



Razina rizičnosti rada u javnom i realnom sektoru

Sažetak

Stres i sagorijevanje na poslu bili su u središtu pozornosti istraživača, poslovnih ljudi i djelatnika u obrazovnom sustavu. Razlog za takav interes može se naći u posljedicama sve češće prisutnosti tih pojava koje značajno umanjuju učinkovitost zaposlenika kao i rezultate njihovih nastojanja. Provedena su dva istraživanja o utjecaju stresa i izgaranja na radno aktivnu populaciju u dva različita sektora u Hrvatskoj: banke (Horvat, G., Tomašević, S. i Leutar, Z. 2016) i osnovne škole (Tomašević, S., Horvat, G. i Leutar, Z., 2016). Upitnik o intenzitetu izgaranja i skala opaženog stresa korišteni su kao instrumenti psihološke mjere u obje studije. Cilj prve studije bio je istražiti prisutnost Burn out sindroma sa zaposlenicima u bankarskoj industriji koji rade izravno s klijentima. Uključeno je 303 ispitanika, od čega 57 muškaraca i 246 ispitanica. Prema dobivenim rezultatima 25% zaposlenika u bankarskom sektoru pokazalo je visok stupanj sagorijevanja i dugotrajni simptom izloženosti stresu, dok je 37% ispitanika pokazalo početne znakove sagorijevanja. Nizak stupanj sagorijevanja zabilježen je kod 36% ispitanika. Cilj drugog istraživanja bio je ispitati intenzitet stresa za učitelje u osnovnoj školi i nastavnike predmeta u ruralnim i urbanim područjima. Studija je obuhvatila ukupno 14 osnovnih škola - sedam gradskih i sedam seoskih osnovnih škola. U istraživanju je sudjelovalo ukupno 217 učitelja osnovnih škola, od kojih 37 muškaraca i 180 učiteljica osnovnih škola. U studiju je uključeno 102 učitelja razredne nastave i 115 učitelja predmetne nastave. Studija je pokazala da 34% učitelja razredne nastave u osnovnoj školi pati od stresa niskog intenziteta, a 37% učitelja razredne nastave u osnovnoj školi od stresa srednjeg intenziteta, dok 65% učitelja predmetne nastave u

osnovnoj školi pati od stresa niskog intenziteta, a 62% predmetnih nastavnika bilo je izloženo stresu srednjeg intenziteta. Rezultati dobiveni u obje studije ukazuju na nužnost prevencije educiranjem zaposlenika kako se nositi sa stresom. Neizbježna je i stalna pomoć u upravljanju novim stresnim iskustvima uz stalni stručni nadzor - superviziju.

Ključne riječi: sagorijevanje, stres na poslu, prevencija, supervizija

Stress in the Public and Real Sector

Summary

Stress and burning out at work have been in researchers', businessmen' and education care authorities' focus a rather long time. The reason for such interest can be found in consequences of an increasingly frequent presence of these phenomena which significantly diminish employees' efficiency as well as results of their endeavours. Two studies were conducted concerning the influence of stress and burning out on work active population, in two different sectors in Croatia: banks (Horvat, G., Tomašević, S. & Leutar, Z. 2016) and primary schools (Tomašević, S., Horvat, G. & Leutar, Z., 2016). The Burn out intensity questionnaire and The Perceived Stress Scale were used as psychological measure instruments in both studies. The objective of the first study was to explore the presence of the Burn out syndrome with the banking industry employees working directly with clients. 303 examinees were included, out of which 57 male and 246 female respondents. The results showed that in 25% of banking sector employees a high level of burn out and long-term stress exposure symptoms were found, whilst in 37% of respondents initial signs of burnout were found. A low level of burn out was registered with 36% respondents. The aim of the second study was to examine the stress intensity for primary school class- and subject-teachers teaching in rural and urban areas. The study included a total of 14 primary schools - seven city and seven rural primary schools. The study included a total of 217 primary school teachers, out of whom 37 male and 180 female primary school teachers. Hundred and two primary school class-teachers and 115 primary school subject-teachers were included in the study. The study showed that 34% primary school classroom teachers suffered from low-intensity stress, and 37% primary school classroom teachers suffered from medium-intensity stress, whereas 65% primary school subject teachers suffered from low-intensity stress, and 62% primary school subject teachers suffered from medium-intensity stress. The results obtained in both studies point to the necessity of prevention through employee education on coping with stress. There is also an inevitable need for continuous help in managing new stress experiences with permanent expert supervision.

Keywords: *burn out, stress at work, prevention, supervision*

Uvod

Najčešća istraživanja u području stresa na radnom mjestu obuhvaćaju javni sektor i provedena su na zaposlenicima u školstvu, zdravstvu, penalnim institucijama ili socijalnoj skrbi. Istraživanja u realnom sektoru su vrlo rijetka ili ih u pojedinim djelatnostima gotovo i nema. Zaposleni u državnim i javnim službama ili u javnom sektoru, na proračunu i oni zaposleni u privatnim tvrtkama, danas se sve više diferenciraju i polako međusobno udaljuju (Goleš, 2017). U ranim devedesetima, male tvrtke započele su svoj razvoj do vremena krize, kada je javni sektor postao sve važniji i poželjniji poslodavac. Zaposlenici u privatnom sektoru prolaze proces optimiziranja poslovnih procesa, racionalizacije, reorganizacije, interne edukacije i svih drugih izazova koji najčešće rezultiraju povećanom dozom stresa i često smanjenjem broja zaposlenih (Goleš, 2017). Danas imamo dva jako odvojena svijeta: privatni i javni sektor, a izvana najčešće i nema velike razlike. Državni poslodavac je oduvijek bio imaginaran i pretpostavka je da je otuda taj osjećaj sigurnosti kod zaposlenih u javnom sektoru. (Goleš, 2017). Za početak, potrebno je definirati javni i realni sektor, a prema Međunarodnom monetarnom fondu i statistici državnih financija Međunarodnog monetarnog fonda (Government Financial Statistics – GFS, 2001) javni sektor definira se kao dvojna funkcija i to opća država te javna poduzeća. Opću državu čine neprofitne institucije, nacionalne jedinice, institucije koje pružaju netržišne usluge i sl. Razlikuju se tri osnovne razine vlasti opće države, a to su središnja država, regionalne vlasti te lokalne vlasti (Government Financial Statistics – GFS, 2001). Definiranje javnog sektora promatramo i kroz statističke standarde i metodologije Ujedinjenih naroda pod nazivom Sustav nacionalnih računa (System of National Accounts – SNA, 1993) koji također javni sektor dijeli na opću državu i javna poduzeća. Prema ovoj definiciji opća država ima političku i ekonomsku ulogu, a ona se očituje u brizi za osobnu i zajedničku potrošnju te za preraspodjelu dohotka i bogatstva. Organizacije koje proizvode robu i pružaju usluge u javnom području tako mogu biti javne poput ministarstava, javnih škola, javnih poduzeća ili privatne poput privatnih bolnica koje se financiraju iz sredstava javnog zdravstvenog osiguranja, privatnih škola koje se financiraju iz proračuna različitih razina, privatnih poduzeća koja podugovaranjem s državom proizvode robu i pružaju usluge javnosti, npr. smještaj starijih i nemoćnih osoba u privatnoj ustanovi i njihova njega u domu korisnika (Bejaković, 2011). U Hrvatskoj se broj zaposlenika u javnom sektoru povećava i trenutno iznosi oko 280.000. (https://www.nszssh.hr/novostigal.php?what=1&tip=1&id=996&s_ugroupeid=996&bck=3). Jedna od definicija privatnog sektora prikazuje ovaj sektor kao segment što obuhvaća tvrtke koje su u vlasništvu privatnih pojedinaca te ih oni financiraju i pokreću. Cilj privatnog sektora i tvrtki u privatnom sektoru je profit. Ovaj sektor u osnovi pokreće cijelo nacionalno gospodarstvo, a tvrtke u privatnom sektoru mogu biti male tvrtke, gdje je vlasnik samo jedna osoba, ili velike multinacionalne tvrtke koje posluju širom svijeta (Bakotić, Bušić, 2014).

Javni i realni sektor - profesije

Školska nastava i odgojni rad u školi izrazito je stresna djelatnost jer učitelj dnevno provede mnogo sati rada u nastavi, često poučava učenike koji nisu dovoljno motivirani za rad, donose u školu napetosti pa i traumatska iskustva iz obitelji, u procesu poučavanja igra mnoge uloge - roditelja, voditelja, odgajatelja, procjenjivača i motivatora. U ulozi roditelja on podržava učenike, u ulozi voditelja i odgajatelja disciplinira ih i postavlja zadaće, kao motivator potiče na učenje, a istovremeno što objektivnijim procjenjivanjem rada i uspješnosti učenja, mora dolaziti u sukobe s učenicima zbog njihovih neispunjenih očekivanja. Pritisak roditelja je u tom području izuzetno snažan i tu „partnerstvo” između škole i doma dolazi u pitanje! Događaju se i vrlo ozbiljni i neugodni sukobi! Uza sve navedene situacije učitelj treba pokazati vedro i pozitivno raspoloženje bez prava na iskazivanje negativnih raspoloženja i emocija čak i ako je dulje vrijeme izložen neugodnim situacijama. (Lortie, 1975, prema Brkić, 2011). Učiteljska profesija uključuje neposredan rad s učenicima, unapređivanje odgoja i obrazovanja, organizaciju rada škole, suradnju s roditeljima, poslove i zadatke u društvenom okruženju škole i vlastito stručno usavršavanje koje se ostvaruje u organiziranim oblicima permanentnog usavršavanja. (Bezić, Strugar, 1998). Doyle i Hind (1998) provedli su istraživanje na 600 nastavnika zaposlenih na odsjecima psihologije u Velikoj Britaniji gdje su dobivene razine sagorijevanja na poslu jednake onima za medicinsku profesiju koja se smatra iznimno stresnom. Rezultat je bio iznenađujući jer se rad u akademskoj zajednici smatrao daleko manje stresnim. Istraživanje provedeno u Ujedinjenom Kraljevstvu (Kinman, 1998, prema Tomašević i sur., 2016) pokazalo je da oko 70% djelatnika zaposlenih u visokom obrazovanju smatra da im je posao stresan, a njih 75% se izjašnjava da im je posao stresniji posljednjih pet godina (Slišković, 2011). Bankarski sektor u Hrvatskoj zapošljava veliki broj zaposlenika, a rad s klijentima postao je sve teži i zahtjevniji posao za djelatnike u poslovnicama banaka koji su u izravnom kontaktu s klijentima (Horvat i sur., 2016).

Stres na radnom mjestu

Na području stresa provedena su brojna istraživanja u različitim segmentima i profesijama, a znanstvenici iz različitih područja na različite načine definirali su stres, formulirali teorije o stresu i modele stresa. Teoretičari se slažu i ukazuju na jedno, a to je niz osnovnih varijabli koje utječu na stres pa su se brojni modeli grupirali prema Cox-u (1982) u tri osnovne kategorije (Lacković-Grgin, 2000). Podražavajući model stresa je prvi model gdje je pozornost istraživača usmjerena na podražaje iz okoline koji na različite načine mogu ugroziti pojedinca. Drugi ili reakcijski model stresa temelji se na odnosu čovjeka i okoline i njegovog odgovora na podražaje u vidu fizioloških ili psiholoških reakcija. Treći, kognitivni model stresa, usmjeren je na transakciju osobe i

njezine okoline u stresnim situacijama. Stres je skup emocionalnih, misaonih, tjelesnih i ponašajnih reakcija do kojih dolazi zbog procjena događaja ili zahtjeva iz okoline kao opasnog ili uznemirujućeg kojem ne možemo udovoljiti (Arambašić, 2000., prema Cuculić, 2006). Definicija stresa odnosi se na stanje u kojem se osoba nalazi. Stres ističe odnos između osobe i njezina okruženja koji s jedne strane uzima u obzir karakteristike osobe, a s druge strane prirodu okolinskih događaja. (Lazarus, Folkman, 2004, prema Tomašević i sur., 2016). Općenito, stres se može definirati kao „ukupnost negativnih osjećaja i vjerovanja koji se javljaju uvijek kada ljudi procijene da se ne mogu suočiti sa zahtjevima svoje okoline” (Aronson et al., 2005, 510, prema Raspor i sur., 2013). Definicija stresa kao nespecifičnog odgovora na zahtjeve koji nadilaze sposobnosti i mogućnosti pojedinca, što se manifestira nizom simptoma fizioloških, psiholoških i ponašajnih, bazirana je na činjenici da pojedinci različito tumače određene događaje, koji za njih mogu biti manje ili više stresni (Lipnjak, 2011). Slijedom navedenoga stres promatramo kao subjektivni odgovor pojedinca na određeni događaj. Posebna vrsta stresa je stres na radnom mjestu. Uzrok ovakve vrste stresa je radno okruženje, što uključuje međuljudske odnose, uvjete rada, nerazumijevanje radnih zadataka, nadzor ili nesigurnost, a pojedinac ga doživljava kada ne može udovoljiti zahtjevima okoline (Knežević i sur., 2009). Stres na radnom mjestu može uzrokovati profesionalne bolesti, čestu izmjenu zaposlenika, greške u radu, te negativno utječe na radni učinak zaposlenika, što znači da stres na radnom mjestu osim na pojedinca utječe i na samo poduzeće (Raspor i sur., 2013). Ukoliko stres dugo traje i pojedinac mu je kontinuirano izložen, dolazi do nepovoljnih posljedica ili sindroma sagorijevanja (Ajduković i Ajduković, 1996). Zanimanja koja su definirana kao pomažuće profesije, među kojima je i učiteljski posao, izložena su mogućnosti sagorijevanja. Ono je naglašeno prisutno u zanimanjima koja su vezana uz rad s ljudima, a kao posljedica sagorijevanja je naveden razvoj negativnih, dehumaniziranih stavova prema sebi, obitelji, poslu i životu općenito (Domović i sur., 2010).

Rezultati i rasprava

Ovdje su izloženi i uspoređeni rezultati dvaju istraživanja. U prvom istraživanju provedenom u javnom sektoru, razina rizičnosti za psihičke posljedice u učiteljskoj profesiji, gdje je od ukupno 412 predviđenih ispitanika u istraživanju sudjelovalo 217 oba spola, korišten je upitnik Ljestvica percipiranog stresa (Perceived Stress Scale, PSS) koji je najčešće korišten psihologijski instrument za mjerenje percepcije stresa. Ljestvica mjeri intenzitet stresa tako što sudionici subjektivno procjenjuju koliko su im situacije u životu stresne. Ljestvica se sastoji od ukupno 14 čestica, koje uključuju misli i osjećaje u posljednjih mjesec dana. Upitnik ima zadovoljavajuću pouzdanost koja iznosi 0,87 (Cronbachov alpha) i dostupan je javno (Tomašević i sur., 2016). Drugo istraživanje je

provedeno u realnom, bankarskom sektoru, a obuhvaćeni broj sudionika istraživanja je ukupno 303 ispitanika oba spola. Mjera rizičnosti rada ispitivana je Upitnikom intenziteta sagorijevanja na poslu, koji je konstruiran u okviru aktivnosti Društva za psihološku pomoć (Ajduković i Ajduković, 1994) i sastoji se od 18 tvrdnji koje predstavljaju različite simptome sagorijevanja na poslu. Tvrdnje su izabrane iz većeg broja čestica temeljem odgovarajućih psihometrijskih analiza i ispituju kognitivne, ponašajne, i emocionalne znakove profesionalnog stresa. Upitnik ima zadovoljavajuću pouzdanost koja iznosi 0,892 Cronbach alpha (Horvat i sur., 2016).

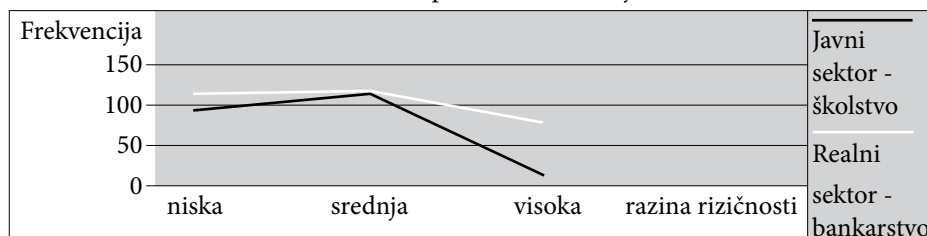
Rezultate navedenih dvaju istraživanja teško je usporediti jer mjerni instrumenti nisu u potpunosti kompatibilni; prvi ispituje subjektivni doživljaj razine stresa dok drugi mjeri doživljaj razine stupnja sagorijevanja. No u oba se ispituje kategorija psihološke rizičnosti na poslu pa je iz navedenih podataka moguće općenito zaključivati o toj kategoriji te se iz rezultata obrade podataka utvrđuje da je razina rizičnosti rada u realnom sektoru u odnosu na javni sektor znatno veća, pogotovo što je tu riječ o posljedicama stresnih doživljaja na poslu, visine stupnja sagorijevanja!

Tablica 1: Razine rizičnosti za djelatnike u javnom i realnom sektoru

<i>Javni sektor – školstvo</i>			<i>Realni sektor - bankarstvo</i>		
Razina rizičnosti	Frekvencija	Postotak	Razina rizičnosti	Frekvencija	Postotak
Niska	96	44,2	Niska	113	37,29
Srednja	110	50,7	Srednja	114	37,63
Visoka	11	5,1	Visoka	76	25,08
UKUPNO	217	100	UKUPNO	303	100

Izračunavanjem hi-kvadrat testa utvrđeno je da je razlika u rizičnosti u ovim dvama sektorima statistički značajna (hi-kvadrat test = 23,91 uz ss = 2) te da je rizik za pojavu psihičkih posljedica značajno veći u realnom sektoru.

Grafikon 1: Prikaz odnosa rizičnosti na poslu u realnom i javnom sektoru



Na grafikonu je vidljivo postojanje razlike rizičnosti u dvama različitim sektorima - javnom i realnom, s tim što je ona najočitija u kategoriji visoke rizičnosti!

U prilog dobivenim rezultatima ide i nedavno istraživanje portala Moj Posao u kojemu je sudjelovalo 560 ispitanika od kojih je čak 54 posto, na pitanje bi li radije radili u javnom ili realnom sektoru, odabralo javni sektor. Razlog koji su navodili je sigurnost koju, prema njihovom, mišljenju taj sektor nudi. Kao prednosti rada u javnom sektoru ispitanici, uz pretežno stalni radni odnos, navode osmosatno radno vrijeme bez prekovremenog rada, manje stresa, redovitu isplatu plaća te beneficije kao što su zajamčene božićnice, regresi, dulji godišnji odmor i više slobodnih dana. Ističu i da je u javnom sektoru zaposlenik zaštićeniji, odnosno da je teže dobiti otkaz nego u realnom sektoru, te da su sindikati u javnom sektoru jači. Navedeno istraživanje pokazuje da bi u privatnom sektoru radije radilo 17 posto ispitanika, koji svoj izbor obrazlažu većim plaćama, većim mogućnostima napredovanja, većom mogućnosti stjecanja stručnih znanja kroz praksu, te boljim menadžmentom nego u javnom sektoru. Neki ističu da im je privatni sektor prvi izbor zbog profesionalnosti, manje korumpiranosti i nepotizma, te mogućnosti napredovanja i razvoja bez političke podobnosti. Rezultati ovog istraživanja mogu pridonijeti boljem razumijevanju izvora stresa zaposlenika u privatnim poduzećima, s obzirom na to da su slična istraživanja u ovom sektoru rijetka (<http://www.poslovni.hr/vijesti/javni-sektor-u-prednosti-zbog-sigurnosti-radnog-mjesta-158540>).

Zaključna razmatranja

Posljedice dugotrajnog bivanja pod stresom su iscrpljivanje i opadanje ukupne funkcionalnosti organizma, što rezultira smanjenom efikasnošću. Smanjena efikasnost znači smanjenu uspješnost u postizanju zadanih ciljeva, što ponovo stvara stres. Takav ciklus dugoročno slabi imunološki sustav organizma i vodi bolesti. Iako je stres na radnom mjestu normalna pojava, prekomjerni stres može utjecati na smanjenje produktivnosti zbog narušenog fizičkog i emocionalnog zdravlja, pa onda i apsentizam. Otprilike polovina europskih radnika smatra da je stres česta pojava na njihovu radnom mjestu, a na stres otpada otprilike polovica svih izgubljenih radnih dana. Kao mnogi drugi problemi povezani sa psihičkim zdravljem, stres se često pogrešno tumači ili stigmatizira. Međutim, ako ga se tumači kao organizacijski problem umjesto kao krivnju pojedinca, psihosocijalnim rizicima i stresom može se upravljati kao bilo kojim drugim rizicima za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu. Iz rezultata dobivenih analizom dvaju istraživanja u različitim sektorima možemo zaključiti da je stres, odnosno psihološki rizik za djelatnike prisutan i u javnom i u privatnom sektoru. Metodološki su teško usporedive dvije kategorije psihološke rizičnosti u dvije različite profesije, iako se prema skalama visoka razina stresa u iznosu od 5,1 % bilježi kod učitelja, dok se visoki stupanj sagorijevanja u iznosu od 25,08 % bilježi u bankarskom sektoru, lako je zaključiti da je

najviša razina rizičnosti rad u realnom sektoru jer nosi pet puta veću izloženost visokim i dugotrajnim dozama stresa u odnosu na učiteljsku profesiju. Rezultati koji pokazuju srednju razinu stresa i srednji stupanj sagorijevanja dovoljno su alarmantni da se zaključi koliko su rad sa zaposlenicima i podrška važni, bez obzira na sektor. Rad s klijentima, bez obzira na dobnu skupinu, težak je i zahtjevan te fizički i mentalno iscrpljuje djelatnike koji su u izravnom kontaktu s njima. Nužnost supervizije ovdje je više nego očigledna. Stresogeni faktori možda nisu isti ali percepcija pojedinca kao i reakcija na radno mjesto izazivaju isti doživljaj – stres.

Sve to upućuje na zaključak kako je u obama ovim sektorima važno provoditi stalnu superviziju, jednako u svrhu čuvanja zdravlja djelatnika kao i smanjenja apsentizma i održavanja, pa i unapređenja, kvalitete rada zaposlenih.

Literatura

- Ajduković, M., Ajduković, D. (1996). *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Bakotić, D., Bušić, J. (2014). Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor. *Ekonomski pregled*, 65 (3) 222-240 (2014) .
- Bejaković, P., Vukšić, G., Bratić, V. (2011). Veličina javnog sektora u Hrvatskoj. *Hrvatska i komparativna javna uprava*, god. 11. (2011), br. 1., str. 99–125
- Bezić, K. i Strugar, V. (1998). Učitelj za treće tisućljeće. Zagreb: *Hrvatski pedagoško-književni zbornik*.
- Brkić, I., Rijavec, M. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152 (2) 211 – 225 (2011).
- Cuculić, A. (2006). Stres i burn-out sindrom kod djelatnika penalnih institucija. *Kriminologija i socijalna integracija*, Vol 15, 2, 1-100.
- Domović, V., Jurčec, L., Martinko, J. (2010). Čimbenici učiteljskog sagorijevanja na poslu. *Napredak*, 151 (3 – 4) 350 – 369.
- Goleš, D. (2017). Privatni i javni sektor, dostupno na mrežnoj stranici: <https://www.bizpro.hr/privatni-i-javni-sektor/>, posjećeno 24. 12. 2018.
- Horvat, G., Tomašević, S., Leutar, Z. (2016). Sindrom sagorijevanja na poslu djelatnika bankarskog sektora koji su u direktnom kontaktu s korisnicima. *Socijalne teme: Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, Vol. 1 No. 3, 2016.
- IMF (2001). *Government Finance Statistics Manual*. Washington: IMF
- Javni sektor u prednosti zbog sigurnosti radnog mjesta (2010), dostupno na mrežnoj stranici: <http://www.poslovni.hr/vijesti/javni-sektor-u-prednosti-zbog-sigurnosti-radnog-mjesta-158540>, posjećeno 23. 12. 2018.
- Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Matec, L., Mustajbegović, J. (2009). Zdravstveni djelatnici u bolnicama i stres na radu: istraživanje u Zagrebu. *Sigurnost*. Vol. 51, No. 2, str. 85-92.
- Lacković-Grgin, K. (2000). *Stres u djece i adolescenata – Izvori, posrednici i učinci*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Lipnjak, G. (2011). Istraživanje uzroka stresa zaposlenih. *Sigurnost*. Vol. 53, No. 3, str. 219-226.

- Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama u Hrvatskoj, Sindikati javnih službi nastavljaju borbu za pravednije plaće (2018). dostupno na mrežnoj stranici: <https://www.nszssh.hr/novostigal.php?what=1&tip=1&id=996&subgroupeid=996&bck=3>, posjećeno 23. 12. 2018.
- Raspor, S., Mihaljević Španić, A., Superina, S. (2013). Istraživanje stresora na radnom mjestu: primjer privatnih poduzeća. *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, Vol. 4 No. 2, 2013.
- Sinković, D. (2015). *Usporedba izvora i doživljaja stresa kod srednjoškolskih i visokoškolskih nastavnika* (diplomski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji.
- Slišković, A. (2011). Stres kod nastavnika u visokom obrazovanju. *Psihološki teme* 20 (2011), 1, 67-90.
- Tomašević, S., Horvat, G., Leutar, Z. (2016). Intenzitet stresa kod učitelja u osnovnim školama. *Socijalne teme: Časopis za pitanja socijalnog rada i srodnih znanosti*, Vol. 1 No. 3, 2016.
- United Nations (1993). *System of National Accounts*. New York: United Nations.