

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 $m > 2$.

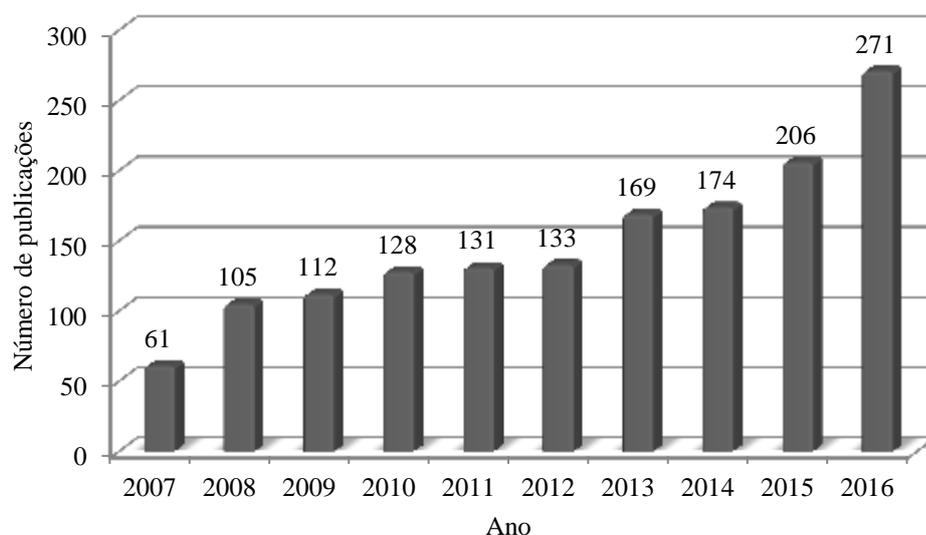
Apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, a seguir é apresentada a análise dos resultados encontrados.

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).

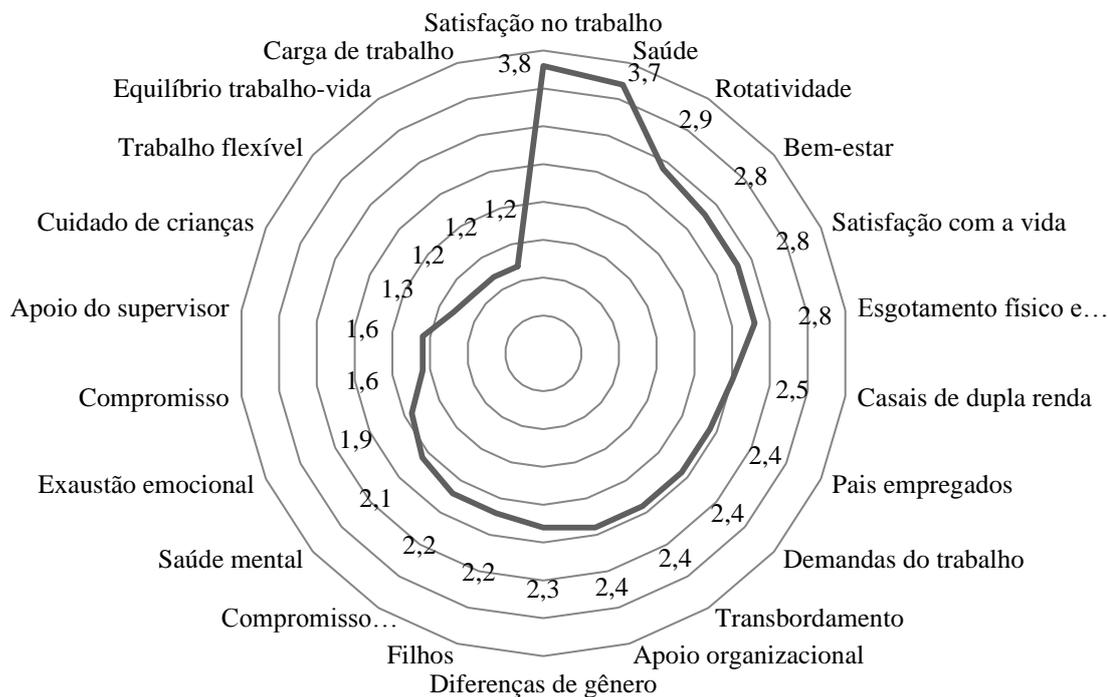
Apresentados os índices h-b dos tópicos relacionados ao conflito trabalho-família, o resultado do índice m está evidenciado na Figura 2. Para o cálculo desse índice, é necessário dividir o índice h-b pelo período de tempo em que a análise está sendo realizada, nesse caso, 10, pois a pesquisa avalia as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