

Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Adaptação Brasileira e Evidências de Validade

Fabiana dos Santos Rocha¹, Elizabeth Joan Barham²,
Ligia de Santis³

¹ <http://orcid.org/0000-0002-8975-3361> / Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0002-7270-4918> / Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0001-5127-3285> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

Resumo

A necessidade de avaliar o equilíbrio trabalho-vida pessoal para fundamentar políticas organizacionais inclusivas e a falta de um instrumento brasileiro com esta finalidade nos levaram a adaptar a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Estudo 1) e a analisar evidências de validade para essa versão (Estudo 2). Evidências com base na estrutura interna ($N = 340$) confirmaram sua estrutura tridimensional, com boa precisão dos fatores (0,80 a 0,93). A análise de evidências com base na relação com variáveis externas (satisfação no trabalho e estresse ocupacional) apresentou correlações de magnitude entre 0,26 e 0,48 ($N = 181$). Concluímos que a versão adaptada do instrumento se mostrou adequada para uso no Brasil. Sua utilização poderá contribuir para o avanço das pesquisas e para uma melhor fundamentação de políticas organizacionais que beneficiem trabalhadores e organizações. Estudos futuros, com uma amostra mais representativa da população brasileira, poderão ampliar as evidências de validade para essa escala.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho, equilíbrio trabalho-família, avaliação.

Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Brazilian Adaptation and Evidence of Validity

Abstract

The need to evaluate work-life balance to develop inclusive organizational policies, and the lack of a Brazilian instrument for this purpose led us to adapt the Work/Life Balance Self-Assessment scale (Study 1) and to examine evidence of validity (Study 2). Evidence based on the internal structure ($N = 340$) confirmed a three-dimensional structure, with good factor reliability (0.80 to 0.93). The analysis of evidence based on the relationship with theoretically related variables (job satisfaction and occupational stress) indicated correlations ranging in magnitude from .26 to .48 ($N = 181$). Thus, we conclude that the adapted version of this scale is suitable for use in Brazil. The use of this instrument can contribute to the advancement of research and well-founded organizational policies that benefit workers and organizations. In future studies, a more representative sample of the Brazilian population is needed to increase evidence of validity for this scale.

Keywords: workplace wellbeing, work-family balance, assessment.

Escala de Autoevaluación del Equilibrio Entre la Vida Laboral y Personal: Adaptación Brasileña y Evidencia de Validez

Resumen

La necesidad de evaluar la conciliación de la vida laboral y personal para apoyar políticas organizacionales inclusivas y la falta de un instrumento brasileño para este propósito nos llevó a adaptar la Escala de Autoevaluación de Conciliación de la vida laboral y personal (Estudio 1) y a analizar evidencias de validez para esta versión (Estudio 2). La evidencia basada en la estructura interna ($N = 340$) confirmó su estructura tridimensional, con buena precisión factorial (0,80 a 0,93). El análisis de evidencia basado en la relación con variables externas (satisfacción laboral y estrés laboral) mostró correlaciones de magnitud entre 0,26 y 0,48 ($N = 181$). Concluimos que la versión adaptada del instrumento demostró ser adecuada para su uso en Brasil. Su uso puede contribuir al avance de la investigación ya una mejor fundamentación de las políticas organizacionales que beneficien a los trabajadores y las organizaciones. Futuros estudios, con una muestra más representativa de la población brasileña, podrán ampliar la evidencia de validez de esta escala.

Palabras clave: bienestar en el trabajo, equilibrio trabajo-familia, evaluación.

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um assunto de reconhecida importância social que tem impulsionado um grande número de pesquisas acadêmicas, políticas governamentais e práticas organizacionais (Wilkinson, Tomlinson, & Gardiner, 2017). Historicamente, o estudo do equilíbrio trabalho-vida pessoal foi considerado equivalente ao estudo do equilíbrio entre trabalho e família (Casper, Vaziri, Wayne, DeHauw, & Greenhaus, 2018). Isso porque, em gerações anteriores, o trabalho e a família eram considerados as duas principais esferas da vida de um indivíduo adulto, para a maior parte da população. No entanto, o recente aumento do número de indivíduos solteiros ou casados sem filhos no mercado de trabalho contribuiu para uma maior diversificação do perfil demográfico dos trabalhadores (Wilkinson et al., 2017).

Essa mudança social fez com que os empregadores observassem a necessidade de reavaliar políticas, programas e benefícios organizacionais, a fim de tornarem as organizações mais inclusivas e atraentes para estes trabalhadores. Isso porque, assim como os pais e mães trabalhadores, os indivíduos sem essas responsabilidades também desejam equilibrar as esferas profissional e pessoal de suas vidas (Casper et al., 2018). Devido a esse fenômeno, pesquisadores do comportamento organizacional de diferentes países passaram a considerar a vida fora do trabalho remunerado como um universo mais amplo que inclui, além da vida familiar, outros papéis sociais e interesses dos indivíduos, considerados por eles como significativos (Kelliher, Richardson, & Boiarintseva, 2019).

Assim, o conceito de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (*work-life balance*) pode ser entendido como a conciliação constante das demandas da vida profissional com os diferentes papéis sociais desempenhados por um indivíduo, sendo pelo menos um deles remunerado e outro não-remunerado, com um conflito mínimo entre os papéis da vida profissional e não profissional (Sirgy & Lee, 2018). Além da vida familiar, alguns pesquisadores têm citado como componentes da “vida pessoal” (ou “não-trabalho”): atividades voluntárias, envolvimento com a comunidade, atividades esportivas e de lazer, atividades religiosas e outras atividades consideradas importantes pelo indivíduo (Attar, Cagliyan, & Abdul-Kareem, 2020; Gisler et al., 2018).

Os primeiros estudos que consideraram a vida pessoal de forma mais ampla partiram da ideia de que uma vida equilibrada seria aquela em que o indivíduo conseguiria distribuir seus recursos (como tempo e energia) entre as diferentes áreas de sua vida e, como consequência, experimentaria a mesma satisfação em relação a essas diferentes áreas (Reiter, 2007). Com o avanço dos estudos, foi possível compreender que o equilíbrio entre as diferentes áreas da vida está muito mais relacionado à percepção do indivíduo do que à forma como ele distribui seus recursos (Kelliher et al., 2019). Além disso, a percepção de equilíbrio do indivíduo pode variar de acordo com suas prioridades, valores e interesses, que são passíveis de alteração, em função do contexto e do momento da vida em que o indivíduo se encontra (Attar et al., 2020).

A partir dessa visão, pesquisadores começaram a estudar as consequências decorrentes da percepção de equilíbrio e de desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os trabalhadores. Foi observado que quanto maior a percepção de equilíbrio pelo trabalhador: (a) maior sua sensação de bem-estar e satisfação com a vida (Attar et al., 2020); (b) melhor sua saúde física e mental (Brough et al., 2014) e (c) menor o nível de estresse experimentado (Aruldoss, Kowalski, & Parayitam, 2021). Por outro lado, a percepção de desequilíbrio entre as esferas profissional e pessoal tem sido apontada como um fator de risco, uma vez que está associada a problemas de saúde mental, como

depressão (Nyberg, Peristera, Bernhard-Oettel, & Leineweber, 2018) e ansiedade (Gisler et al., 2018), bem como, dificuldades de relacionamento familiar (Sirgy & Lee, 2018).

Além do impacto para a saúde e o bem-estar do trabalhador, a baixa percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal apresentou consequências negativas para as organizações, como: (a) redução do desempenho no trabalho (Haider, Jabeen, & Ahmad, 2018); (b) redução do engajamento no trabalho (Yadav, Pandita, & Singh, 2022); (c) aumento do absenteísmo (Rawashdeh, Almasarweh, & Jaber, 2016); (d) insatisfação no trabalho (Lagrana & Bayoneta, 2021); (e) redução do comprometimento organizacional (Yusnita, Gursida, & Herlina, 2022); e (f) intenção de deixar o trabalho (Alleah & Naar, 2016). Esses fatores podem contribuir para uma baixa eficiência organizacional (Yadav et al., 2022).

Diante desse cenário, evidencia-se a relevância social e científica dessa temática para a sociedade atual e a importância de uma maior investigação a respeito do tema, especificamente no Brasil (Santos & Hilal, 2018). No entanto, a falta de um instrumento brasileiro que avalie o equilíbrio trabalho-vida pessoal pode dificultar a realização de pesquisas nessa área. A fim de confirmar esta lacuna, foi realizada uma busca utilizando o Portal Periódicos CAPES. Os termos de busca utilizados foram (“equilíbrio” AND “trabalho”) OR “equilíbrio trabalho-vida” OR “conflito trabalho-vida” AND “instrumento” OR “escala” OR “medida” e suas respectivas variações em inglês, sem data de início e com data final de março de 2020. Como resultado, nenhum instrumento nacional, ou adaptado para a população brasileira, foi encontrado. Os instrumentos brasileiros encontrados estavam restritos à avaliação do equilíbrio trabalho-família (Aguilar & Bastos, 2013; Carlotto & Câmara, 2014; Gabardo-Martins, Ferreira, & Valentini, 2016).

Embora a avaliação de equilíbrio trabalho-família continue a ser importante, Kelliher et al. (2019) afirmaram que essa visão pode não ser suficiente para o embasamento de políticas e programas organizacionais, havendo a necessidade de uma avaliação que considere o termo “vida pessoal” de forma mais abrangente e inclusiva. Assim, diante da ausência de um instrumento brasileiro com essa finalidade, observam-se duas possibilidades: (a) a construção de um instrumento ou (b) a adaptação de um instrumento já existente, desenvolvido para outro contexto cultural.

O processo de adaptação transcultural de um instrumento apresenta algumas vantagens em relação ao processo de construção de um novo instrumento, como a possibilidade de investigação do mesmo construto em diferentes contextos culturais e linguísticos, comparando subgrupos entre diferentes países ou mesmo dentro de um país (Guillemin, Bombardier, & Beaton, 1993). Outra vantagem apontada por esses autores, refere-se ao fato de que o processo de adaptação transcultural é menos dispendioso e demorado que o processo de construção de um novo instrumento. Mesmo assim, a adaptação transcultural de um instrumento é um processo complexo que requer conhecimentos teóricos e competências técnicas específicas. Requer também a adaptação do conteúdo do instrumento que envolve conceitos, normas e expectativas sociais relacionadas à cultura (Cassepp-Borges, Balbinotti, & Teodoro, 2010).

Como primeiro passo, é necessário escolher o instrumento a ser adaptado. Em relação à avaliação do equilíbrio trabalho-vida pessoal, foram encontrados dois instrumentos internacionais, um de Brough et al. (2014) e outro de Hayman (2005). Para fundamentar a escolha, é importante examinar as características dos instrumentos. O instrumento de Brough et al. (2014) é uma escala com quatro itens, fundamentada em um modelo teórico

que considera o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como unidimensional. Embora essa medida apresente a vantagem de ser concisa e de seu resultado indicar a percepção de equilíbrio (ou desequilíbrio) por parte do indivíduo, seu resultado não permite identificar qual (ou quais) das esferas está contribuindo para a percepção de desequilíbrio, quando essa percepção ocorre.

O instrumento proposto por Hayman (2005) é uma derivação da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* desenvolvida por Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, & Gavin (2003), com 19 itens. Ao analisar as evidências de validade para a estrutura interna do instrumento em uma amostra de trabalhadores australianos, Hayman (2005) propôs uma redução do número de itens para 15, mantendo o modelo tridimensional proposto pelos autores originais: (a) *Work Interference with Personal Life* - WIPL - itens 1 a 7 ($\alpha = 0,93$); (b) *Personal Life Interference with Work* - PLIW- itens 8 a 11 ($\alpha = 0,85$) e (c) *Work/Personal Life Enhancement* - WPLE ($\alpha = 0,69$) – itens 12 a 15. Em 2016, Smeltzer et al. fizeram pequenos acréscimos à redação dos itens originais da escala, a fim de facilitar sua compreensão, sem que houvesse alteração no conteúdo dos itens.

Além de propor a estrutura tridimensional do construto de equilíbrio trabalho-vida, Fisher-McAuley et al. (2003) sugeriram um modelo teórico que previa a relação entre a percepção de equilíbrio trabalho-vida e três variáveis externas: estresse ocupacional, satisfação no trabalho e intenção de deixar a organização. Em relação ao estresse, com base na teoria de conservação de recursos (Hobfoll, 1989), os autores propuseram que a percepção de dificuldades de equilíbrio está relacionada à avaliação do indivíduo de que não dispõe de recursos suficientes para equilibrar as demandas oriundas do trabalho e da vida pessoal. Essa percepção funciona como um estressor para o indivíduo, aumentando seu estresse em relação ao trabalho. Quanto à satisfação no trabalho, sugeriram que essa variável também é influenciada pela percepção de equilíbrio. Além disso, esperavam que a satisfação decorrente da percepção de equilíbrio poderia mediar a relação entre o equilíbrio trabalho-vida e a intenção de deixar a organização. Com base nos resultados, encontraram evidências para as três relações propostas, e a relação de mediação se mostrou mais forte que a relação direta entre a percepção de equilíbrio e a intenção de deixar a organização.

Com o andamento das pesquisas na área, o instrumento proposto por Hayman (2005) passou a ser utilizado pelo próprio autor (Hayman, 2009; Hayman, 2010; Hayman & Rasmussen, 2013) e por pesquisadores de diferentes países, além da Austrália, como Estados Unidos (Alleah & Naar, 2016; Smeltzer et al., 2016), Israel (Orkibi & Brandt, 2015), Líbano (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016), Filipinas (Lagrana & Bayoneta, 2021) e Paquistão (Hasan, Jawaad, & Butt, 2021), apresentando resultados consistentes. Além disso, este instrumento permite identificar qual das relações entre as esferas (interferência do trabalho na vida pessoal ou interferência da vida pessoal no trabalho) está influenciando a percepção de desequilíbrio para o indivíduo.

Assim, com base nas evidências encontradas para o instrumento de Hayman (2005), consideramos cientificamente relevante realizar sua adaptação transcultural. No Brasil, as normas para o desenvolvimento e adaptação de instrumentos psicológicos seguem as diretrizes do *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education, 2014). De acordo com este manual, o processo de validação de um instrumento deve incluir a busca por evidências de precisão e a apresentação de evidências de validade de diferentes fontes. Além disso, o processo de busca por evidências de validade é entendido como um processo

contínuo e cumulativo (International Test Commission, 2017).

Diante do exposto, os objetivos do presente trabalho foram: realizar a adaptação transcultural da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Estudo 1) e analisar evidências de validade para a versão brasileira desse instrumento, com base: (a) na estrutura interna e (b) na relação com variáveis externas (Estudo 2). Para este último objetivo, foram examinadas relações entre a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal e dois construtos teoricamente relacionados -- estresse ocupacional e satisfação no trabalho. Nessa direção, testamos duas das hipóteses do modelo teórico proposto por Fisher-McAuley et al. (2003): (1) a percepção de interferência entre trabalho e vida pessoal está relacionada a percepções de estresse e (2) a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal está relacionada à satisfação no trabalho.

Estudo 1

Método.

Participantes. O critério de escolha dos participantes para as Etapas 1 a 3 foi o repertório de competências técnicas necessárias. Para a Etapa 4, o critério foi trabalhar em uma organização (pública ou privada). Os participantes serão apresentados na descrição de cada uma das etapas do procedimento.

Instrumento. Na *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Hayman, 2005) cada um dos 15 itens apresenta uma afirmação a respeito da relação entre as esferas pessoal e profissional. O respondente deve assinalar sua resposta utilizando uma escala de frequência de 7 pontos, em que 1 representa “nunca”, 4 “às vezes” e 7 “sempre”. Apenas para o item 7, “*Happy with the amount of time for non-work activities*” (“Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades que não são do trabalho”) a pontuação deve ser invertida. A instrução e os itens originais do instrumento são apresentados na Tabela 1. Concordando com Smeltzer et al. (2016), utilizamos os itens ajustados por estes autores (ver Tabela 1).

Procedimento de Coleta de Dados e Cuidados Éticos.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (protocolo 3.956.416).

O processo de adaptação do instrumento ocorreu entre março e junho de 2020. Todos os contatos foram feitos via e-mail e chamadas de áudio e vídeo, devido à necessidade de isolamento social decorrente da pandemia mundial de COVID-19. As etapas desse processo seguiram as recomendações de Beaton et al. (2000) e estão apresentadas na Figura 1. Em seguida, são descritos os participantes, os procedimentos e os resultados de cada etapa.

Etapa 1 – Tradução. Segundo Cassepp-Borges et al. (2010), a tradução inicial deve ser realizada por pelo menos dois tradutores independentes, com excelente conhecimento do idioma original e do idioma para o qual se pretende traduzir o instrumento, a fim de minimizar o risco de vieses linguísticos, psicológicos, culturais e de compreensão teórica e prática. Enquanto alguns autores defendem que os tradutores devam apresentar familiaridade técnica em relação ao construto que o instrumento se propõe a avaliar, contribuindo para uma maior equivalência entre os instrumentos, outros autores acreditam que a presença de um tradutor não familiarizado com o construto pode contribuir com uma linguagem mais próxima da população-alvo (Borsa, Damásio & Bandeira, 2012). Após o processo de tradução por cada um dos participantes, é recomendado que seja construída uma versão unificada dos itens do instrumento, que considere todas as traduções apresentadas (Guillemin et al., 1993).

Em nosso estudo, três dos participantes dessa etapa apresentavam conhecimento técnico em relação ao construto,

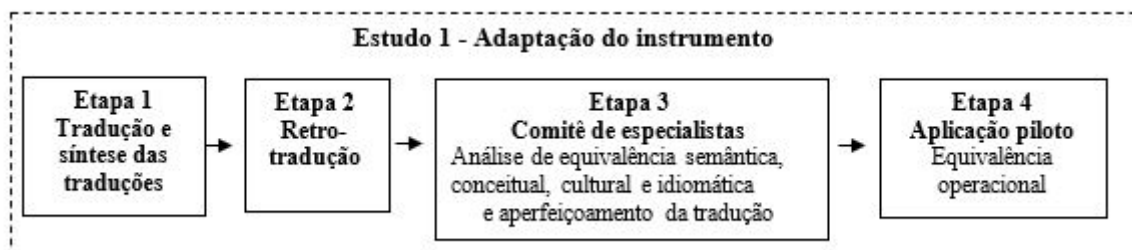


Figura 1. Etapas do processo de adaptação transcultural

devido a sua formação acadêmica em Psicologia (com titulação de doutorado concluída ou em curso). O quarto participante, com formação na área de Letras (inglês-português) não apresentava conhecimento sobre o construto, mas uma extensa experiência profissional com tradução de textos. Considerando a baixa divergência entre as quatro traduções realizadas, a unificação dessa tradução foi realizada pelas pesquisadoras autoras do estudo, em consenso.

Etapa 2 – Retrotradução. A retrotradução é um procedimento reconhecido como padrão-ouro do processo de adaptação transcultural de instrumentos (Bundgaard & Brøgger, 2019). Neste processo, a tradução unificada pelas pesquisadoras, como produto da Etapa 1, foi submetida aos participantes da Etapa 2, que a traduziram do português para o idioma original (inglês). Participaram dessa etapa dois tradutores: (1) uma aluna do curso de Psicologia, bilíngue, com dupla cidadania (brasileira e canadense) e (2) um profissional com formação superior em área distinta da Psicologia, nativo do Reino Unido (tendo o inglês como sua língua nativa) e fluente em português (casado com uma brasileira e residente no Brasil há mais de 10 anos). Ao analisarem as retrotraduções, as autoras do presente estudo concordaram que estas estavam muito próximas ao instrumento original.

Etapa 3 – Comitê de especialistas. O objetivo desta etapa é avaliar se a tradução é de fácil compreensão, além de identificar se existem inconsistências, que devem ser resolvidas com alterações no formato ou no conteúdo das instruções e dos itens, rejeitando adaptações inadequadas ou aprimorando a redação, quando necessário. O comitê de especialistas (pessoas com bom domínio dos dois idiomas, experiência com as duas culturas envolvidas e conhecimentos sobre o construto avaliado) deve examinar a equivalência entre os itens da retrotradução e do instrumento original (Bundgaard & Brøgger, 2019).

Para análise quantitativa das respostas apresentadas pelos membros do comitê, o índice IVC pode ser utilizado para verificar a porcentagem de concordância em relação à equivalência dos itens de um instrumento. Para essa análise, utiliza-se uma escala Likert com pontuação de 1 a 4, em que: 1 representa “item não equivalente”; 2 = “item necessita de grande revisão para ser avaliada a equivalência”; 3 = “item equivalente, necessita de pequenas alterações”; e 4 = “item absolutamente equivalente”. Solicita-se aos membros do comitê que pontuem cada um dos itens, usando essa escala. Itens que receberem apenas pontuação 1 ou 2 devem ser revisados ou eliminados. Para os demais itens, deve-se somar o número de respostas com valores 3 ou 4 e dividir esse resultado pelo número total de membros do comitê. O IVC deve ser calculado para cada item e o índice de concordância aceitável deve ser de no mínimo 0,80 (Souza, Alexandre & Guirardello, 2017).

A fase de refinamento da redação dos itens é qualitativa. É representada por um processo interativo entre pesquisadores e os membros do comitê, a fim de clarificar pontos controversos. Todas as sugestões e comentários dos membros do comitê são expostos e suas propostas devem ser avaliadas e revisadas (Souza

et al., 2017).

Em nosso estudo, os especialistas convidados para participarem do Comitê foram duas psicólogas doutoras, docentes efetivas em universidades públicas e pesquisadoras na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Assim, o comitê foi composto por duas autoras do presente estudo e por duas especialistas. Para a análise do instrumento, foram realizadas as análises quantitativas e qualitativas. A análise quantitativa foi realizada com base no IVC. Como resultados, nenhum dos itens foi avaliado com pontuação apenas 1 ou 2, de modo que não houve eliminação de nenhum item. Apenas em dois itens (itens 3 e 4 da Tabela 1), o IVC não alcançou o valor aceitável de concordância de 0,80, de imediato. Houve, então, uma fase qualitativa, em que as especialistas apresentaram sugestões para alteração desses itens. As sugestões foram aceitas e, após as alterações, esses itens foram reavaliados pelo comitê, alcançando o índice de concordância aceitável. Assim, todos os itens do instrumento apresentaram IVC maior que 0,80.

Etapa 4 - Aplicação piloto. Nesta etapa, uma aplicação inicial deve ser realizada com o objetivo de verificar a capacidade dos respondentes de seguir as instruções (equivalência operacional) e compreender os itens desta versão do instrumento. Os respondentes devem apresentar perfil semelhante ao do público-alvo que o instrumento se propõe a avaliar (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000).

Os participantes desta etapa foram 9 trabalhadores (seis mulheres e três homens), com idade variando entre 31 e 42 anos ($M = 39,6$ anos). Destes, 4 trabalhavam em organizações privadas e 5 em públicas. Quanto ao grau de escolaridade, o menor grau foi o ensino médio completo e o maior foi doutorado. Quanto ao estado civil, 5 participantes eram casados, 2 solteiros e 2 divorciados. Os participantes também variaram em relação a ter ou não filhos, sendo que a quantidade de filhos variou entre nenhum, 1 e 2, com três participantes em cada categoria. As respostas apresentadas pelos participantes da aplicação piloto foram muito semelhantes. Além disso, nenhum dos participantes manifestou dúvidas relacionadas à compreensão das instruções ou de qualquer um dos itens do instrumento, o que permitiu que as pesquisadoras considerassem a versão adaptada do instrumento como adequada.

Resultados.

Work/Life Balance Self-Assessment – versão brasileira. A instrução e os itens deste instrumento são apresentados na Tabela 1.

Estudo 2

Método.

Participantes. Foram critérios de inclusão: (a) ter pelo menos 18 anos de idade e (b) exercer uma atividade de trabalho remunerada. Considerando a diversidade cultural encontrada no Brasil, foram convidados participantes das cinco regiões brasileiras, com o objetivo de reduzir o viés de resposta à escala.

Tabela 1
A Work/Life Balance Self-Assessment Scale: Hayman (2005), Smeltzer et al. (2016) e a Versão Brasileira (2022)

Hayman (2005)	Smeltzer (2016)	Versão brasileira (2022)
Instruction: Check the box that best represents how often, in the past three months, you have felt the way described in each item, using the following, seven-point scale: 1 = never, 4 = sometimes, 7 = all the time.		
Instrução: Pensando nos últimos três meses, marque a opção que melhor representa com que frequência você se sentiu da maneira descrita em cada item, usando a seguinte escala de sete pontos: 1 = nunca, 4 = às vezes, 7 = o tempo todo.		
1. Personal life suffers because of work	My personal life suffers because of work.	Minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho.
2. Job makes personal life difficult	My job makes personal life difficult.	Meu trabalho dificulta minha vida pessoal.
3. Neglect personal needs because of work	I neglect personal needs because of work.	Eu deixo de lado necessidades pessoais por causa do meu trabalho.
4. Put personal life on hold for work	I put personal life on hold for work.	Eu adio meus planos pessoais por causa do meu trabalho.
5. Miss personal activities because of work	I miss personal activities because of work	Eu perco atividades pessoais por causa do meu trabalho.
6. Struggle to juggle work and non-work	I struggle to juggle work and nonwork.	Eu faço um grande esforço para conciliar o meu trabalho e as minhas atividades que não são do trabalho
7. Happy with the amount of time for non-work activities (reversed)	I am happy with the amount of time for non-work activities.	Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades que não são do trabalho.
8. Personal life drains me of energy for work	My personal life drains me of energy for work.	Minha vida pessoal me deixa sem energia para o trabalho.
9. Too tired to be effective at work	I am too tired to be effective at work.	Estou cansado demais para ser eficaz no trabalho.
10. My work suffers because of my personal life	My work suffers because of my personal life.	Meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal.
11. Hard to work because of personal matters	I find it hard to work because of personal matters.	Acho difícil trabalhar devido a questões pessoais.
12. Personal life gives me energy for my job	Personal life gives me energy for my job.	Minha vida pessoal me dá energia para o meu trabalho.
13. Job gives me energy to pursue personal activities	My job gives me energy to pursue personal activities.	Meu trabalho me dá energia para me dedicar a atividades pessoais.
14. Better mood at work because of personal life	I am in a better mood at work because of personal life.	Meu humor no trabalho fica melhor por causa da minha vida pessoal.
15. Better mood because of my job	I am in a better mood because of my job.	O meu humor fica melhor por causa do meu trabalho

Tabela 2
Características Sociodemográficas dos Participantes do Estudo 2, Etapas 1 e 2

Característica		Etapa 1 (N = 340) n (%)	Etapa 2 (N = 181) n (%)
Gênero	Feminino	158 (46,5)	89 (49,2)
	Masculino	182 (53,5)	92 (50,8)
Estado Civil	Solteiro(a)	145 (42,6)	57 (31,5)
	Morando junto ou Casado(a)	165 (48,5)	104 (57,5)
	Recasado	14 (4,1)	9 (5,0)
	Separado ou Divorciado(a)	16 (4,7)	11 (6,1)
Localidade	Região Sudeste	302 (88,8)	160 (88,4)
	Região Norte	10 (2,9)	7 (3,9)
	Região Nordeste	9 (2,6)	5 (2,8)
	Região Centro-Oeste	5 (1,5)	4 (2,2)
	Região Sul	13 (3,8)	5 (2,8)
Grau de Escolaridade	Ensino Médio completo	1 (0,3)	1 (0,6)
	Ensino Superior incompleto	71 (20,9)	26 (14,4)
	Ensino Superior completo	125 (36,7)	58 (32,0)
	Pós-graduação	143 (42,1)	96 (53,0)
Filhos	Sim	112 (32,9)	85 (47,0)
	Não	228 (67,1)	96 (53,0)
Tipo de Organização	Pública	31 (9,1)	26 (14,4)
	Privada	285 (83,8)	135 (74,6)
	ONG	1 (0,3)	1 (0,6)
	Própria	23 (6,8)	19 (10,5)

Os participantes da Etapa 1 foram 340 trabalhadores. Destes, 181 aceitaram participar da Etapa 2. A idade média dos participantes foi 34,5 anos ($DP = 0,48$) para a primeira etapa e 37,8 anos ($DP = 0,69$) para a segunda. Outras características sociodemográficas estão apresentadas na Tabela 2.

Instrumentos.

Questionário sociodemográfico. As informações podem ser vistas na Tabela 2.

Work/Life Balance Self-Assessment Scale - versão brasileira. Conforme descrito no Estudo 1 e apresentado na Tabela 1.

Escala de Estresse no Trabalho - EET (Paschoal & Tamayo, 2004). Trata-se de uma escala unidimensional, brasileira, de 23 itens. O respondente utiliza uma escala de concordância de 5 pontos, em que: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo, 3 = concordo em parte, 4 = concordo e 5 = concordo totalmente. No estudo de validação desse instrumento, Paschoal e Tamayo encontraram o coeficiente alfa de Cronbach de 0,91. No presente estudo, este coeficiente foi de 0,94.

Escala de Satisfação no Trabalho - EST (Siqueira, 2008). A EST é um instrumento brasileiro, multidimensional, composto por 25 itens, que avalia a satisfação em relação a cinco fatores: (a) colegas ($\alpha = 0,86$); (b) salário ($\alpha = 0,92$); (c) chefia ($\alpha = 0,90$); (d) natureza do trabalho ($\alpha = 0,82$) e (e) promoções ($\alpha = 0,87$). As respostas são registradas por meio de uma escala Likert de 7 pontos, com as seguintes âncoras: 1 = totalmente insatisfeito(a) e 7 = totalmente satisfeito(a). Para a amostra do presente estudo, a confiabilidade observada para cada fator foi: (a) colegas ($\alpha = 0,90$); (b) salário ($\alpha = 0,95$); (c) chefia ($\alpha = 0,93$); (d) natureza do trabalho ($\alpha = 0,87$) e (e) promoções ($\alpha = 0,93$).

Procedimento de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O recrutamento dos participantes ocorreu por meio de uma rede social profissional e o uso da técnica de Bola de Neve Virtual (Costa, 2018), em que os participantes indicam outros possíveis participantes, por meio de redes sociais. A coleta de dados ocorreu de forma *online*, de julho a dezembro de 2020. Todos os participantes da Etapa 1 preencheram o questionário sociodemográfico e a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* - versão brasileira. Os participantes da Etapa 2 responderam aos demais instrumentos descritos, além destes. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética para Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (protocolo 3.956.416).

Procedimentos de Análise de Dados

As análises estatísticas foram realizadas com o *software* JASP (versão 0.14.1). Duas fontes de evidências de validade foram analisadas. Para a primeira, evidências de validade com base na estrutura interna, foram utilizadas a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e a Análise de precisão, com base na confiabilidade composta. Para a segunda fonte, analisamos evidências de validade na relação com variáveis externas. Para esta última análise, consideramos duas das variáveis do modelo teórico proposto por Fisher-McAuley et al. (2003): (a) estresse ocupacional e (b) satisfação no trabalho.

Evidências de validade com base na estrutura interna. Análise Fatorial Confirmatória (AFC). As AFCs foram realizadas para verificar a plausibilidade da estrutura interna de três fatores, identificada em estudos anteriores (Hayman, 2005) e coerente com os conceitos teóricos descritos por Fisher-McAuley et al. (2003). Para a versão brasileira, foram testados dois modelos de estrutura interna: o de fatores correlacionados e o bifactor. As AFCs foram realizadas com o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS), adequado para dados categóricos (Li, 2016).

Os índices de ajuste utilizados para avaliar a adequação dos modelos foram: razão do qui-quadrado pelos graus de liberdade (χ^2/df), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). Os valores de referência para esses índices, assim como os valores considerados adequados para os pesos fatoriais, são apresentados na Tabela 3 (Brown, 2015).

Análise de precisão. A precisão dos fatores da versão brasileira foi avaliada por meio da análise de confiabilidade composta. De acordo com Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009), valores de confiabilidade composta acima de 0,70 são considerados como evidências de que a subescala apresenta uma boa precisão.

Evidências de validade com base na relação com variáveis externas. A análise de correlação de Spearman foi realizada entre os escores obtidos para cada um dos três fatores da escala e os escores obtidos nos instrumentos de estresse ocupacional e satisfação no trabalho. O indicador de correlação de Spearman foi escolhido

Tabela 4

Correlações entre os Escores nos três fatores da escala e nas Medidas de Estresse Ocupacional e Satisfação no Trabalho

Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal	Estresse Ocupacional	Satisfação no Trabalho				
		Colegas	Salário	Chefia	Natureza do Trabalho	Promoções
1. WIPL	0,39	-0,25	-0,28	-0,23	-0,25	-0,21
2. PLIW	0,32	-0,22	-0,29	-0,22	-0,39	-0,27
3. WPLE	-0,35	0,30	0,26	0,34	0,48	0,35

Nota. 1. WIPL - Interferência do trabalho na vida pessoal. 2. PLIW - Interferência da vida pessoal no trabalho. 3. WPLE - Benefícios entre trabalho e vida pessoal

Tabela 3

Resultados das AFCs para Avaliar a Plausibilidade de dois Modelos Fatoriais

Resultados	Pesos fatoriais	Índices de ajuste				
		χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA (90% IC)	SRMR
Valores de referência	> 0,400	< 3	> 0,95	> 0,95	< 0,06	< 0,08
modelo de fatores correlacionados	$\geq 0,532$	1,958	0,984	0,980	0,053 (0,041 – 0,065)	0,078
modelo bifactor	$\geq 0,265$	1,191	0,997	0,996	0,024 (0,000 – 0,041)	0,048

devido à distribuição dos escores nos instrumentos, que diferiram da distribuição normal, segundo resultados no teste de Shapiro-Wilk ($p < 0,05$). Foram examinadas a direção e magnitude das correlações. Como indicadores de evidência de validade, foram consideradas as correlações de magnitude entre 0,20 e 0,50 (Nunes & Primi, 2010), com base na relação com instrumentos que avaliam construtos relacionados (AERA, APA, & NCME, 2014).

Resultados.

Evidências de validade com base na estrutura interna.

Análise fatorial confirmatória. Os resultados das Análises Fatoriais Confirmatórias (AFCs) são apresentados na Tabela 3.

Os resultados das AFCs demonstraram índices de ajuste adequados para os dois modelos avaliados. Entretanto, os pesos fatoriais para o modelo bifactor foram inadequados. Assim, a estrutura interna representada pelo modelo de fatores correlacionados foi considerada como mais adequada. Este modelo é apresentado na Figura 2, assim como as cargas fatoriais encontradas para cada um dos itens da versão brasileira.

Análise de precisão. Os resultados da análise de precisão, com base na confiabilidade composta, obtidos para cada um dos fatores da escala, foram: 0,93 para o fator *Work interference with personal life* (WIPL), 0,81 para o fator *Personal life interference with work* (PLIW) e 0,80 para o fator *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE). Considerando que valores acima de 0,70 são considerados aceitáveis, os resultados obtidos confirmaram que a precisão para os três fatores da escala se mostrou adequada.

Evidências de validade na relação com variáveis externas. Com base na relação entre os escores obtidos para cada um dos três fatores da escala e os escores obtidos nos instrumentos de estresse ocupacional e satisfação no trabalho, apresentados na Tabela 4, é possível observar que: (1) a percepção de interferência entre trabalho e vida pessoal estava relacionada ao estresse ocupacional e (2) a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal estava relacionada à satisfação no trabalho.

Discussão

Em relação ao processo de adaptação transcultural do instrumento, acreditamos que a alta qualificação técnica dos participantes de cada etapa tenha contribuído para a similaridade

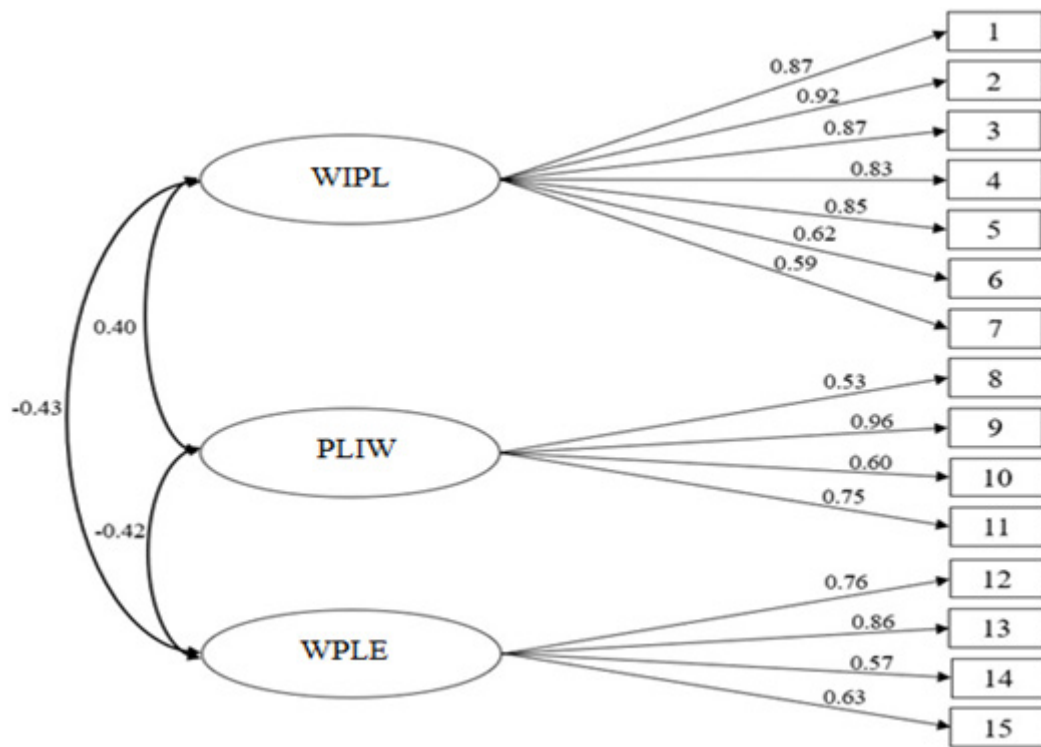


Figura 2. Estrutura fatorial da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* - versão brasileira. Fator 1. WIPL - *Work interference with personal life* (itens 1 a 7 - Interferência do trabalho na vida pessoal). Fator 2. PLIW - *Personal life interference with work* (itens 8 a 11 - Interferência da vida pessoal no trabalho). Fator 3. WPLE - *Work/personal life enhancement* (itens 12 a 15 - benefícios entre trabalho e vida pessoal)

das respostas obtidas. As sugestões do comitê de especialistas contribuíram para o refinamento do instrumento, que se mostrou de fácil compreensão para os participantes da aplicação piloto.

Quanto às propriedades psicométricas do instrumento, os resultados das análises de evidências de validade com base na estrutura interna possibilitaram a confirmação da estrutura tridimensional proposta Fisher-McAuley et al. (2003) e por Hayman (2005). Além disso, os resultados também confirmaram a precisão adequada para os três fatores da versão brasileira.

Analisando os resultados apresentados na Tabela 4, foram encontradas evidências que apoiam a primeira hipótese. O escore de estresse ocupacional apresentou correlações positivas e significativas com a interferência do trabalho na vida pessoal ($\rho = 0,39$) e com a interferência da vida pessoal no trabalho ($\rho = 0,32$). Assim, concordando com a interpretação dada por Fisher-McAuley et al. (2003), temos que as interferências entre o trabalho e a vida pessoal, em ambas as direções, podem funcionar como estressores para o indivíduo, aumentando assim, sua percepção de estresse em relação ao trabalho.

Além disso, a percepção de estresse é mais baixa à medida que o indivíduo percebe maior equilíbrio (ou benefícios) entre as esferas pessoal e profissional, o que pode ser concluído com base na correlação negativa encontrada entre essas variáveis ($\rho = -0,35$). Explicando essa relação, Rawashdeh et al. (2016) afirmaram que a influência positiva mútua entre a vida profissional e pessoal pode agir como uma variável amortecedora do estresse para os trabalhadores.

Em relação à segunda hipótese, que previa correlação positiva entre a percepção de benefícios entre trabalho e vida pessoal (fator 3 da Tabela 4) e satisfação no trabalho, encontramos correlações significativas entre esse fator e os cinco fatores de satisfação no trabalho testados: (a) colegas ($\rho = 0,30$); (b) salário ($\rho = 0,26$); (c) chefia ($\rho = 0,34$); (d) natureza do trabalho ($\rho = 0,48$) e (e) promoções ($\rho = 0,35$). Esses resultados nos permitiram confirmar também a segunda hipótese de nosso estudo.

Atualmente, a relação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal e satisfação no trabalho tem sido estudada por diferentes autores (como exemplo, Lagrana & Bayoneta, 2021; Uddin et al., 2021).

Assim como em nosso estudo, Lagrana e Bayoneta (2021) encontraram relações significativas entre a satisfação com os colegas e maior percepção de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Quanto à satisfação em relação a chefia, Uddin et al. (2021) concluíram que o suporte emocional recebido de colegas e supervisores e o suporte instrumental recebido dos supervisores ampliam os recursos do indivíduo para lidar com o conflito de papéis, aumentando significativamente a percepção de equilíbrio.

Diante da similaridade dos resultados obtidos por estes autores (Lagrana & Bayoneta, 2021; Uddin et al. 2021) e os resultados que encontramos, acreditamos que relacionamentos interpessoais satisfatórios no ambiente de trabalho, tanto com colegas como com gestores, podem funcionar como influências importantes para uma maior percepção de equilíbrio para os trabalhadores. Em estudos futuros, será importante compreender a relação inversa entre essas variáveis, ou seja, de que forma o aumento da percepção de equilíbrio influencia o aumento da satisfação no trabalho, conforme proposto por Fisher-McAuley et al. (2003).

Ainda em relação ao modelo teórico, em estudos futuros, pesquisadores poderão examinar a relação entre a satisfação no trabalho decorrente da percepção de equilíbrio e a intenção do trabalhador de deixar o trabalho, uma vez que essa relação de mediação não foi avaliada no presente estudo. A necessidade de compreender melhor a relação entre equilíbrio trabalho-vida e *turnover* tem sido apontada (Boamah, Hamadi, Havaei, Smith, & Webb, 2022; Yu, Lee, & Na, 2022; Joecks, 2021) e o uso do instrumento adaptado para o Brasil permitirá que os pesquisadores brasileiros investiguem também essa relação. Além disso, Fisher-McAuley et al. (2003) sugeriram que sejam realizados estudos longitudinais com o objetivo de investigar a estabilidade da percepção de equilíbrio, além da relação desta percepção com o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho, ao longo do tempo.

Com base no exposto, acreditamos que o presente estudo contribui para o avanço da pesquisa com essa temática, uma vez que a utilização do instrumento adaptado possibilitará a avaliação da percepção de equilíbrio entre trabalho e vida

pessoal de trabalhadores brasileiros. Além disso, essa avaliação permitirá que os pesquisadores brasileiros examinem, além das relações mencionadas pelo modelo teórico utilizado, a relação entre a percepção de equilíbrio e outras variáveis, como é o caso da utilização de arranjos flexíveis de trabalho (Ágota-Aliz, 2021; Hayman, 2009).

Entretanto, considerando o processo de busca por evidências de validade para um instrumento como um processo cumulativo (International Test Commission, 2017), em estudos futuros, outras fontes de evidências de validade para a versão brasileira poderão ser analisadas. Como limitações do presente estudo, destacamos o alto grau de escolaridade dos participantes e uma maior concentração de participantes da Região Sudeste do Brasil, embora tenham sido convidados participantes das cinco regiões brasileiras. Isso nos leva a sugerir que estudos adicionais sejam realizados com trabalhadores com menor grau de escolaridade, como também com um número maior de participantes de outras regiões do Brasil, a fim de confirmar as evidências de validade apontadas no presente estudo.

Conclusão

Concluimos que a *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* - versão brasileira foi adaptada seguindo um processo criterioso e se mostrou um instrumento confiável para utilização no Brasil, já que foram encontradas evidências de validade semelhantes às do instrumento original, o que é fundamental para a conclusão bem-sucedida do processo de adaptação transcultural de um instrumento (Beaton et al., 2000).

Os resultados obtidos por meio da aplicação deste instrumento também poderão ser utilizados como fundamentação para o desenvolvimento de programas que visem auxiliar os trabalhadores, de diferentes perfis, na conciliação de demandas pessoais e profissionais, a fim de alcançarem uma maior percepção de equilíbrio (Aruldoss, Berube Kowalski, Travis, & Parayitam, 2022; Hammer, 2021). Espera-se que intervenções embasadas nessas informações possam contribuir para resultados mais eficazes para os indivíduos e, consequentemente, para as organizações. Além disso, os resultados de práticas organizacionais bem fundamentadas beneficiam não apenas os trabalhadores e suas respectivas organizações, mas se espalham por toda a sociedade (Aruldoss et al., 2021).

Referências

- Ágota-Aliz, B. (2021). Flexible Working Practices in the ICT Industry in Achieving Work-Life Balance. *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 66(1), 29-50. <https://doi.org/10.2478/subbs-2021-0002>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A.V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho e família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011&lng=pt&tlng=pt
- Alleah, C., & Naar, J. (2016). Exit planning of lifestyle and profit-oriented entrepreneurs in bed and breakfasts. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17(3), 260-285. <https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183548>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Attar, M., Cagliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work-Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2a. Ed). Guilford Press.
- Bundgaard, K., & Brogger, M. N. (2019) Who is the back translator? An integrative literature review of back translator descriptions in cross-cultural adaptation of research instruments. *Perspectives*, 27(6), 833-845. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2018.1544649>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 157-238. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.
- Chen, F. F., & Zhang, Z. (2018). Bifactor models in psychometric test development. Em P. Irwing, T. Booth, & D. J. Hughes (Eds.), *The Wiley Handbook of Psychometric Testing: A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development* (pp. 325-345). John Wiley & Sons.
- Costa, B. R. (2018). Bola de Neve Virtual: O uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 7(1), 15-37. <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). *Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, FL. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Stanton-2/publication/260516221_Modeling_the_Relationship_between_Work-Life_Balance_and_Organizational_Outcomes/links/02e7e53177cbe062aa000000/Modeling-the-Relationship-between-Work-Life-Balance-and-Organizational-Outcomes.pdf
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: teoria e prática*, 18(1), 100-112. <http://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n1p100-112>
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), 1-46. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: Literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12),1417-1432. [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(93\)90142-N](https://doi.org/10.1016/0895-4356(93)90142-N)
- Hammer, E. (2021). HRD Interventions that Offer a Solution to Work-Life Conflict. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 142-152. <https://doi.org/10.1177/1523422321991192>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Bookman: Porto Alegre.
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person-Job Fit, Work-Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. Recuperado de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>
- Hayman, J. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>
- Hayman, J. (2010). Flexible work schedules and employee well-being. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(2), 76-87. Recuperado de <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.824547225266226>
- Hayman, J., & Rasmussen, E. (2013). Gender, caring, part time employment and work/life balance. *Employment Relations Record*, 13(1), 45-58. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A382658448/AONE?u=capes&sid=bookmark-AONE&xid=86c981a4>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second edition). Recuperado de <https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP).
- Joecks, J. (2021). The provision of work-life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*, 55(7), 1325-1340. <https://doi.org/10.1111/spol.12728>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Lagrana, L. R., & Bayoneta, M. J. A. R. (2021). The relationship between job satisfaction and work-life balance of non-standard employment (NSE) workers of a manpower agency. *Philippine Social Science Journal*, 4(1), 83-96. <https://doi.org/10.52006/main.v4i1.318>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavioral Research Methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Nunes, C. H. S. S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. Em *Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão* (pp. 101-127). Brasília: CFP.
- Nyberg, A., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C., & Leineweber, C. (2018). Does work-personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>
- Orkibi, H., & Brandt, Y. I. (2015). How positivity links with job satisfaction: Preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3), 406-418. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., & Jaber, J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 172-184. Recuperado de <https://www-proquest.ez31.periodicos.capes.gov.br/scholarly-journals/do-flexible-work-arrangements-affect-job/docview/1809941834/se-2?accountid=26666>
- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Santos, C., & Hilal, A. V. G. (2018). The work-life interface and the role of HR: employee experiences in Brazil. *Community, Work & Family*, 23(4), 439-456. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1547270>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. Em M. M. M. Siqueira(Org.), *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Sirgy, M., & Lee, D. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5-14. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.5>
- Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos de avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde [online]*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/S1679>
- Uddin, M., Ali, K. B., Khan, M. A., & Ahmad, A. (2021). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: A developing country perspective. *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.1080/13229400.2021.1922299>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640-656. <https://doi.org/10.1177/0950017016677942>
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: A systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 509-527. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2021-0083>
- Yu, H.-S., Lee, E.-J., & Na, T.-K. (2022). The Mediating Effects of Work-Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3482. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063482>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>

Informações sobre as autoras

Fabiana dos Santos Rocha

Rod. Washington Luiz, s/n, Monjolinho
13565-905 São Paulo, SP, Brasil
E-mail: rocha.fabiana.psi@gmail.com

Elizabeth Joan Barham

E-mail: lisa@ufscar.br

Ligia de Santis

E-mail: ligiasantis@gmail.com