



Contribuição para a Adaptação Portuguesa das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho

JOANA VIEIRA DOS SANTOS¹, & GABRIELA GONÇALVES²

Resumo

O Conflito Trabalho-Família (CTF) surge sempre que o papel desempenhado profissionalmente interfere com o desempenho do papel familiar, enquanto o Conflito Família-Trabalho (CFT) consiste no conflito que resulta da interferência do papel familiar no papel profissional.

O presente estudo pretende contribuir para a adaptação de um instrumento de avaliação de CTF e CFT para a população portuguesa: as Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). Este instrumento é constituído por 10 itens distribuídos por 2 subescalas que procuram analisar a presença do CTF e CFT, considerando a perspetiva bidirecional do conflito. A extensão destes tipos de conflito é avaliada através de duas componentes distintas, Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho, o que lhe confere um maior valor preditivo. A amostra é constituída por 635 ativos humanos de universidades públicas portuguesas.

A análise dos dados resultou na construção de uma versão portuguesa similar à original (norte-americana), mantendo a solução de 2 fatores, com bons índices de consistência interna.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; conflito família-trabalho; Escalas CTF-CFT; validação portuguesa.

¹ Doutora em Psicologia das Organizações. Professora Auxiliar, Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Algarve (UAlg).

Endereço Institucional: Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve, Campus de Gambelas, 8005-269 Faro, Portugal. E-mail: jcsantos@ualg.pt.

² Doutora em Psicologia Social. Professora Auxiliar, Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Algarve (UAlg). Diretora do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações (UAlg).



Introdução

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tem ganho especial destaque para as instituições, as empresas, as famílias e os próprios indivíduos (Pichler, 2009), uma vez que se torna cada vez mais frequente a influência familiar no contexto profissional e/ou a influência profissional no contexto familiar (Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004). As mudanças ocorridas nos últimos anos, ao nível da natureza do trabalho e nas estruturas familiares, têm contribuído para a ocorrência e manutenção do conflito família-trabalho e trabalho-família (Burge, & Culver, 1989; Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003).

As famílias são cada vez mais complexas e marcadas pela diversidade (Rothausen, 1999; Marchese, Bassham, & Ryan, 2002). O número de mulheres a trabalhar tem aumentado, o que significa que para elas as responsabilidades de trabalho juntaram-se às responsabilidades domésticas e aos homens é exigido que se envolvam mais nas tarefas familiares (Good, Gentry, & Sisler, 1990; Kinnunen, & Mauno, 1998; Allen, Herst, & Bruck, 2000; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007).

O Conflito Trabalho-Família (CTF) e o Conflito Família-Trabalho (CFT) são formas de conflito inter-papéis relacionadas, isto é, a relação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares é melhor descrita como correlacional em vez de causal. Ambos os tipos de conflito influenciam-se devido às atitudes, aos comportamentos e às emoções do indivíduo (Netemeyer, Boles, & Mcmurrian, 1996; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Frone, 2003; Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006; Steenbrugge, 2006; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007). Nesta dualidade de interações, podemos afirmar que a pressão exercida por cada um dos domínios em causa são mutuamente incompatíveis (Grenhaus, & Beutell, 1985; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006; Steenbrugge, 2006) quando as exigências na resposta a um papel dificultam a participação noutro papel (Kossek, & Ozeki, 1998).

A existência de conflito(s) entre papéis ocorre(m) sempre que a conformidade com um dos papéis dificulta a conformidade com o outro papel (Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004; Voydanoff, 2005). O CTF surge quando o papel que é exercido profissionalmente interfere com o desempenho do papel no seio familiar. Por sua vez, o CFT é o conflito que resulta da interferência do papel familiar no papel profissional (Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007; Karatepe, & Berkshi, 2008; Steinmetz, Frese, & Schmidt, 2008). Os investigadores



referem que o conflito será melhor conceptualizado se o considerarmos com várias formas, em termos de tempo, energia e comportamento (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006) e relacionado especificamente com múltiplos papéis (Kinnunen, & Mauno, 1998; Kossek, & Ozeki, 1998).

As investigações realizadas têm demonstrado, de forma consistente, que as exigências do trabalho são mais prováveis de interferir com as obrigações domésticas do que o contrário (cf. Leiter, & Durup, 1996; Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Voyadanoff, 2005). A permeabilidade dos papéis, familiar e profissional, é diferente, ou seja, os papéis familiares são menos estruturados e formais e mais vulneráveis à interferência de exigências de outros papéis (Halpern, 2005; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Consequentemente, a investigação empírica reporta-se mais vezes ao conflito trabalho-família do que ao conflito família-trabalho (Schieman, McBrier, & Gundy, 2003; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004).

Ao nível dos fatores sociodemográficos preditores do CTF/CFT, alguns estudos indicam que as mulheres experienciam maiores níveis de CTF/CFT, quando comparadas com os homens (Higgins, Duxbury, & Lee, 1994; Vinokur, Oierce, & Buck, 1999; Parasuraman, & Simmers, 2001; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004), o que pode ser justificado pela dificuldade sentida pelas mulheres em compatibilizar a carreira com a maternidade e a educação dos filhos, bem como pelo facto do papel familiar feminino constituir parte da sua identidade social (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005). O número de filhos que vive em casa relaciona-se positivamente com o conflito família-trabalho, mas não é uma variável tão significativa no caso do conflito trabalho-família (Kinnunen, & Mauno, 1998; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004).

Neste sentido, algumas investigações (cf. Parasuraman, & Simmers, 2001) apontam para a influência do CTF e CFT no bem-estar físico e psicológico dos indivíduos. Estes aspetos traduzem-se em diversos comportamentos, nomeadamente na prática reduzida de exercício físico e na adoção de comportamentos de risco, como por exemplo o abuso de álcool (Allen, & Armstrong, 2006).

As consequências comportamentais, no contexto profissional, têm sido cada vez mais alvo de estudo. Os investigadores indicam uma associação positiva entre o absentismo e o CTF (Kossek, & Ozeki, 1998) e uma relação negativa entre o CTF e a produtividade (Marchese, Bassham, & Ryan, 2002). As pesquisas identificaram ainda numerosas atitudes



negativas associadas ao CTF, como a insatisfação profissional (Steenbrugge, 2006), a ansiedade e o *burnout* (Marchese, Bassham, & Ryan, 2002), o baixo desempenho profissional (Allen, Herst, & Bruck, 2000; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004), e o *turnover* (Netemeyer, Boles, & Mcmurrian, 1996; Kossek, & Ozeki, 1998). Noutras investigações, o CTF/CFT é considerado um preditor de níveis mais baixos do bem-estar profissional (cf. Grant-Vallone, & Donaldson, 2001; Lenaghan, Buda, & Eisner, 2007) e está relacionado com uma baixa satisfação profissional.

Na tentativa de compreender a relação entre CTF e CFT e as empresas, destacam-se as investigações que têm procurado perceber em que medida as organizações contribuem para a existência do conflito, bem como de que forma podem harmonizar a relação entre o trabalho e a família. No primeiro caso, as investigações recentes sugerem que a característica familiar mais consistente do desequilíbrio entre o trabalho e a família é a paternidade ou maternidade (por exemplo, Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004). A característica profissional que melhor prediz o conflito é variável, sendo que nalgumas investigações é apontado o número de horas de trabalho (cf. Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Frone, & Barnes, 1996; Jacob, Allen, Hill, Mead, & Ferris, 2008), enquanto outras sugerem que é o escalonamento e a flexibilidade do horário que poderá levar à ausência de conflito (cf. Pleck, & Staines, 1985; Staines, & Pleck, 1986; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004).

Quanto às possíveis estratégias para minimizar o CTF e o CFT, Mauno, Kinnunen e Ruokolainen (2006) e Premeaux, Adkins e Mossholder (2007) concluíram que a redução de níveis de conflito está fortemente relacionada com a cultura organizacional instituída. Desta forma, a cultura e as características organizacionais podem assumir-se como um instrumento precioso quando se procura reduzir os efeitos negativos relacionados com o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. Outros autores (por exemplo, Sahibzada, Hammer, Neal, & Kuang, 2005; Breaugh, & Fryne, 2008) enaltecem também o papel das políticas amigas da família (*Family-Friendly Policies*, FFP's) como um recurso importante quando um empregado procura equilibrar o seu papel familiar e profissional.

Apesar da escassez de pesquisa teórica específica que sustente a problemática do conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, a fundamentação teórica normalmente mais associada é a *Teoria dos Papéis* (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Esta teoria parte da premissa de que os indivíduos desempenham vários papéis na sua vida e que nem sempre é possível responder de igual modo a cada um deles. A multiplicidade de papéis,



e respetivas exigências, levam à dificuldade em desempenhar cada um dos papéis com sucesso. A consequência última é o despoletar de um conflito pessoal (Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007).

Muito embora procure responder às causas do CTF e do CFT, esta teoria é limitada, já que não contempla variáveis moderadoras que podem estar ligadas a este tipo de conflito, para além de não explicar como é que os indivíduos tentam lidar com esse conflito percebido. Como tal, o modelo alternativo, e atualmente considerado como mais apropriado para explicar o desequilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional, é o modelo da *Conservação dos Recursos*, apresentado por Hobfoll (1989; Hobfoll, & Lilly, 1993). Este modelo foi posteriormente utilizado por Grandey e Cropanzano (1999) para examinar a relação entre os elementos stressores e as pressões familiares e profissionais.

Segundo este modelo, os indivíduos procuram adquirir e guardar recursos. Esses recursos são definidos como «os objetos, características pessoais, condições ou energias que são valorizados pelo indivíduo ou que servem como meios para atingir esses objetos» (Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007, p.707). Os recursos podem ser utilizados para resolver problemas e como estratégias de *coping* ou revestirem-se sob a forma de suporte social, autonomia ou comportamentos de escape estabelecidos.

O que o presente modelo pretende demonstrar é a existência de características, ao nível da família e do trabalho, que podem potenciar ou fragilizar os nossos recursos e consequentemente, contribuir ou não para o conflito trabalho-família e para o conflito família-trabalho.

Importa ressaltar que o estudo do CTF/CFT deve ter em consideração as diferenças na tendência dos indivíduos para compensar as dificuldades, ou deceções, numa área da sua vida. Cada um de nós percebe de forma diferente a perda de recursos e reage de forma distinta para minimizar esses danos. Por exemplo, pessoas com autoestima elevada encaram a perda de recursos menos drástica, pois acreditam que conseguem superar as dificuldades. Os instrumentos utilizados para medir esta variável procuram avaliar os sentimentos de um indivíduo em relação à extensão da pressão e da incompatibilidade entre os papéis profissional e familiar (Rothausen, 1999; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

A sociedade atual caracteriza-se por um cenário de crise económica e elevada taxa de desemprego, pelo que introduz uma maior competitividade no mercado laboral, fazendo com que aos profissionais no ativo sejam exigidos níveis de desempenho acima dos 100%, pois



caso não consigam acompanhar o ritmo, há quem queira acolher esse posto de trabalho. Simultaneamente, a sociedade impõe ritmos sociais e familiares bastante exigentes e desafiadores, com frequência as figuras dos avós que passavam bastante tempo com os netos não se encontram perto ou ainda estão no ativo e com pouca disponibilidade, o que faz crescer as exigências aos pais. A par disso, o aumento da esperança média de vida faz com que os filhos tenham, com frequência, a seu cargo o apoio aos progenitores idosos. Assim, o investimento nas tarefas profissionais pode ultrapassar as fronteiras desta esfera e interferir nas dinâmicas familiares, bem como os desafios familiares podem interferir com as tarefas profissionais. Beutell e Wittig-Berman (1999) salientam que quanto maior for a importância que o trabalho tem para o indivíduo, maior a sua perceção sobre a interferência do mesmo com o desempenho dos papéis e responsabilidades relativas à vida familiar.

Numa época caracterizada por tantos desafios parece-nos de especial importância compreender a presença destes conflitos nos profissionais ativos portugueses. Neste sentido, um primeiro passo consiste na validação de um instrumento de avaliação que permita identificar a presença do CTF ou do CFT junto dos profissionais portugueses. O presente estudo pretende contribuir para a adaptação das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho (CTF-CFT) de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) para a realidade portuguesa.

Metodologia

Amostra

A amostra, não probabilística, foi obtida por conveniência e integra 635 participantes. A amostra é constituída por mais participantes do género feminino ($N=375$; 59.06%) do que masculino ($N=260$; 40.94%). As idades variam entre os 23 e os 64 anos, a média é de 39.77 anos ($DP=9.13$).

Quanto às habilitações dos inquiridos, variam entre o 1º ciclo e o doutoramento: 1 participante (0.2%) tem o 1º ciclo; 1 participante (0.2%) tem o 2º ciclo; 7 participantes (1.1%) têm o 3º ciclo; 45 participantes (7.1%) têm o ensino secundário; 7 inquiridos (1.1%)



apresentam o bacharelato; 201 participantes (31.7%) têm licenciatura; 204 participantes (32.1%) têm mestrado; 169 participantes (26.6%) têm doutoramento.

No que respeita ao subsistema, 424 sujeitos (66.8%) pertencem ao ensino universitário, enquanto 205 sujeitos pertencem ao politécnico (32.3%) e 6 (0.9%) não identificaram.

Instrumento

Neste estudo foram aplicadas as Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho (CTF-CFT; *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, WFC-FWC) de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996).

Este instrumento, que é constituído por 10 itens, considera a componente bidirecional do conflito, usando 2 subescalas independentes para medir a extensão, tanto do Conflito Trabalho-Família (CTF), como do Conflito Família-Trabalho (CFT), o que lhe confere um maior valor preditivo. Assim sendo, a cada um dos tipos de conflito correspondem 5 itens. As respostas são obtidas através de uma escala de tipo *Likert* com 7 pontos, sendo que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 7 a “Concordo Totalmente”. Ao participante é pedido que indique em que grau concorda ou discorda de cada uma das afirmações.

No âmbito da precisão, os índices de consistência interna da CTF-CFT, obtidos através dos alfas de Cronbach, foram de 0.88 para CTF e de 0.89 para CFT. No âmbito da validade, os estudos realizados com recurso à Análise Fatorial Confirmatória (AFC) em 3 amostras diferentes permitiram concluir que o CTF e o CFT estão relacionados, mas que se tratam de constructos distintos (Fields, 2002).

Os estudos efetuados por Netemeyer e colaboradores (1996) indicam que o Conflito Trabalho-Família e o Conflito Família-Trabalho estão correlacionados negativamente com a satisfação profissional e a satisfação com a vida. Especificando, o Conflito Trabalho-Família correlaciona-se positivamente com o número de horas de trabalho, enquanto que o Conflito Família-Trabalho está positivamente correlacionado com o número de filhos que vivem em casa.

A escala foi inicialmente traduzida de inglês para português, sendo posteriormente traduzida de português para inglês, de forma a satisfazer a validade de conteúdo (cf. Nunnally, 1978). Esta última tradução foi realizada por um inglês nativo, residente há décadas em Portugal. Após a comparação com a versão em inglês, realizaram-se algumas alterações na



versão portuguesa. Foi realizado um pré-teste junto de 98 participantes, ativos humanos de instituições escolares públicas, de outros graus de ensino, como seja o Básico (52 profissionais) e o Secundário (48 profissionais).

Procedimentos

Procedeu-se à construção de uma plataforma *online* para recolha de dados, a qual foi utilizada na tentativa de minimizar a desejabilidade social das respostas, já que a temática espelha a relação do indivíduo com a instituição na qual trabalha. De modo a garantir que a apresentação se encontrava clara e objetiva, o experimentador testou-a com 15 participantes, os quais acederam *online* ao questionário final, responderam ao mesmo, dando algumas sugestões. Estes participantes não foram incluídos na amostra final.

Depois dos pedidos de autorização efetuados às Reitorias de todas as Instituições de Ensino Superior Públicas Portuguesas, a explicar o estudo e a solicitar a possibilidade de divulgação aos colaboradores da instituição, o questionário esteve online durante seis meses para que os potenciais respondentes o pudessem aceder, após um contacto via *e-mail* do experimentador.

A informação recolhida foi posteriormente organizada e analisada, de acordo com os objetivos do estudo. Os dados foram processados com recurso ao programa SPSS – *Statistical Package for Social Sciences* (versão 19) e ao AMOS (versão 7) e a significância foi assumida ao nível de 0.05.

Resultados

De modo a analisar a estrutura fatorial da CTF-CFT observaram-se os valores do KMO e do teste de esfericidade de Bartlett, verificando-se que a análise poderia ser realizada (KMO=0.87; $\chi^2=852.59$, $p=0.00$). A Análise em Componentes Principais (ACP), com recurso à rotação *varimax*, permitiu observar dois componentes, os quais explicam aproximadamente 69% da variância dos resultados obtidos.

Tabela 1 – Matriz dos componentes principais (com rotação *varimax*) para a CTF-CFT.

	COMPONENTE 1	COMPONENTE 2
Item 1	0.765	-0.477
Item 2	0.779	-0.505
Item 3	0.764	-0.450
Item 4	0.281	-0.299
Item 5	0.646	-0.533
Item 6	0.693	0.066
Item 7	0.685	0.501
Item 8	0.738	0.572
Item 9	0.522	0.651
Item 10	0.710	0.536

Na Tabela 1 e na Figura 1 podemos verificar que cada componente é constituído por cinco itens. O primeiro componente, Conflito Trabalho-Família, contempla os itens 1 a 5, ficando esta escala com um coeficiente de consistência interna de 0.888 nesta dimensão. O componente Conflito Família-Trabalho, que inclui os itens 6 a 10, apresenta um coeficiente alfa de Cronbach de 0.871.

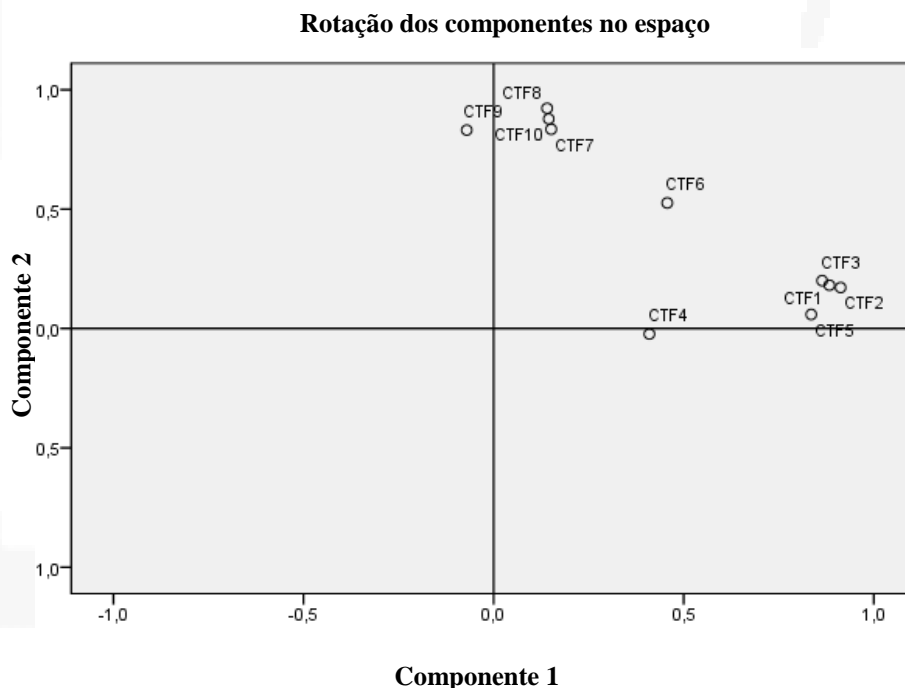


Figura 1 – Componentes principais da CTF-CFT.

Após esta análise exploratória, testámos confirmatoriamente vários modelos, através da AFC, de modo a identificar o melhor ajustamento possível (Fan, Thompson, & Wang, 1999).

No Modelo 1 considerou-se apenas um factor. No Modelo 2 testou-se a bi-dimensionalidade da CTF-CFT (Conflito Trabalho-Família; Conflito Família-Trabalho). No Modelo 3 utilizou-se a mesma estrutura bi-factorial, mas ortogonal. No Modelo 4 e no Modelo 5 eliminaram-se alguns itens: inicialmente o item 4, face à sua correlação elevada em ambos os factores, e seguidamente o item 6, pela mesma razão.

Tabela 2 – Sumário dos modelos de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho testados.

Modelo	Número de fatores	χ^2	df	CFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA
1	Unifatorial	1432.17 ($p=0.000$)	35	0.631	0.605	0.379	0.440	0.251
2	Bi-fatorial correlacionados	211.18 ($p=0.000$)	34	0.953	0.938	0.900	0.175	0.091
3	Bi-fatorial ortogonal	282.99 ($p=0.000$)	35	0.934	0.922	0.878	0.453	0.106
4	Bi-fatorial correlacionados (sem 1 item)	164.93 ($p=0.000$)	26	0.962	0.948	0.910	0.172	0.092
5	Bi-fatorial correlacionados (sem 2 itens)	70.88 ($p=0.000$)	19	0.984	0.972	0.948	0.065	0.005

Nota: CFI = Comparative Fit Index; GFI = Goodness-of-fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-fit Index; SRMR = Standardized Root Mean Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

Conforme é possível observar na Tabela 2, o modelo que obteve melhor ajustamento foi o último, ou seja, o Modelo 5. Através do Modelo 2, verificámos que o item 4 (“*O meu emprego não permite ausências por motivos familiares*”) e o item 6 (“*As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego*”) se encontravam moderadamente relacionados com os dois fatores, o que estava a enfraquecer o modelo. A eliminação destes itens tornou o modelo fatorial mais robusto.

O Modelo 5 (ver Tabela 2 e Figura 2) revela o bom ajustamento da estrutura fatorial da CTF-CFT (Conflito Trabalho-Família; Conflito Família-Trabalho): $\chi^2(19)=70.88$, $p=0.000$; $\chi^2/df=3.70$; CFI=0.984; GFI=0.972; AGFI=0.948; SRMR=0.065; RMSEA=0.005. O rácio χ^2/df , ao ser próximo do valor 3, tem qualidade para um ajustamento adequado, de acordo com as sugestões de Carmines e McIver (1983). Os valores de CFI, GFI e AGFI representam, de acordo com Hu e Bentler (1998, 1999), um bom ajustamento, dada a sua proximidade ao valor 1. Os índices SRMR e RMSEA demonstram igualmente o bom ajustamento deste

modelo (Bentler, 1992; Browne, & Cudeck, 1993; Mcculloguh, Huebner, & Laughling, 2000).

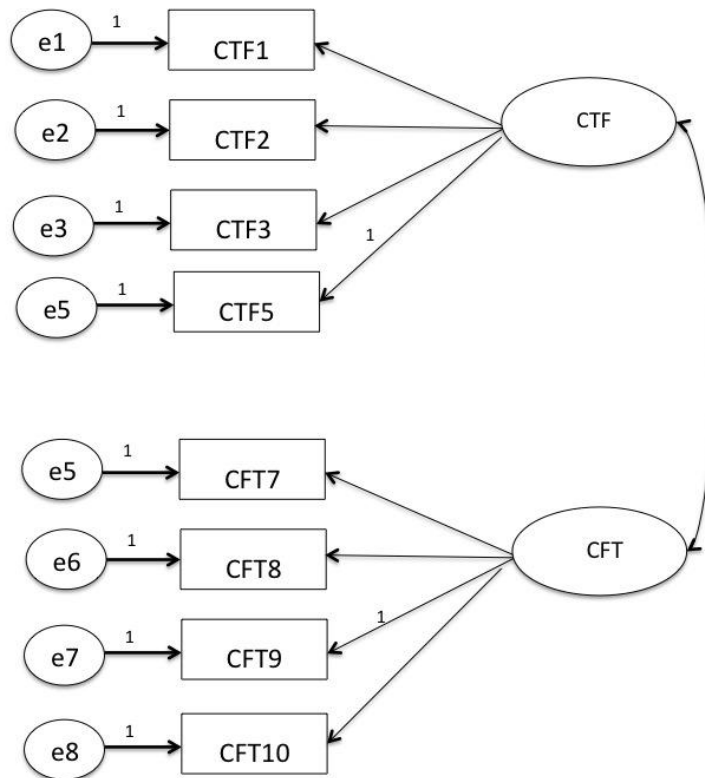


Figura 2 – Estrutura fatorial confirmatória da versão portuguesa da CTF-CFT.

Por último, foi calculado o alfa de Cronbach para o total da escala ($\alpha=0.867$). Este índice de consistência interna aproxima-se do valor alcançado no estudo da versão original de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) ($\alpha=0.880$).

No primeiro fator, Conflito Trabalho-Família (CTF), que na versão original contempla os itens de 1 a 5, o item 4 foi eliminado. O coeficiente alfa para esta escala é de 0.921 (se se considerasse o item 4, o coeficiente alfa seria 0.888), enquanto que o valor obtido no estudo da versão original foi de 0.880 (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

No segundo fator, Conflito Família-Trabalho (CFT), que na versão de Netemeyer e colaboradores (1996) contempla os itens de 7 a 10, o item 6 foi eliminado. Esta escala apresenta um alfa de Cronbach de 0.854 (considerando o item 6, o alfa de Cronbach seria 0.800). No estudo da versão original, o coeficiente alfa foi de 0.890.



Discussão

O conflito trabalho-família e família-trabalho constituem uma temática de particular importância no mundo empresarial atual, devido às suas repercussões nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores, nomeadamente ao nível da satisfação profissional e do desempenho (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1997; Grandey, Bryanne, & Crouter, 2005).

A versão portuguesa das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho (CTF-CFT) mantém a estrutura fatorial da versão original do instrumento, replicando os resultados obtidos por Netemeyer e colaboradores (1996). Assim, embora os constructos de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho se encontrem relacionados, o presente estudo demonstra que a solução bi-fatorial é a que permite avaliar estes dois constructos de modo mais adequado. Com efeito, os dados obtidos através da AFC constituem uma importante evidência da validade constructo das escalas CTF-CFT.

Este trabalho pretende constituir um primeiro passo para o estudo do conflito trabalho-família e família-trabalho em Portugal, dada a necessidade premente de que existam instrumentos adaptados à nossa realidade. O CFT e o CTF, como vimos anteriormente, apresentam repercussões assinaláveis na e para a relação do indivíduo com a organização.

Todavia, este constitui o primeiro passo, uma vez que a amostra em estudo é constituída apenas por ativos humanos das instituições de ensino superior públicas portuguesas. Novos estudos são fundamentais, que garantam uma maior representatividade nas amostras e que estabeleçam as normas de interpretação para o nível de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em função do género.

A título ilustrativo, os resultados de um estudo desenvolvido por Martinengo, Jacob e Hill (2010), com uma amostra de funcionários da IBM em 79 países ($N=41.813$), mostram que ter crianças pequenas em casa é o catalisador fundamental para as diferenças de género no conflito trabalho-família. Estes resultados significam que a fase da vida é um conceito importante a considerar na investigação relacionada com o género e o conflito trabalho-família. Deste modo, seria importante desenvolver um estudo mais amplo em Portugal, uma vez que este tipo de resultados são a base para o desenvolvimento de políticas de trabalho atentas a mudanças na articulação trabalho-família, durante o ciclo da vida familiar. A minimização dos efeitos do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho, avaliados através das escalas CTF-CFT, poderão ser garantidos com recurso a políticas organizacionais



amigas das famílias. Estas podem assumir iniciativas muito diversificadas, como sejam: parcerias com empresas de serviços diversos (*Helpline* Serviços de Suporte que podem ser utilizados pelos colaboradores: costureira, *baby-sitter*, serviços de enfermagem); parcerias com Associações para o Desenvolvimento Ocupacional (e.g., descontos em colónias de férias para filhos de colaboradores); programas de estágios para filhos de colaboradores; atenção particular ao aumento da natalidade dos colaboradores (e.g., envio de ramo de flores a todas as mães, divulgação por correio eletrónico para todos os funcionários a dar conhecimento da novidade).

A garantia de políticas amigas da família não constitui, necessariamente, um aumento de custos, mas uma mudança de paradigma com repercussões importantes para todos nas organizações e fora delas. As políticas amigas da família (por exemplo, flexibilidade de horário), além de benéficas para a compatibilização das responsabilidades familiar e profissional (Dickers, Geurts, Dulk, Peper, Taris, & Kompier, 2007), são também profícuas para o desempenho da organização (Demerouti, Taris, & Bakker, 2007). Portanto, é fundamental que sejam consideradas aquando da definição de estratégias de gestão de recursos humanos, até mesmo em algo tão linear como a gestão dos horários de trabalho.

Bibliografia

- Allen, T.D., Herst, D.E., & Bruck, C.S. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Bentler, P.M. (1992). On the ajustament of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin, 112*(3), 400-404.
- Breaugh, J.A., & Fryne, N.K. (2008). Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology, 22*, 345-353.
- Brown, C., & Duan, C. (2007). Counselling psychologists in academia: Life satisfaction and work and family role commitments. *Counselling Psychology Quarterly, 20*(3), 267-285.



- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model adjustment. In K.A. Bollen, & J.S. Long, *Testing structural equation models* (pp.445-455). Newbury Park, CA: Sage.
- Burge, P.L., & Culver, S.M. (1989). The reciprocal relationship between work and home satisfaction for home economics teachers. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 17(4), 337-350.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carmines, E.G., & McIves, P. (1983). An introduction to the analysis of models with unobserved variables. *Political Methodology*, 10(1), 51-102.
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods and model specification on structural equation modeling adjustment indexes. *Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 56-83.
- Fields, D.L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Frone, M.R., & Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(57), 57-69.
- Geurts, S.A., Kompier, M.A., Roxburgh, S., & Houtman, I.L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Good, L.K., Gentry, J.W., & Sisler, G.F. (1990). Work-family conflict and retail managers job attitudes. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 18(4), 323-335.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-score test of work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Grant-Vallone, E.J., & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.
- Grenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Halpern, D. (2005). Psychology at the intersection of work and family. *American Psychologist*, 60, 397-409.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.



- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S.E., & Lilly, R.S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128-148.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1998). Fit indices in covariance structural equation modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Huang, Y.H., Hammer, L.B., Neal, M.B., & Perrin, N.A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- Jacob, J.I., Allen, S., Hill, E.J., & Mead, N.L. (2008). Work Interference with dinnertime as a mediator and moderator between work hours and work and family outcomes. *Family and Consumer Research Journal*, 36(4), 310-327.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Willey & Sons.
- Karatepe, O.M., & Bershi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedent and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Leiter, M.P., & Durup, M.J. (1996). Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47.
- Lenaghan, J.A., Buda, R., & Eisner, A.B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 76-94.
- Marchese, M.C., Bassham, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 145-154.
- Martinengo, G., Jacob, J., & Hill, E. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31(19), 1363-1390.



- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work & Stress, 20*(3), 210-233.
- McCullough, G., Heubner, E.S., & Laughlin, J. (2000). Life events, self-concept and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in Schools, 37*, 281-291.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being. A comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 551-568.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal Stress Management, 12*(1), 43-61.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale survey. *Social Indicators Research, 92*, 449-469.
- Pleck, J.H., & Staines, G. (1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Family Issues, 6*(1), 61-81.
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L., & Mossholder, K.W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior, 28*(6), 705-727.
- Rothausen, T.J. (1999). Family in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Vocational Behavior, 20*, 817-836.
- Sahibzada, K., Hammer, L.B., Neal, M.B., & Kuang, D.C. (2005). The moderating effect of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues, 26*(6), 820-839.
- Schieman, S., McBrier, D.B., & Gundy, K. (2003). Home-to-work conflict, work qualities and emotional distress. *Sociological Forum, 18*(1), 137-164.
- Staines, G., & Pleck, J.H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Occupational Behavior, 7*(2), 147-153.
- Steenbrugge, D. (2006). *Work-family conflict in relation to organizational culture and organizational performance*. Bachelor Thesis, University Van Tilburg, Netherlands.
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior, 73*(2), 231-241.



- Stevens, D.P., Minnotte, K.L., & Kiger, G. (2004). Differences in work-to-family and family-to-work spillover among professional and nonprofessional workers. *Sociological Spectrum*, 24(5), 535-551.
- Thompson, C.A., Beauvais, L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Vinokur, A.D., Oierce, P.F., & Buck, C.L. (1999). Work-family conflicts of women in the air force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865-878.
- Voyadanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.

Contribution to the Portuguese adaptation of the Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales

Abstract

The Work-Family Conflict (WFC) appears when the professional role interferes with the performance of the family role, while the Family-Work Conflict (FWC) is the conflict that results from the interference of the family role in the professional role.

The present study aims to contribute to the Portuguese adaptation of an assessing instrument of WFC and FWC: the Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales constructed by Netemeyer, Boles and McMurrian (1996). This is a 10-item instrument with 2 subscales to measure the presence of WFC and FWC, considering the bi-directional component of the conflict. The extension of these types of conflict is analyzed in two distinct components, Work-Family Conflict and Family-Work Conflict, which confers a higher predictive value. The sample consists of 635 human assets of Portuguese public universities.

Data analysis resulted in a construction of a similar Portuguese version to the original one (north-american), maintaining the 2-factor solution, showing the same good internal consistency indices.

Keywords: work-family conflict; family-work conflict; WFC-FWC Scales; Portuguese validation.

Como citar este artigo: Santos, J.V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho. *Revista E-Psi*, 3(2), 14-30.

Received: July 29, 2013

Revision received: October 21, 2013

Accepted: November 1, 2013