o conflito de papéis, o que por sua vez, aumentaria o nível de IO, ajudando as pessoas a não abandonarem o seu trabalho.

Bennett *et al.* (2017) investigaram os conflitos trabalho e família em diferentes gerações. Os autores encontraram diferenças entre as gerações: a Geração X relatou maior conflito trabalho-família, seguida pela Geração Y, e em seguida os *Baby Boomers*. A geração “*Millenials*” demonstrou ter maior centralidade no trabalho, e os *Baby Boomers* na família (BENETT *et al.*, 2017). Os pesquisadores destacaram que este trabalho contrariou alguns estereótipos para estas gerações, por exemplo, de que a geração “*Millenials*”, seria mais centrada na família, e a *Baby Boomers* no trabalho.

O estudo de Adisa, Osabutey e Gbadamosi (2016) identificou três principais consequências relacionadas ao conflito trabalho-família entre os funcionários pesquisados, sendo elas: (i) casamentos ou famílias desfeitas, (ii) empregados descontentes e má performance no trabalho, e (iii) abandono e delinquência juvenil. Segundo a pesquisa, uma família fragmentada geralmente é o resultado de um casamento dissolvido, pois a incompatibilidade da demanda de trabalho e obrigações familiares geram conflitos, afetando os laços familiares e do casamento. O descontentamento no trabalho e, conseqüentemente, o baixo desempenho ocorrem devido às frustrações em relação às altas exigências no trabalho e os efeitos negativos de tais exigências na vida familiar (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016). Além disso, devido à alta demanda de trabalho, os empregados são

mais propensos a terem filhos delinquentes como consequência do abandono no cuidado com as crianças em razão do trabalho (ADISA; OSABUTEY; GBADAMOSI, 2016).

Beutell e Schneer (2014) destacam que trabalhos recentes reconhecem o lado positivo e benéfico da relação entre os papéis no trabalho e na família, especialmente quando estão em sinergia. Benefícios tais como horário flexível, trabalho em casa, trabalho a tempo parcial, licenças parentais e serviços de suporte à família oferecidos pelas empresas podem amenizar o conflito trabalho-família. Entretanto, nem todos os benefícios são igualmente úteis, já que os trabalhadores muitas vezes não os utilizam ou os serviços não são oferecidos aos trabalhadores que realmente necessitam deles (FERRER; GAGNÉ, 2013).

Em complemento a essa ideia, Wayne e Casper (2016) confirmam que uma cultura de suporte familiar é mais importante como fator de atratividade da organização do que a flexibilidade no trabalho ou os programas de cuidados aos dependentes, demonstrando a relevância das organizações em manterem uma cultura de apoio à família. Essa “cultura trabalho-família” pode contribuir para o equilíbrio entre as duas esferas, elevar os níveis de satisfação na esfera familiar e no seu funcionamento, bem como promover o bem-estar do indivíduo e sua satisfação com o trabalho e ligação com a organização (HALL, 2005).

A partir dos elementos conceituais aqui apresentados, foi possível conduzir a pesquisa conforme os procedimentos metodológicos detalhados a seguir.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa, de caráter quantitativo (MASCARENHAS, 2012) e descritivo (BARROS; LEHFELD, 2007) tem o objetivo de demonstrar o panorama das publicações relacionadas ao conflito trabalho-família disponíveis na base de dados da *Web of Science* no período de 2007 a 2016. A estratégia de pesquisa utilizada para atingir esse fim é a bibliometria, técnica que se vale da aplicação de métodos quantitativos para analisar estatisticamente publicações científicas (SILVA; HAYASHI; HAYASHI, 2011).

As publicações foram coletadas na base de dados *Web of Science* do *Institute for Scientific Information* (ISI). Optou-se por essa base de dados já que por meio dela é possível acessar inúmeros artigos de periódicos e documentos científicos, além do diferencial em referências influentes, relevantes e credíveis. A palavra-chave buscada foi “*work-family conflict*”, aplicada a “tópico”, que inclui título do artigo, resumo, palavras-chave do autor e palavras-chave criadas (*keywords plus*). O tempo estipulado foi entre 2007 e 2016. Nessa busca foram encontrados 1490 resultados.

A partir dos resultados encontrados, a pesquisa foi dividida em duas etapas. Na primeira, as seguintes informações foram levantadas: (a) total de publicações, (b) ano das publicações, (c) áreas temáticas, (d) título das fontes (*journals* em que os artigos foram publicados), (e) autores com maior número de publicações, (f) instituições, (g) países, e (h) idiomas. Nessa etapa também foi elaborada uma lista com 40 possíveis *hot topics* a partir de uma breve análise das publicações e do que foi apresentado no tópico de fundamentação teórica.

Na segunda etapa, os 40 tópicos listados foram buscados em conjunto com o termo principal “*work-family conflict*” a fim de identificar os *hot topics* por meio dos índices h-b e m. O índice h-b foi proposto por Banks em 2006 e é uma extensão do h-index apresentado por Hirsh (2005) para quantificar o resultado de pesquisa científica de um indivíduo, destacando a importância, significância e impacto das contribuições do pesquisador (HIRSH, 2005). De acordo com Banks (2006) o índice h-b pode ser encontrado por meio do número de citações de um tópico ou da combinação de dois ou mais tópicos na base de dados *Web of Science* em determinado período, ordenando-os pelo número de citações (do maior para o menor). O índice m, por sua vez, é o resultado da divisão do índice h-b pelo período de análise em anos

(BANKS, 2006). Para análise dos prováveis *hot topics*, foram utilizadas as definições de Banks (2006) conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Definições para classificação de *hot topics*

Índice m	Tópico/combinção
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena.
$0,5 < m \leq 2$	Provavelmente pode se tornar um “ <i>hot topic</i> ” como área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico/combinção apresenta características muito interessantes.
$m > 2$	É considerado um “ <i>hot topic</i> ”, tópico exclusivo com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Fonte: Elaborado pelas autoras fundamentado em Banks (2006).

Após o cálculo dos índices h-b e m, dos 40 tópicos enumerados como possíveis *hot topics*, foi averiguado que nove deles continuam m entre 0 e 0,5; 16 apresentaram $m > 0,5$ e ≤ 2 ; e 15 foram considerados *hot topics* pois tiveram índice $m > 2$.

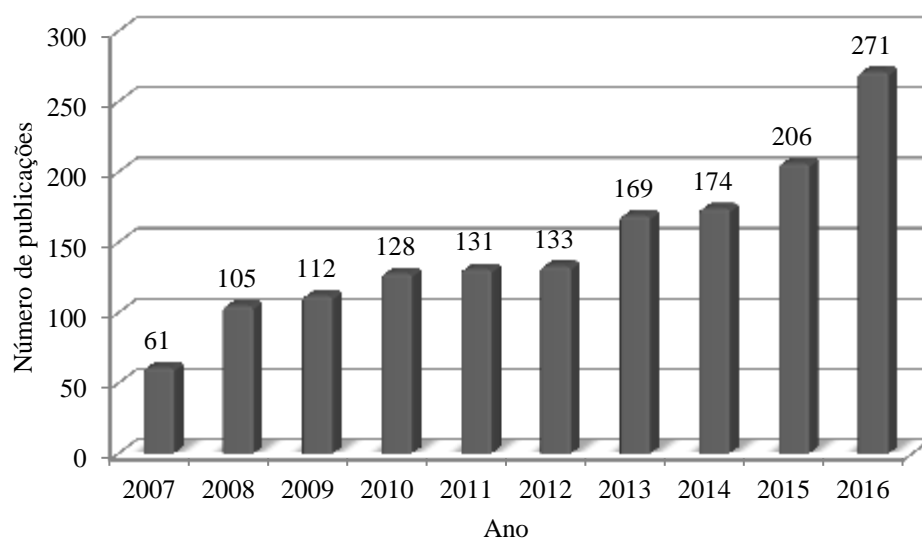
Apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, a seguir é apresentada a análise dos resultados encontrados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Ano das publicações

Um total de 1490 resultados foi encontrado na última década sobre conflito trabalho-família na base de dados da *Web of Science*. A Figura 1 mostra a quantidade de artigos publicados por ano. Em todos os anos analisados o número de artigos foi superior à quantidade publicada no período anterior.

Figura 1 – Quantidade de publicações sobre conflito trabalho-família na última década



Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Sendo assim, a análise do histórico temporal de publicações a respeito da temática conflito trabalho-família revela que o assunto tem ganhado relevância e provocado o interesse dos pesquisadores com o passar dos anos. Destaque para o ano de 2016, cujo número de publicações (271) foi o maior no período em questão, equivalente a aproximadamente 18% do total de trabalhos da última década.

4.2 Áreas temáticas

Na Tabela 1 estão as principais áreas temáticas relacionadas ao estudo do conflito trabalho-família.

Tabela 1 – Principais áreas temáticas das publicações sobre conflito trabalho-família

Áreas temáticas	Nº de publicações
<i>Psychology</i> (Psicologia)	642
<i>Business Economics</i> (Economia de negócios)	505
<i>Public Environmental Occupational Health</i> (Saúde pública ambiental)	191
<i>Social Sciences Other Topics</i> (Ciências sociais outros tópicos)	135
<i>Sociology</i> (Sociologia)	104
<i>Family Studies</i> (Estudos familiares)	51
<i>Sport Sciences</i> (Ciências do esporte)	44
<i>Education Educational Research</i> (Pesquisa educacional)	37
<i>Psychiatry</i> (Psiquiatria)	35
<i>Computer Science</i> (Ciência da computação)	33
<i>Women S Studies</i> (Estudos de mulheres)	31
<i>Social Work</i> (Trabalho social)	30

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Destaca-se que as áreas de Psicologia (43,09% do total de publicações) e Economia de negócios (33,89% do total de publicações) representam juntas aproximadamente 77% dos estudos referentes à temática na última década. Uma observação importante a ser feita é que um mesmo trabalho pode estar relacionado a mais de uma área temática.

Nos estudos na área de Psicologia, alguns exemplos envolvem: (1) influência da personalidade sobre a relação entre suporte social e conflito trabalho-família (SELVARAJAN; SINGH; CLONINGER, 2016); (2) proposta de um modelo causal dos efeitos dos seis tipos de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (tempo, tensão e comportamento para cada tipo de conflito) sobre a saúde mental e física de enfermeiros para identificar os conflitos mais perigosos já enfrentados (CHARKHABI; SARTORI; CESCHI, 2016); e (3) diferenças entre países para o conflito trabalho-família no que diz respeito aos aspectos culturais, institucionais e econômicos (ALLEN *et al.*, 2015).

Nos estudos na área de Economia de negócios, exemplos de trabalhos incluem: (1) agenda de pesquisa sobre conflito trabalho-família e emoção por meio de diferentes lentes paradigmáticas (BOCHANTIN; COWAN, 2016); (2) papel da identificação organizacional na redução do conflito trabalho-família em empregos de alto risco como, por exemplo, bombeiros (ALLEN *et al.*, 2016); e (3) avaliação das características do trabalho e seus efeitos no conflito trabalho-família para casais em que ambos trabalham (KUNDU *et al.*, 2016).

A existência de publicações sobre conflito trabalho-família nas áreas de saúde pública ambiental, ciências sociais, sociologia, estudos familiares, ciências do esporte entre outros manifesta a pluralidade do tema no âmbito internacional. Porém, no Brasil, o conflito

trabalho-família não tem sido um tópico muito estudado, não apenas nos estudos de administração, mas em geral. A precariedade de pesquisas a esse respeito pode ser exemplificada pela busca (sem estipulação de tempo) em algumas bases de dados brasileiras. Na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) o termo “conflito trabalho-família” retorna 43 resultados. Desses, 40 são artigos e 28 estão em português, dentre os quais 11 são da área de Ciências Humanas, nove de Ciências da Saúde e oito de Ciências Sociais Aplicadas. No Portal de Periódicos CAPES/MEC, ao procurar pelo termo “conflito trabalho-família”, são encontrados 18 resultados. Desses, 15 são artigos, dois são atas de congressos e um é dissertação de mestrado. Entre os artigos, sete foram publicados em português, sendo que três são da área de administração, três de psicologia e um da saúde. Por último, em busca similar no *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell), o termo “conflito trabalho-família” é encontrado em dois trabalhos, ambos da área de administração. O resultado dessas três bases de dados é um indicador de que, no Brasil, a temática central desse estudo tem amplo campo para desenvolvimento de pesquisas nas diferentes áreas do conhecimento.

4.3 Título das fontes

No que diz respeito às principais fontes que publicaram sobre a temática conflito trabalho-família na última década, destacam-se os *journals* elencados na Tabela 2.

Tabela 2 – Título das fontes das publicações sobre conflito trabalho-família

Título das fontes	Nº de publicações
<i>Journal of Vocational Behavior</i>	53
<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	44
<i>Journal of Managerial Psychology</i>	32
<i>Journal of Applied Psychology</i>	30
<i>International Journal of Psychology</i>	28
<i>International Journal of Human Resource Management</i>	27
<i>Journal of Athletic Training</i>	25
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	24
<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	19
<i>Journal of Family Issues</i>	18
<i>Social Indicators Research</i>	17
<i>Journal of Management</i>	15
<i>Stress and Health</i>	15

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Era de se esperar, levando-se em consideração as principais áreas temáticas já destacadas, que as principais fontes estariam relacionadas à psicologia e à administração. O *Journal of Vocational Behavior*, *journal* com maior número de publicações sobre o tema, difunde artigos principalmente relacionados à carreira e ao trabalho e inclui tópicos como escolhas de carreira, desenvolvimento de carreira, transições de trabalho, gestão do trabalho-família, entre outros. Os quatro *journals* seguintes, com 44, 32, 30 e 28 publicações sobre conflito trabalho-família, respectivamente, são da área de psicologia.

Além desses, o *Journal of Athletic Training*, por exemplo, possivelmente abrange artigos da área ciências do esporte, destacada na Tabela 1 e o *Journal of Family Issues*, artigos da área de estudos familiares, também apresentada na Tabela 1.

Quanto maior o número de artigos de um tema em determinado *journal*, provavelmente mais alinhado esse tema está com o foco e escopo estabelecidos por aquela fonte. Sendo assim, a Tabela 2 indica as principais fontes internacionais sobre conflito trabalho-família, informação que pode colaborar para que os pesquisadores conheçam as principais diretrizes de um *journal* ao iniciar uma pesquisa sobre a temática.

4.4 Principais autores

Treze autores se destacaram por publicar 10 ou mais artigos sobre conflito trabalho-família nos últimos dez anos, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 – Principais autores das publicações sobre conflito trabalho-família

Autores	Nº de publicações
MAZEROLLE, S. M.	24
KARATEPE, O. M.	20
ALLEN, T. D.	17
DEMEROUTI, E.	15
HAMMER, L. B.	15
BAKKER, A. B.	14
KOSSEK, E. E.	14
MATTHEWS, R. A.	14
KELLY, E. L.	13
MICHEL, J. S.	12
PITNEY, W. A.	12
CINAMON, R. G.	11
MOEN, P.	10

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Stephanie M. Mazerolle, autora responsável por 24 publicações envolvendo o conflito trabalho-família é docente na *University of Connecticut*, segunda instituição com maior número de artigos sobre a temática (ver Tabela 4). De acordo com o site da universidade, as áreas de estudo de Mazerolle envolvem: treino atlético, socialização profissional e organizacional, esgotamento físico e mental no trabalho, satisfação no trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida, pesquisa qualitativa, educação clínica e orientação (UCONN, 2017).

Osman M. Karatepe, autor de 20 trabalhos a respeito da temática é professor de marketing na Faculdade de Turismo da *Eastern Mediterranean University* (ou *Doğu Akdeniz Üniversitesi*, apresentado na Tabela 4 como *Dogu Akdeniz University*). Seus interesses de pesquisa incluem marketing e administração, marketing interno e administração estratégica. Mais especificamente, Karatepe estuda temas como: qualidade do serviço, satisfação e fidelidade do cliente, conflito trabalho-família, esgotamento físico e emocional, processo de internacionalização de pequenas e médias empresas, entre outros (EMU, 2017).

Além desses, autores como Allen, Demerouti, Hammer e outros também parecem ter o conflito trabalho-família como um de seus principais temas de pesquisa, visto que tiveram, em média, pelo menos um trabalho por ano publicado sobre o assunto na última década.

Para os pesquisadores interessados no tema conflito trabalho-família, inteirar-se dos autores representantes ou expoentes da área pode ser relevante tanto no sentido de realizar *network* e estabelecer redes de pesquisa, quanto para identificar as lacunas que estão sendo encontradas em seus trabalhos (seja no que diz respeito a limitações ou pesquisas futuras).

4.5 Instituições

Na Tabela 4 estão listadas as principais instituições vinculadas à publicação de trabalhos nos últimos dez anos sobre o conflito trabalho-família.

Tabela 4 – Principais instituições das publicações sobre conflito trabalho-família

Instituições	Número de publicações
<i>State University System of Florida</i>	66
<i>University of Connecticut</i>	41
<i>Oregon University System</i>	37
<i>Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education Pcshe</i>	32
<i>Penn State University</i>	31
<i>University of Minnesota System</i>	30
<i>University Of Minnesota Twin Cities</i>	30
<i>Portland State University</i>	29
<i>University of North Carolina</i>	26
<i>Harvard University</i>	25
<i>Michigan State University</i>	25
<i>University of South Florida</i>	24
<i>Erasmus University Rotterdam</i>	23
<i>Texas A M University System</i>	23
<i>University System of Georgia</i>	22
<i>California State University System</i>	21
<i>Dogu Akdeniz University</i>	20
<i>Tel Aviv University</i>	20

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Das 18 universidades apresentadas na Tabela 4 apenas três não estão localizadas nos Estados Unidos: *Erasmus University Rotterdam*, na Holanda; *Dogu Akdeniz University*, em Chipre; e *Tel Aviv University*, em Israel.

O grande número de publicações decorrentes de universidades localizadas nos Estados Unidos está relacionado ao fato de esse ser o país com maior quantidade de trabalhos sobre a temática na última década, conforme é explicitado no tópico a seguir.

4.6 Países e idiomas

Quando observado o número de publicações em relação ao país de origem, os Estados Unidos recebe notoriedade com 615 estudos, equivalente a 41,28% do total de trabalhos do período analisado. Em seguida, conforme a Tabela 5, também se destaca a China, o Canadá, a Austrália, a Alemanha, a Holanda e a Inglaterra com mais de 60 publicações cada nos últimos dez anos.

Tabela 5 – Países com publicações sobre conflito trabalho-família

Países	Número de publicações
Estados Unidos	615
China	146
Canadá	109
Austrália	92
Alemanha	65
Holanda	65
Inglaterra	62
Taiwan	49
Espanha	48
Israel	47
Turquia	42
Suécia	39
Malásia	30
Coréia do Sul	29
Itália	25

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

Além dos países apresentados na Tabela 5, outros 37 tiveram pelo menos dois trabalhos publicados na última década. Entre eles está o Brasil, com sete estudos sobre o conflito trabalho-família. Esse resultado relacionado ao Brasil revela lacunas sobre o estudo desse tópico no âmbito nacional, conforme já mencionado no item 4.2.

Em relação ao idioma utilizado nas publicações sobre conflito trabalho-família destaca-se o inglês, com 1440 trabalhos publicados, que representa 96,64% da amostra. Nos demais estudos, os idiomas foram: francês (10), polonês (8), alemão (7), espanhol (5), italiano (4), chinês (3), tcheco (3), português (3), croata (2) e eslovaco (2).

4.7 Conflito trabalho-família e *hot topics*

Como apresentado no tópico referente aos procedimentos metodológicos, a fim de encontrar os *hot topics* relacionados ao conflito trabalho-família foi feita uma análise das publicações encontradas na base de dados da *Web of Science* e da fundamentação teórica percorrida. O conhecimento prévio das pesquisadoras a respeito do tema também foi fundamental para a seleção inicial dos possíveis *hot topics*.

Após a análise dos 40 tópicos inicialmente propostos, na Tabela 6 estão os 22 com maiores índices h-b. A coluna “número de publicações” refere-se à seguinte pesquisa conjunta: “*work-family conflict*” and “tópico” (*job satisfaction, health, turnover, etc.*). O índice h-b é calculado pela própria base de dados e encontra-se na terceira coluna da tabela a seguir.

Os tópicos estão organizados em ordem decrescente quanto ao índice h-b, índice referente ao número de citações de uma temática em determinado período de tempo. Por essa razão, não necessariamente as combinações com maior número de publicação terão um índice h-b maior.

Tabela 6 – Tópicos relacionados ao conflito trabalho-família

Tópicos	Número de publicações	Índice h-b
<i>Job satisfaction</i> (satisfação no trabalho)	315	38
<i>Health</i> (saúde)	448	37
<i>Turnover</i> (rotatividade)	189	29
<i>Well-being</i> (bem-estar)	197	28
<i>Life satisfaction</i> (satisfação com a vida)	156	28
<i>Burnout</i> (esgotamento físico e mental)	214	28
<i>Dual-earner couples</i> (casais de dupla renda)	97	25
<i>Employed parents</i> (pais empregados)	69	24
<i>Job demands</i> (demandas do trabalho)	138	24
<i>Spillover</i> (transbordamento)	123	24
<i>Organizational support</i> (apoio organizacional)	109	24
<i>Gender differences</i> (diferenças de gênero)	117	23
<i>Children</i> (filhos)	185	22
<i>Organizational commitment</i> (compromisso organizacional)	107	22
<i>Mental health</i> (saúde mental)	138	21
<i>Emotional exhaustion</i> (exaustão emocional)	89	19
<i>Engagement</i> (compromisso)	82	16
<i>Supervisor support</i> (apoio do supervisor)	70	16
<i>Childcare</i> (cuidado de crianças)	39	13
<i>Flexible work</i> (trabalho flexível)	31	12
<i>Work-life balance</i> (equilíbrio trabalho-vida)	70	12
<i>Workload</i> (carga de trabalho)	50	12

Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

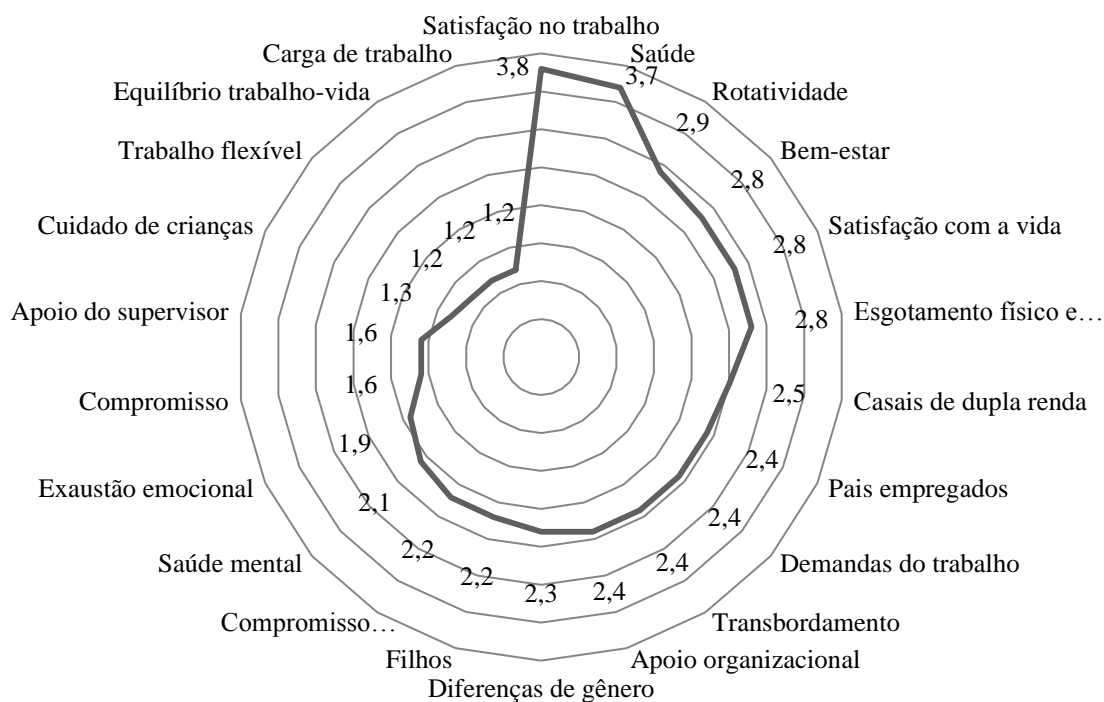
Apresentados os índices h-b dos tópicos relacionados ao conflito trabalho-família, o resultado do índice m está evidenciado na Figura 2. Para o cálculo desse índice, é necessário dividir o índice h-b pelo período de tempo em que a análise está sendo realizada, nesse caso, 10, pois a pesquisa avalia as publicações na última década.

Conforme apresentado na Figura 2, 15 tópicos foram considerados *hot topics*, isto é, assuntos que têm sido comumente associados à temática central desse estudo, o conflito trabalho-família. Além desses, sete tópicos foram destacados como possíveis *hot topics*. Algumas considerações sobre essas combinações são feitas a seguir.

A **satisfação no trabalho** e a **satisfação com a vida** podem estar relacionadas ao **equilíbrio entre os papéis do trabalho e da família** bem como com o **apoio organizacional**, **apoio do supervisor** e dos colegas de trabalho (PATTUSAMY; JACOB, 2016; ALEGRE; MAS-MACHUCA; BERBEGAL-MIRABENT, 2016; LAMBERT *et al.*, 2016). Nos casos em que não há satisfação com o trabalho ou essa satisfação é baixa, a intenção de sair do emprego pode aumentar, elevando, conseqüentemente, a **rotatividade**.

Questões de **saúde**, **saúde mental**, **esgotamento físico e mental**, **transbordamento**, **exaustão emocional** e **bem-estar**, também têm sido associadas ao conflito trabalho-família já que “[...] menos conflito pode resultar em benefícios mais amplos para a saúde e bem-estar”

Figura 2 – Índice m dos tópicos listados como possíveis *hot topics*



Fonte: Elaborada pelas autoras (2017).

(RUPANNER, 2013, p. 343). Por outro lado, a presença do conflito “[...] pode levar a depressão, ansiedade e saúde geral deficiente” (ZHANG; PUNNETT; NANNINI, 2016, p. 295).

Ainda em relação aos *hot topics*, o assunto **crianças/cuidado de crianças** e idade ainda não possui consenso na literatura sobre conflito trabalho-família. Por exemplo, de acordo com Nomaguchi (2012), nos Estados Unidos, uma quantidade maior de filhos pode ser proporcional aos conflitos trabalho-família, no entanto, a idade da criança mais nova não possui relação com o conflito. Diferentemente, Oishi *et al.* (2015) relatou no que no leste asiático, o fato de ter filhos não é associado com o conflito trabalho-família. Em acordo com Oishi *et al.* (2015) e em contraste com Nomaguchi (2012), Ruppner (2013), após pesquisar diversos indivíduos de dez países, constatou que apesar de o fato de ter filhos não ser relacionado com o conflito trabalho-família, crianças pequenas são motivo de maior conflito para seus pais. Discordante dos trabalhos citados anteriormente, Sevä e Öun (2015) relataram que na Suécia tanto a presença quanto a idade da criança são preditores do conflito-trabalho família, sendo que quanto mais nova a criança, maior o conflito. Nesse sentido, nota-se que as questões relacionadas aos filhos se associam a aspectos culturais.

Questões relacionadas a gênero e **diferenças de gênero** é outro tópico que provoca ampla discussão nos estudos sobre conflito trabalho-família (conforme apresentados nos trabalhos de Adisa *et al.*, 2016; Koyuncu *et al.*, 2012; Liu; Ngo, 2017). Frequentemente a mulher é vista como mais sujeita a enfrentar conflitos entre o trabalho e a família já que a responsabilidade doméstica e familiar ainda tem maior peso para elas (GRÖNLUND; JAVORNIK, 2014). Não obstante, as mulheres também enfrentam desvantagem em aspectos biológicos, isto é, elas precisam se recuperar do parto e amamentar (REDDICK *et al.*, 2012).

Quanto aos **casais de dupla renda** ou **pais empregados**, o conflito trabalho-família pode envolver outras variáveis como, por exemplo, **trabalho flexível** e licença parental. No trabalho de Radcliffe e Cassel (2015), realizado com 24 casais, observou-se que quando a mulher tinha um trabalho flexível, as demandas da casa a sobrecarregavam, aumentando o

conflito. Para os homens, ter um trabalho flexível não teve o mesmo efeito (RADCLIFFE; CASSEL, 2015). No caso de utilização de licença parental, apesar de o período ser considerado positivo, o conflito trabalho-família pode aumentar quando a licença vai chegando ao final (GRÖNLUND; JAVORNIK, 2014).

O conflito trabalho família também pode estar associado ao **compromisso organizacional**. Esse último pode ser afetado quando há um desequilíbrio entre os papéis dos trabalhadores, isto é, quando esses percebem uma excessiva **carga de trabalho** e de responsabilidades familiares (FARRADINNA; HALIM, 2016). Por fim, altas **demandas de trabalho** e **carga de trabalho** podem estar relacionadas com **exaustão emocional** (BAERISWYL; KRAUSE; SCHWANINGER, 2016), bem como com o estresse devido ao conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (MANSOUR; TREMBLAY, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse artigo objetivou-se demonstrar o panorama das publicações relacionadas ao conflito trabalho-família disponíveis na base de dados da *Web of Science* no período de 2007 a 2016. A busca por publicações sobre o tema resultou em 1490 publicações. Ao longo dos anos é possível perceber um aumento no interesse dos pesquisadores pelo tema, evidenciado pelo crescimento no número de publicações na última década, já que em todos os anos analisados o número de artigos foi superior à quantidade publicada no período anterior.

Essas publicações estiveram relacionadas principalmente às áreas de Psicologia e Economia de negócios. Quanto às fontes em que essas publicações estavam vinculadas, destaca-se o *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Occupational Health Psychology* e *Journal of Managerial Psychology*, com 53, 44 e 32 publicações, respectivamente. Os autores mais relevantes nas publicações sobre conflito trabalho-família foram Stephanie M. Mazerolle e Osman M. Karatepe. No que diz respeito às instituições a que essas publicações estavam vinculadas, destacam-se *State University System of Florida*, *University of Connecticut* e *Oregon University System*, com 66, 41 e 37 artigos, respectivamente. Outra consideração é que dentre as 18 instituições destacadas, somente quatro não estão localizadas nos Estados Unidos, fato relacionado a esse ser o país com maior quantidade de trabalhos sobre a temática na última década. Sendo assim os Estados Unidos lideraram o ranking dos países que mais publicaram estudos relacionados ao conflito trabalho-família, com 615 publicações, seguido da China, com 146 e do Canadá, com 109. Além disso, o inglês foi o idioma predominante nesses trabalhos, equivalente a 96,64% das publicações.

Na combinação de alguns tópicos com o conflito trabalho-família foram identificados 15 *hot topics*, isto é, assuntos que têm sido comumente associados à temática central desse estudo. Esses tópicos incluíram: satisfação no trabalho, saúde, rotatividade, bem-estar, satisfação com a vida, esgotamento físico e emocional, casais de dupla renda, pais empregados, demandas do trabalho, transbordamento, apoio organizacional, diferenças de gênero, filhos, compromisso organizacional e saúde mental. Além destes, tópicos como exaustão emocional, compromisso, apoio do supervisor, cuidado de crianças, trabalho flexível, equilíbrio trabalho-vida e carga de trabalho foram considerados como possíveis *hot topics*.

Os resultados dessa pesquisa contribuem para a construção do conhecimento científico acerca do conflito trabalho-família, bem como contribui para os pesquisadores interessados na área uma vez que apresenta os principais *journals*, autores e temáticas associadas. No entanto, esse trabalho não esgota as possibilidades de apresentação de um panorama a respeito do conflito trabalho-família. Sugere-se, portanto, que estudos posteriores ampliem a técnica de coleta de dados, por exemplo, incluindo bases de dados nacionais. Pesquisas futuras também

podem investigar como os trabalhos estão sendo estruturados quanto à metodologia e identificar as redes de autores sobre conflito trabalho-família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADISA, A.; GBADAMOSI, G.; OSABUTEY, E. L. C. Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. **Gender in Management: An International Journal**, v. 31, n. 7, p. 414-433, 2016.
- ADISA, T. A., OSABUTEY, E., GBADAMOSI, G. Understanding the causes and consequences of work-family conflict: an exploratory study of Nigerian employees. **Employee Relations: The International Journal**, v. 38, n. 5, p.1-36, 2016.
- ALEGRE, I.; MAS-MACHUCA, M.; BERBEGAL-MIRABENT, J. Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter?. **Journal of Business Research**, v. 69, n. 4, p. 1390-1395, 2016.
- ALLEN, J. A.; CROWE, J.; BARAN, B. E.; SCOTT, C. Organizational Identification: A ContextSpecific Mitigating Resource of Work-Family Conflict. **Journal of Contingencies and Crisis Management**, v. 24, n. 1, p. 27-35, 2016.
- ALLEN, T. D.; FRENCH, K. A.; DUMANI, S.; SHOCKLEY, K. M. Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter?. **Journal of Vocational Behavior**, v. 90, p. 90-100, 2015.
- AZIZ, S., CONNINGHAM, J. Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gener's role. **Gender in Management: An International Journal**, v. 23, n. 8, p. 553-566, 2008.
- BAERISWYL, S.; KRAUSE, A.; SCHWANINGER, A. Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers-Work-Family Conflict as Mediator in the Job Demands-Resources Model. **Frontiers in psychology**, v. 7, 2016.
- BANKS, M. G. **An extension of the Hirsch index**: Indexing scientific topics and compounds. 2006. Disponível em: <<http://www.arxiv.org/abs/physics/0604216>>. Acesso em: 14 jun. 2017.
- BARNES, C. M.; LEFTER, A. M.; BHAVE, D. P.; WAGNER, D. T. The benefits of bad economies: Business cycles and time-based work-life conflict. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 21, n. 2, p. 235-249, 2016.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BENNETT, M. M.; BEEHR, T. A.; IVANITSKAYA, L. V. Work-family conflict: differences across generations and life cycles. **Journal of Managerial Psychology**, v. 32, n. 4, p. 314-332, 2017.
- BEUTELL, N. J., SCHNEER, J. A. Work-family conflict and synergy among Hispanics. **Journal of Managerial Psychology**, v. 29, n.6, p. 705-735, 2014.
- BOCHANTIN, J. E.; COWAN, R. L. Focusing on emotion and work-family conflict research: An exploration through the paradigms. **Journal of Management Inquiry**, v. 25, n. 4, p. 367-381, 2016.
- CHARKHABI, M.; SARTORI, R.; CESCHI, A. Work-family conflict based on strain: The most hazardous type of conflict in Iranian hospitals nurses. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 42, n. 1, p. 1-10, 2016.
- EMU. **Eastern Mediterranean University**. Disponível em: <<http://www.emu.edu.tr/omk/>>. Acesso em: 06. jul. 2017.
- FARRADINNA, S.; HALIM, F. W. The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 219, p. 241-247, 2016.

- FERRER, A., GAGNÉ, L. Family-friendly benefits? **Journal of Management and Organization**, v. 19, n. 6, p. 721-741, 2013.
- FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/9569>>. Acesso em: 25 jun. 2017.
- GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.
- GRÖNLUND, A.; JAVORNIK, J. Great expectations. Dual-earner policies and the management of work–family conflict: the examples of Sweden and Slovenia. **Families, Relationships and Societies**, v. 3, n. 1, p. 51-65, 2014.
- HILL, J. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. **Journal of Family Issues**, v. 26, n.6, p. 793-819, 2005.
- HIRSCH, J. E. An index to quantify an individual's scientific research output. **Proceedings of the National academy of Sciences of the United States of America**, v. 102, n. 46, p. 16569-16572, 2005.
- KERSLAKE, P. Do the right thing: the work/life balance pay-back. **New Zealand Management**, v. 49, n. 5, p. 28-31, 2002.
- KIECOLT, K. J. Satisfaction with work and family life: no evidence of a cultural reversal. **Journal of Marriage and Family**, v. 65, n. 1, p. 23-35, 2003.
- KNUDSEN, K. Striking a different balance: Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context. **Gender in Management: An International Journal**, v. 24, n. 4, p. 252-269, 2009.
- KOYUNCU, M; BURKE, R.J.; WOLPIN, J. Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. **Gender in Management: An International Journal**, v. 27, n. 3, p. 202-213, 2012.
- KUNDU, S. C.; PHOGAT, R. S.; DATTA, S. K.; GAHLAWAT, N. Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 24, n. 5, p. 883-907, 2016.
- LAMBERT, E. G.; MINOR, K. I.; WELLS, J. B.; HOGAN, N. L. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. **The Social Science Journal**, v. 53, n. 1, p. 22-32, 2016.
- LIU, H.; NGO, H. The effects of gender role orientation and career/family role salience on organizational identification and intention to leave. **Gender in Management: An International Journal**, v. 32, n.2, p.111-127. 2017.
- MANSOUR, S.; TREMBLAY, D. Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 28, n. 8, p. 1778-1804, 2016.
- MASCARENHAS, S. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- MATTHEWS, R. A.; DEL PRIORE, R. E.; ACITELI, L. K.; BARNES-FARRELL, J. L. Work-to-relationship conflict: crossover effects in dual-earner couples. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11, n. 3, p.228-240, 2006.
- MAZEROLLE, S. M.; BRUENING, J. E.; CASA, D. J. Work-Family Conflict, Part I: Antecedents of Work-Family Conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers. **Journal of Athletic Training**, v. 43, n.5, p. 505-512, 2008.

MCMILLAN, H. S., MORRIS, M. L., ATCHLEY, K. Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. **Human Resource Development Review**, v.10, n.1, p. 6-25, 2011.

NOMAGUCHI, K. M. Marital status, gender, and home-to-job conflict among employed parents. **Journal of Family Issues**, v. 33, n. 3, p. 271-294, 2012.

OISHI, A. S.; CHAN, R. K. H.; WANG, L. L-R.; KIM, J. Do Part-Time Jobs Mitigate Workers' Work-Family Conflict and Enhance Wellbeing? New Evidence from Four East-Asian Societies. **Social Indicators Research**, v. 121, n. 1, p. 1-21, 2015.

OLIVEIRA, L. B., CAVAZOTTE, F. S. C. N., PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **RAC**, v.17, n. 4, p. 418-437, 2013.

PATTUSAMY, M.; JACOB, J. Testing the mediation of work-family balance in the relationship between work-family conflict and job and family satisfaction. **South African Journal of Psychology**, v. 46, n. 2, p. 218-231, 2016.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2002.

RADCLIFFE, L. S.; CASSELL, C. Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual- earner couples. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 88, n. 4, p. 835-855, 2015.

REDDICK, R. J.; ROCHLEN, A. B.; GRASSO, J. J. R.; REILLY, E. D.; SPIKES, D. D. Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. **Psychology of Men & Masculinity**, v. 13, n. 1, p. 1-15, 2012.

RUPPANNER, L. Conflict between work and family: an investigation of four policy measures. **Social Indicators Research**, v. 110, n. 1, p. 327-347, 2013.

SELVARAJAN, T. T. R.; SINGH, B.; CLONINGER, P. A. Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. **Journal of Vocational Behavior**, v. 94, p. 39-56, 2016.

SEVÄ, I. J.; ÖUN, I. Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 256-272, 2015.

SILVA, M. R.; HAYASHI, C. R. M.; HAYASHI, M. C. P. I. Análise bibliométrica e cientométrica: desafios para especialistas que atuam no campo. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v. 2, n. 1, p. 110-129, 2011.

STREICH, M.; CASPER, W. J.; NICOLE SALVAGGIO, A. Examining couple agreement about work-family conflict. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 3, p. 252-272, 2008.

TAŞDELEN-KARÇKAY, A.; BAKALIM, O. The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. **Australian Journal of Career Development**, v. 26, n. 1, p. 3-13, 2017.

UCONN. **University of Connecticut**. Disponível em: <<http://kins.uconn.edu/stephanie-mazerolle/>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

WAYNE, J. H., CASPER, W. J. Why having a family-supportive culture, not just policies, matters to male and female job seekers: an examination of work-family conflict, values, and self-interest. **Sex roles**, v.75, p. 459-475, 2016.

ZHANG, Y.; PUNNETT, L.; NANNINI, A. Work-Family Conflict, Sleep, and Mental Health of Nursing Assistants Working in Nursing Homes. **Workplace Health & Safety**, v. 65, n.7, p. 295-303, 2016.