

## A interação trabalho-família como preditor do burnout

Ana Mónica Pereira<sup>1,2</sup> & Cristina Queirós<sup>1,2</sup>

1. *Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal*

2. *Laboratório de Reabilitação Psicossocial FPCEUP/ESTSPIP, Portugal*

### Resumo

O trabalho e a família constituem as principais esferas de vida na atualidade, influenciando-se mutuamente, quer de forma positiva, quer negativa. Esta interação trabalho-família acarreta diversas consequências para os profissionais, entre as quais o burnout. Este estudo pretende conhecer os níveis de interação trabalho-família e de burnout em enfermeiros portugueses, e verificar se a interação trabalho-família prediz o burnout. Foi aplicado a 326 enfermeiros de hospitais do Porto um questionário online, composto pelo MBI e SWING. Encontrou-se baixa exaustão emocional e despersonalização e elevada realização profissional, tendo os profissionais reportado maior interação trabalho-família negativa e maior interação família-trabalho positiva. A idade e a experiência profissional parecem proteger da despersonalização e do impacto negativo do trabalho na família. Na sua relação com o burnout, a interação trabalho-família prediz 33% da exaustão emocional, 17% da despersonalização e 18% da realização. Verificou-se ainda que a interação trabalho-família negativa é o preditor mais forte da exaustão emocional e da despersonalização, enquanto para a realização profissional o preditor mais forte é a interação família-trabalho negativa. Os resultados alertam para a necessidade de um melhor equilíbrio entre os papéis no trabalho e na família, atendendo ao impacto negativo que este desequilíbrio pode ter no bem-estar do enfermeiro.

**Palavras-chave:** Interação Trabalho-Família; Burnout; Enfermeiros; Stress laboral.

**Abstract**

Work and family are the main life domains currently, and they influence each other, both positively and negatively. Work-family interaction has different consequences for professionals, including burnout. This study aims to know the levels of work-family interaction and burnout among Portuguese nurses, and analyzes if work-family interaction predicts burnout. It was applied an online questionnaire, which includes MBI and SWING, to 326 nurses from Porto's hospitals. We found low emotional exhaustion and depersonalization and high personal accomplishment, with professionals reporting greater negative work-home interaction and positive home-work interaction. Age and professional experience seems to protect from depersonalization and the negative impact of work on family. In its relationship with burnout, work-home interaction predicted 33% of emotional exhaustion, 17% of depersonalization, and 18% personal accomplishment. Results also showed that negative work-home interaction is the stronger predictor of emotional exhaustion and depersonalization, while for personal accomplishment is negative home-work interaction the strongest predictor. These findings warn the need for a better balance between the roles in work and home, because of the negative impact that this imbalance can have on nurses' well-being.

**Keywords:** Work-Home Interaction; Burnout; Nurses; Occupational Stress.

## Introdução

Conciliar o trabalho e a família constitui um desafio crescente na atualidade, dadas as alterações sociodemográficas e profissionais que se verificaram nas últimas décadas, como por exemplo a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o aumento das famílias monoparentais e de dupla carreira, a sobrecarga de trabalho e o envelhecimento da população ativa (EU-OSHA, 2007). Com base nos resultados do inquérito realizado a diferentes peritos, a Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho (2007) considerou a dificuldade na conciliação entre o trabalho e a família como um dos principais riscos psicossociais atuais, com consequências na saúde dos profissionais, nos locais de trabalho, na esfera familiar, na intenção de abandonar a profissão e na satisfação profissional e familiar (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Mcnall, Nicklin & Masuda, 2010).

Um outro risco psicossocial no trabalho é o burnout, definido como uma resposta prolongada ao stress laboral crónico e sendo considerado um síndrome multidimensional, constituído por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001). A exaustão emocional refere-se a um esgotamento dos recursos emocionais, a despersonalização implica o desenvolvimento de atitudes negativas e insensíveis, e a diminuição da realização profissional implica sentimentos de ineficácia e de baixa autoestima profissional (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Na sua relação com o burnout, vários estudos têm privilegiado a dimensão negativa da conciliação entre o trabalho e a família (Kossek & Ozeki, 1999), sendo escassos os que consideram a dimensão positiva. De fato, a investigação no âmbito da conciliação entre estas duas esferas de vida foi dominada durante décadas pela perspetiva negativa de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985). No entanto, atualmente é unânime na literatura (Byron, 2005; Frone, 2003) que uma análise compreensiva da conciliação entre o trabalho e a família deve incluir não só a dimensão negativa de conflito, mas também a dimensão positiva de enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006), bem como uma perspetiva bidirecional, isto é, o trabalho exerce influência na família, assim como a família exerce influência no trabalho (Frone, Russel & Cooper, 1992; Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996). Neste estudo é considerada esta perspetiva integrada, adotando-se o conceito de interação trabalho-família *“em que o funcionamento (comportamento) do profissional num domínio (e.g. casa) é influenciado pelas reações (positivas ou negativas) desenvolvidas no outro domínio”* (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Hooff & Kinnunen, 2005, p.322).

Tendo os enfermeiros uma atividade stressante (Westermann, Kozak, Harling & Nienhaus, 2014), é aceite que este stress crónico pode desencadear burnout (Demerouti, Bakker & Leiter, 2014; Simunic & Gregov, 2012). Além disso, verificou-se que estes profissionais, na dimensão negativa,

reportam maior interação trabalho-família do que interação família-trabalho, e na dimensão positiva, maior interação família-trabalho do que interação trabalho-família (Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto & Borges, 2014). Vários estudos, incluindo meta-análises, encontraram uma correlação positiva significativa entre a interação trabalho-família negativa e o burnout (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005), bem como interação trabalho-família positiva (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006). Considerando a taxonomia de quatro dimensões da interação trabalho-família (interação trabalho-família negativa; interação família-trabalho negativa; interação trabalho-família positiva; interação família-trabalho positiva), a interação trabalho-família negativa surge como principal preditor do burnout (Proost, De Witte, De Witte & Evers, 2004).

Este estudo tem como objetivos conhecer os níveis de burnout e de interação trabalho-família em enfermeiros e verificar se a interação trabalho-família constitui um preditor do burnout. Foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: Os enfermeiros apresentam níveis moderados de burnout.

H2: Os enfermeiros apresentam maior interação trabalho-família negativa e maior interação família-trabalho positiva.

H3: A interação trabalho-família negativa constitui o preditor mais forte do burnout.

## **Metodologia**

### **Participantes**

Foram inquiridos 326 enfermeiros de hospitais públicos do distrito do Porto, maioritariamente do sexo feminino (53%), casados (60%), com filhos (40%) e com uma média de idade de 33 anos. Relativamente às habilitações literárias, 30% dos profissionais possuíam pós-graduação ou mestrado. No que se refere a variáveis profissionais, 92% dos profissionais apresentavam um horário por turnos, 52% trabalhavam mais de 35h por semana e 68% dos profissionais detinha um lugar de quadro. A média de experiência profissional situava-se nos 9,8 anos.

### **Instrumentos**

Na avaliação da interação trabalho-família foi utilizado o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING, Geurts et al., 2005; adaptação portuguesa de Pereira et al., 2014), questionário de auto-relato constituído por 22 itens distribuídos por quatro dimensões: interação trabalho-família

negativa (8 itens), interação família-trabalho negativa (4 itens), interação trabalho-família positiva (5 itens) e interação família-trabalho positiva (5 itens), cotadas numa escala de Likert de quatro pontos que varia entre 0 (“Nunca”) e 3 (“Sempre”).

Para avaliação do burnout foi utilizado o Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach & Jackson, 1996; adaptação portuguesa de Marques-Pinto & Picado, 2011), questionário composto por 22 itens que avaliam as três dimensões do burnout: exaustão emocional (9 itens), despersonalização (5 itens) e realização profissional (8 itens), cotadas numa escala de Likert de sete pontos que variam desde 0 (“Nunca”) a 6 (“Todos os dias”). Valores elevados de exaustão emocional e de despersonalização e valores baixos de realização profissional são indicadores de burnout. Os questionários foram convertidos para o formato online através da ferramenta google.

### **Procedimento**

Num primeiro momento, foi solicitada autorização às respetivas instituições hospitalares para a colaboração dos seus profissionais no presente estudo, sendo igualmente enviado o link do questionário. Após parecer positivo, um elemento da instituição foi responsável pela divulgação do questionário pelos diferentes profissionais, sendo este preenchido de forma voluntária, anónima e confidencial.

## **Resultados**

Relativamente ao burnout (tabela 1), e considerando os valores da escala entre 0 e 6 encontraram-se valores baixos de exaustão emocional e de despersonalização e valores elevados de realização profissional. No que se refere à interação trabalho-família, e considerando os valores da escala entre 0 e 3, verificaram-se valores baixos de interação trabalho-família negativa e de interação família-trabalho negativa. Já na dimensão positiva, verificaram-se valores moderados quer de interação família-trabalho positiva, quer de interação trabalho-família positiva. Uma análise adicional de diferença de médias permitiu verificar que os profissionais reportam maior interação trabalho-família negativa ( $M = 1.09$ ) do que interação família-trabalho negativa ( $M = .63$ ,  $t(299)=15,889$   $p=.000$ ), e maior interação família-trabalho positiva ( $M = 1.34$ ) do que interação trabalho-família positiva ( $M = 1.21$ ;  $t(300)=-4,112$   $p=.000$ ). Deste modo a primeira hipótese relativa a níveis moderados de burnout não foi confirmada. Contudo no que se refere à interação trabalho-família, os resultados confirmam a segunda hipótese.

Relativamente à relação entre as dimensões do burnout e da interação trabalho-família, verifica-se que quer a interação trabalho-família negativa, quer a interação família-trabalho negativa estão correlacionadas de forma significativa e positivamente com a exaustão emocional e com a despersonalização, e correlacionadas negativamente com a realização profissional. A interação trabalho-família positiva está correlacionada negativamente com a exaustão emocional e positivamente com a realização profissional, enquanto a interação família-trabalho positiva apenas se correlaciona com a realização profissional. Relativamente às variáveis sociodemográficas, verifica-se que a idade e a experiência profissional apenas apresentam uma correlação negativa significativa com a despersonalização e com a interação trabalho-família negativa.

Tabela 1.

*Média, desvio padrão e correlação entre as variáveis*

<i>Dimensões</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>1. Idade</i>	33,09	6,64								
<i>2. Tempo Serviço</i>	9,79	6,46								
<i>3. EE</i>	2,66	1,17	-,080	-,052						
<i>4. D</i>	1,39	1,14	-,167**	-,164**	,422**					
<i>5. RP</i>	4,21	,89	,031	,040	-,176**	-,274**				
<i>6. ITFN</i>	1,09	,48	-,146*	-,134*	,552**	,350**	-,165**			
<i>7. IFTN</i>	,63	,46	,054	,045	,244**	,365**	-,321**	,416**		
<i>8. ITFP</i>	1,21	,57	,053	,045	-,263**	-,091	,218**	-,057	,136*	
<i>9. IFTP</i>	1,34	,58	-,017	,016	-,099	,009	,204**	,083	,067	,566**

Nota. \*p<.050 \*\*p<.010 EE – Exaustão Emocional; D – Despersonalização; RP – Realização Profissional; ITFN – Interação Trabalho-Família Negativa; IFTN – Interação Família-Trabalho Negativa; ITFP – Interação Trabalho-Família Positiva; IFTP – Interação Família-Trabalho Positiva.

Analisando as variáveis preditoras do burnout e comparando as variáveis sociodemográficas e a interação trabalho-família (tabela 2), verificou-se que a interação trabalho-família constitui o preditor mais forte do burnout, predizendo 33% da exaustão, 17% da despersonalização e 19% da realização profissional.

Tabela 2.

*Regressão (Enter) das variáveis sociodemográficas e da interação trabalho-família no burnout*

<i>Variável Dependente/Preditoras</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>R<sup>2</sup> change</i>	<i>F(sig)</i>
<b><i>Exaustão Emocional</i></b>			
<i>Sociodemográficas</i>	<i>,052</i>	<i>,052</i>	<i>1,579 (.112)</i>
<i>Interação Trabalho-Família</i>	<i>,385</i>	<i>,332</i>	<i>12,542 (.000)</i>
<b><i>Despersonalização</i></b>			
<i>Sociodemográficas</i>	<i>,107</i>	<i>,107</i>	<i>3,432 (.000)</i>
<i>Interação Trabalho-Família</i>	<i>,277</i>	<i>,170</i>	<i>7,693 (.000)</i>
<b><i>Realização Pessoal</i></b>			
<i>Sociodemográficas</i>	<i>,024</i>	<i>,024</i>	<i>,707 (.717)</i>
<i>Interação Trabalho-Família</i>	<i>,212</i>	<i>,188</i>	<i>5,408 (.000)</i>

Verificou-se ainda (tabela 3) que para a exaustão emocional, a interação trabalho-família negativa, a interação trabalho-família positiva e a carga horária semanal constituem os principais preditores, sendo a interação trabalho-família negativa o preditor mais forte. Para a despersonalização, a interação família-trabalho negativa, a interação trabalho-família negativa e a interação trabalho-família positiva constituíram os principais preditores, sendo a interação trabalho-família negativa o preditor mais forte. Relativamente à realização profissional, apenas a interação família-trabalho negativa e a interação trabalho-família positiva constituíram preditores significativos, sendo a interação família-trabalho negativa o preditor mais forte. Deste modo, a terceira hipótese foi parcialmente confirmada, sendo a interação trabalho-família o principal preditor da exaustão emocional e da despersonalização enquanto para a realização profissional o preditor mais forte é a interação família-trabalho negativa.

Tabela 3.

*Regressão (stepwise) das variáveis sociodemográficas e da interação trabalho-família no burnout*

<i>Variáveis</i>	<i>R<sup>2</sup></i>	<i>R<sup>2</sup> change</i>	<i>B</i>	<i>t(sig)</i>	<i>F(sig)</i>
<b><i>Exaustão Emocional</i></b>					
<i>Trabalho-família negativa</i>	<i>,304</i>	<i>,304</i>	<i>,539</i>	<i>11,456 (,000)</i>	<i>21,959 (,000)</i>
<i>Trabalho-família positiva</i>	<i>,353</i>	<i>,048</i>	<i>-,221</i>	<i>-4,686 (,000)</i>	
<i>Carga horária semanal</i>	<i>,020</i>	<i>,020</i>	<i>,142</i>	<i>2,578 (,010)</i>	<i>6,646 (,010)</i>
<b><i>Despersonalização</i></b>					
<i>Família-trabalho negativa</i>	<i>,138</i>	<i>,138</i>	<i>,298</i>	<i>5,080 (,000)</i>	
<i>Trabalho-família negativa</i>	<i>,183</i>	<i>,046</i>	<i>,217</i>	<i>3,736 (,000)</i>	<i>24,248 (,000)</i>
<i>Trabalho-família positiva</i>	<i>,199</i>	<i>,016</i>	<i>-,129</i>	<i>-2,416 (,016)</i>	
<b><i>Realização Pessoal</i></b>					
<i>Família-trabalho negativa</i>	<i>,101</i>	<i>,101</i>	<i>-,356</i>	<i>-6,625 (,000)</i>	<i>30,367 (,000)</i>
<i>Trabalho-família positiva</i>	<i>,172</i>	<i>,071</i>	<i>,269</i>	<i>5,008 (,000)</i>	

## Discussão

Este estudo tinha como principais objetivos conhecer os níveis de burnout e de interação trabalho-família em enfermeiros e verificar se a interação trabalho-família constitui um preditor significativo do burnout.

Relativamente ao primeiro objetivo, os dados permitiram verificar que contrariamente ao identificado na literatura, os enfermeiros desta amostra reportaram níveis baixos de burnout, o que já havia sido observado em estudos anteriores com estes profissionais (Pereira et al., 2014). No que se refere à interação trabalho-família, os resultados obtidos são concordantes com os dados de estudos anteriores (Geurts et al., 2005; Pereira et al., 2014), reportando os enfermeiros maior interação trabalho-família na dimensão negativa e maior interação família-trabalho na dimensão positiva. De fato, são os profissionais expostos a maiores exigências profissionais que reportam maior interação negativa do trabalho na família (Peeters et al., 2005), verificando-se que a esfera



familiar apresenta uma maior flexibilidade comparativamente à esfera profissional (Carlson & Frone, 2003), na medida em que mais facilmente a família se adapta às exigências profissionais (ajustando horários, por exemplo) do que o inverso. Além disso, a esfera familiar proporciona mais oportunidades para recuperar da tensão diária do que o trabalho (Geurts et al., 2005).

Na sua relação com o burnout, verificou-se que a interação trabalho-família negativa constituiu o principal preditor da exaustão emocional, o que corrobora os resultados de estudos anteriores (Ádám, Gyorffy & Susánszky, 2008; Proost, De Witte, De Witte & Evers, 2004). Relativamente à despersonalização, também a interação trabalho-família negativa se revelou o principal preditor, seguindo resultados anteriores (Proost et al., 2004) e comprovando que as exigências do trabalho têm efeito no burnout (Peeters et al., 2005). Relativamente à realização profissional, verificou-se que o principal preditor é a interação família-trabalho negativa, comprovando-se que também a influência da família tem impacto no burnout.

Este estudo apresenta algumas limitações, nomeadamente, a utilização de medidas de autorrelato e o seu desenho transversal. No entanto, pode contribuir para a compreensão da relação entre a interação trabalho-família e o burnout, pois analisa simultaneamente as três dimensões do burnout e as quatro dimensões da interação trabalho-família.

Relativamente às suas implicações práticas, os resultados alertam para a necessidade de um melhor equilíbrio entre os papéis no trabalho e na família, dado o impacto que este desequilíbrio pode ter no burnout, alertando igualmente para a importância da análise do impacto da esfera familiar e não apenas da esfera profissional (Peeters et al., 2005). Assim, as instituições deverão adotar medidas que permitam reduzir a interação negativa entre estas esferas de vida (Amstad et al., 2011), pois este conflito coloca em causa a qualidade dos serviços prestados e o bem-estar do enfermeiro (Frone, 2000; Rama & Nagini, 2014).

## **Agradecimentos**

--

Agradecemos às instituições que colaboraram neste estudo, assim como aos profissionais que voluntariamente aceitaram participar.

## **Contacto para Correspondência**

--

*Cristina Queirós · cqueiros@fpce.up.pt*

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Alfredo Allen,  
s/n, 4200 Porto

## Referências

- Ádám S, Györfy Z, Susánszky É (2008) Physician burnout in Hungary. A potential role for work-family conflict. *Journal of Health Psychology, 13*, 847–856. doi: 10.1177/1359105308095055
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering A. & Semmer, N. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D.S., & Frone, M.R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515–535.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 96-107. doi: 10.1037/a0035062
- European Agency for Safety and Health Work (2007). *European Risk Observatory Report – Expert Forecast an emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*. Belgium: European Agency for Safety and Health Work.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888–895. doi: 10.1037/0021-9010.85.6.888
- Frone, M. R. (2003). Work-family interface. In J. Campble Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Hooff, M. & Kinnunnen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*(4), 319-339. doi: 10.1080/02678370500410208
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. doi: 10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Marques-Pinto, A., & Picado, L. (Eds.) (2011). *Adaptação e bem-estar nas escolas portuguesas: Dos alunos aos professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- McNall L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1
- Netemeyer, R. G., McMurrian, R. & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. doi: 10.1037/1072-5245.12.43
- Pereira, A.M., Queiros, C., Gonçalves, S.P., Carlotto, M.S. & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.
- Proost, K., De Witte, H., De Witte, K. & Evers, G. (2004). Burnout among nurses: extending the job demand-control-support model with work-home interference. *Psychologica Belgica*, 44(4), 269-288.
- Rama, V. & Nagini, A. (2014). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector. *Skyline Business Journal*, 9(1), 50-53.
- Simunic, A. & Gregov, (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. *Archives of Industrial Hygiene & Toxicology*, 63(2), 189-197. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2159

Westermann, C., Kozak, A., Harling, M. & Nienhaus, A. (2014). Burnout intervention studies for inpatient elderly care nursing staff: systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 63-71). doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.12.001.