A STUDY OF AWARENESS AND PERCEPTIONS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE AMONG EMPLOYEES IN RESIDENTIAL SOCIAL CARE SERVICES

Veronika Spasova
Medical university - Pleven, Bulgaria, spasova_v@abv.bg
Marieta Gunovska
Medical university – Pleven, Bulgaria, m_gunovska@bv.bg

Abstract: In recent years, there has been growing interest in the development and implementation of workplace prevention programs based on contemporary models of occupational health. An analysis of the scientific literature shows that psychosocial risks are a significant factor affecting the health, well-being, and professional effectiveness of employees in residential care social services. Despite the growing attention to this issue, there remain gaps in awareness, perception, and management of these risks, which justifies the need for empirical research in specific organizational contexts. Particularly relevant in this regard is the residential care sector, where the nature of the work involves numerous psychosocial risks. These risks are particularly pronounced in residential care facilities housing individuals with mental disorders, intellectual disabilities, and dementia. In this context, a study was conducted among 55 employees in residential care services for individuals in the target groups, aimed at analyzing their awareness and perceptions of psychosocial risks. More than half of the respondents (57.69%) identified these risks through specific "workplace risk factors," while nearly half (48.08%) linked them directly to occupational stress. It is noteworthy that the social context (relationships within the team and with clients) is identified as a risk factor by one in three employees (32.69%). Three-quarters (74%) of them consider psychosocial risks to be equally significant as physical hazards. An analysis of employees' self-assessments regarding stress reveals consistent levels of reported awareness. Two-thirds of respondents (64.15%) believe that maintaining a work-life balance is of high importance. Regarding the assessment of the work environment, 83% of those surveyed report a high level of satisfaction. A significant proportion (87%) of respondents state that they have complete clarity regarding their responsibilities and role in the workplace. Alongside clarity regarding individual responsibilities, the level of employee awareness regarding dynamic changes in the organization's structure and management is also critical to psychosocial stability. The results indicate a high degree of transparency in the management of the services surveyed. A significant proportion (74%) of the sample report that they are well-informed about upcoming organizational changes. An important aspect of the study is the extent to which employees are informed about the regulations concerning their safety. The data show that 89% of respondents are aware of their employers' obligations. The main challenge remains transforming this awareness into active organizational mechanisms for support and effective prevention of psychosocial risks.
Keywords: psychosocial risk, awareness, perception, residential care services

ПРОУЧВАНЕ НА ИНФОРМИРАНОСТТА И ВЪЗПРИЯТИЕТО ЗА ПСИХОСОЦИАЛНИТЕ РИСКОВЕ В РАБОТНАТА СРЕДА СРЕД СЛУЖИТЕЛИ В СОЦИАЛНИ УСЛУГИ ЗА РЕЗИДЕНТНА ГРИЖА

Вероника Спасова
Медицински университет – Плевен, spasova_v@abv.bg
Мариета Гуновска
Медицински университет – Плевен, m_gunovska@bv.bg

Резюме: През последните години се наблюдава засилен интерес към разработването и прилагането на превантивни програми в работната среда, основани на съвременни модели за опазване на здравето при работа. Анализът на научната литература показва, че психосоциалните рискове представляват съществен фактор, влияещ върху здравето, благополучието и професионалната ефективност на служителите в социалните услуги за резидентна грижа. Независимо от нарастващото внимание към проблема, остават дефицити в информираността, възприятието и управлението на тези рискове, което обосновава необходимостта от провеждане на емпирични изследвания в конкретни организационни контексти. Особено релевантен в това отношение е секторът на социалните услуги за резидентна грижа, където спецификата на

професионалната дейност предполага наличие на множество психосоциални рискове. Проявлението на тези рискове е с особен интензитет в резидентните услуги, в които са настанени лица с психични разстройства, умствена изостаналост и деменция. В този контекст е проведено изследване сред 55 служители в услуги за резидентна грижа за лицата от целевите групи, което е насочено към анализ на информираността и възприятието им за психосоциалните рискове. Повече от половината анкетирани (57,69%) идентифицират тези рискове чрез конкретните „рискови фактори на работното място“, а близо половината (48,08%) ги свързват директно с професионалния стрес. Прави впечатление, че социалният контекст (взаимоотношенията в екипа и с потребителите) се припознава като рисков фактор от всеки трети служител (32,69%). Три четвърти (74%) от тях припознават психосоциалните рискове като равностойни по значимост на физическите опасности. Анализът на самооценката на служителите по отношение на стреса разкрива стабилни нива на декларирана информираност. Две трети от респондентите (64,15%) изразяват мнение, че поддържането на равновесие между работата и личния живот е от висока важност. Във връзка с оценката на работната среда, 83% от анкетираните декларират висока степен на удовлетвореност. Значителен дял (87%) от респондентите заявяват, че имат пълна яснота, относно своите отговорности и роля на работното място. Паралелно с яснотата на индивидуалните отговорности, от критично значение за психосоциалната стабилност е и степента на информираност на служителите, относно динамичните промени в структурата и управлението на организацията. Резултатите показват висока степен на прозрачност в управлението на изследваните услуги. Значителен дял (74%) от извадката декларират, че са добре информирани за предстоящите организационни промени. Важен аспект от изследването е степента на информираност на служителите за нормативната уредба, която касае тяхната безопасност. Данните установяват, че 89% от респондентите са наясно със задълженията на работодателя. Основното предизвикателство остава превръщането на наличната информираност в активни организационни механизми за подкрепа и реална превенция на психосоциалните рискове.

Ключови думи: психососиален риск, информираност, възприятие, социални услуги за резидентна грижа

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Секторът на здравеопазването и социалните грижи (HeSCare) заема съществено място в икономиката на Европейския съюз (ЕС), като през 2022 г. в него са заети над 21,5 милиона души, което представлява приблизително 11% от общата заетост. През последното десетилетие се наблюдава устойчива тенденция към увеличаване на заетостта във всички подсектори – здравеопазване, резидентни грижи и социална работа (European Agency for Safety and Health at Work, 2025b). Особено място в този контекст заемат услугите за дългосрочна и резидентна грижа, където заетите лица са предимно жени, които са ангажирана с дейности, изискващи интензивен пряк контакт с потребителите. Данни от практиката показват, че инициативи като създаването на Европейски работни съвети, например в организацията Clariane, допринасят за засилване на социалния диалог и поставят акцент върху въпроси, свързани със здравето и безопасността при работа, включително психичното здраве на служителите (ESENER 2024).

В тази връзка проблематиката, свързана с психосоциалните рискове в работната среда, придобива особена актуалност. Служителите в социалните услуги за резидентна грижа са изложени на комплекс от фактори, включващи високо работно натоварване, емоционално напрежение, интензивни междуличностни взаимодействия с потребители и техните семейства, както и риск от насилие, дискриминация и тормоз.

Проучване на EU-OSHA (2022) потвърждава, че секторите на здравеопазването и социалните грижи се характеризират с едновременно наличие на физически и психосоциални рискове, които често взаимно се усилват (European Agency for Safety and Health at Work, 2025a). От гледна точка на професионалното функциониране последиците от тези рискове не се ограничават единствено до стрес и емоционално изтощение. В социалната работа те могат да се проявят и като по-трайно професионално дистанциране, при което служителят формално запазва позицията си, но свежда усилията си до минимално изискуемото и намалява инициативността си. Това поведение, описвано чрез понятието „тихо напускане“, има особена значимост в социалните услуги, тъй като работата с уязвими групи предполага етична ангажираност, устойчива професионална отговорност и качество на грижата (Филипов, 2025).

Въпреки значимостта на проблема, резултатите от европейските изследвания показват противоречия във възприятието и управлението на психосоциалните рискове. Данните от Третото европейско проучване на предприятията за нови и възникващи рискове (ESENER-3) сочат, че 21% от организациите в ЕС-28 възприемат тези рискове като по-трудни за управление в сравнение с останалите. В същото време значително по-нисък е този дял в страни като България (7%) и Хърватия - 6% (Irastorza, 2019). Този факт може да се интерпретира като индикатор за по-ниска информираност или подценяване на проблема, като

тенденцията се потвърждава и от данните от ESENER 2024 – България (6%) и Хърватия (8%), което подчертава устойчивостта на наблюдавания модел.

Периодични изследвания на EU-OSHA (2010) идентифицират като основни бариери пред ефективното управление на психосоциалните рискове, липсата на осведоменост, ограничените ресурси и възприеманата чувствителност на темата (González, Cockburn, & Irastorza, 2010). Това поставя акцент върху необходимостта от повишаване на информираността и изграждане на организационен капацитет за справяне с тези рискове.

В този смисъл психосоциалните рискове следва да се разглеждат не само като външни характеристики на работната среда, а като фактори, които пряко засягат функционалното състояние, адаптацията и професионалната ефективност на служителя (Филипов, 2018).

Изследванията на Costello et al. (2019), Hodgkin et al. (2017) и Xiao et al. (2021) подчертават, че недостигът на работна сила в сектора на резидентните грижи за възрастни хора е свързан с дългогодишни проблеми като високо работно натоварване, психологически и емоционален стрес, недостатъчно време за изпълнение на дейностите, социална изолация на работното място, ограничена организационна подкрепа и недостатъчни възможности за обучение. Costello et al., 2019 установяват, че в резултат на това при служителите в този сектор се наблюдават по-ниски нива на психично благополучие, по-висока честота на професионално прегаряне и по-ниска удовлетвореност от работата.

Анализът на научната литература показва, че психосоциалните рискове представляват съществен фактор, влияещ върху здравето, благополучието и професионалната ефективност на служителите в социалните услуги за резидентна грижа. Независимо от нарастващото внимание към проблема, остават дефицити в информираността, възприятието и управлението на тези рискове, което обосновава необходимостта от провеждане на емпирични изследвания в конкретни организационни контексти. Особено релевантен в това отношение е секторът на социалните услуги за резидентна грижа, където спецификата на професионалната дейност предполага наличие на комплекс от психосоциални рискове.

Данните от европейските проучвания очертават съществени различия в нивото на информираност и възприятие на психосоциалните рискове, като в някои страни, включително България, се наблюдава тенденция към тяхното подценяване.

2. МАТЕРИАЛИ И МЕТОДИ

Обект на настоящето изследване са 55 служители, които работят в социални услуги за резидентна грижа на териториите на общините Плевен, Никопол и Ловеч. В проучването участват лица на различни професионални позиции, включително социални работници, медицински специалисти, асистенти и други членове на мултидисциплинарния екип, ангажирани с предоставянето на грижи. Извадката е формирана на доброволен принцип, като участието е анонимно и се гарантира конфиденциалност на предоставената информация.

Целта на изследването е да се анализира нивото на информираност и възприятието за психосоциалните рискове в работната среда сред служители в социални услуги за резидентна грижа.

Дизайн на изследването. Изследването беше проведено през месеците февруари – март 2026 и обхваща служители от пет социални услуги за резидентна грижа за пълнолетни лица с: деменция; психични разстройства и умствена изостаналост. Подборът на социалните институции е направен съобразно критерия за максимална представителност на извадката по разглежданата проблематика.

Изследването е проведено чрез социологически метод със стандартизирана анкета, разработена за целите на проучването. Анкетната карта предварително е съгласувана с управителите на социалните услуги. Въпросите са насочени към оценка на информираността и възприятието на служителите относно психосоциалните рискове, като обхващат разбирането за същността на рисковете, тяхната значимост, информираността относно стреса, познаването на нормативната уредба, възприемането на ключови характеристики на работната среда. Събраните емпирични данни са обработени чрез методите на дескриптивната статистика. Използвани са честотен анализ и процентно разпределение на отговорите.

3. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЯ

Аналитичният фокус е насочен към изследване на зависимостите между равнището на информираност и субективното възприемане на психосоциалните рискове в работната среда. Първоначалният етап от анализа обхваща представяне на социално-демографските характеристики на респондентите, което позволява по-задълбочено интерпретиране на получените резултати.

Социално-демографски профил на извадката. Анализът на половата структура разкрива силна асиметрия – 77,78% от респондентите са жени, докато едва 22,22% са мъже (при един невалиден отговор). Подобен

дисбаланс не е изненадващ, той по-скоро потвърждава устойчивата тенденция за феминизация на социалните услуги в страната, особено в сферата на резидентната грижа.

При обработката на събраната информация се установи, че 10,9% от анкетираните не са предоставили данни за възрастта си. С оглед на това, възрастовата структура на извадката е изведена върху база от 49 респонденти, разпределени във възрастови групи според класификацията на СЗО. Възрастовият профил разкрива, че доминиращата част от служителите попада в категорията на 45–59-годишните (59,18%). Втората по численост група е тази на респондентите между 60 и 74 години (24,49%), което означава, че практически всеки четвърти анкетиран е над 60-годишна възраст. В контекста на социалните услуги този факт е от критично значение. Той сигнализира за застаряване на кадрите в сектор с висока степен на психосоциално натоварване. Продължаващата трудова активност на лица в предпенсионна и пенсионна възраст (достигаща до 73 г. в извадката) поставя на преден план въпроса за устойчивостта на системата. Подобна зависимост от опитни, но физически и емоционално уязвими кадри, изисква сериозно изследване, за да се установи как тяхното възприятие за стрес се различава от това на по-младите колеги. На този фон, делът на специалистите в млада възраст (28 – 44 г.) остава най-нисък (16,33%), което очертава сериозна дистанция между поколенията в екипите. Важен показател за настоящото изследване е професионалният стаж в системата на социалните услуги. От общо 55 респонденти, петима са предпочели да не уточняват своя стаж, поради което разпределението е изведено на база 50 валидни отговора. Средната продължителност на трудовия стаж в социалната сфера е 12,5 години, което определя екипа като опитен и висококвалифициран. Повече от половината служители (52%) притежават между 6 и 15 години стаж. Прави впечатление, че една трета от анкетираните (32%) е с над 15-годишен професионален опит, което е пряк индикатор за капацитета на служителите да се справят с висок интензитет на психосоциален стрес. С най-малък дял от 16% са респондентите със стаж до 5 години, което потвърждава трудностите при привличането и задържането на нови кадри в услугите за резидентна грижа. По отношение на образователния профил, от 55 участници в проучването, 53-ма са посочили своята квалификация, като голям дял от тях (69,81%) са със средно образование. Делът на служителите с висше образование е 24,5%, с полувисше образование са 5,66% от анкетираните. Високият дял на кадри със средно образование може да се приеме като показателен, че основната тежест на ежедневната грижа за потребителите се изпълнява от тях. Това поставя фокус върху необходимостта от продължаващо професионално обучение и достъпни форми на информиране за психосоциалните рискове, тъй като именно тази група е в най-близък и интензивен контакт с потребителите. Анализът на професионалните роли се базира на 53 валидни отговора, тъй като двама от респондентите (3,64%) са предпочели да не посочват своята длъжност. Заедно с тях, други шестима служители (11,32%) са избрали категорията „друго“, без да конкретизират позицията си в екипа. В контекста на малките колективи, характерни за резидентната грижа, подобна липса на конкретика често е индикатор за засилен стремеж към анонимност. Това може да се тълкува като непряк симптом за наличие на психосоциален риск, свързан с недоверие или опасения от разпознаваемост на отговорите, което е често срещано явление при изследване на нагласите в социалната сфера. Така общо 15% от извадката остават професионално неидентифицирани, докато останалата част от служителите се разпределят в широк спектър от длъжности. Прави впечатление, че с най-висок дял са анкетираните за непрекъсната грижа – санитари и здравни асистенти (41,51%). Мултидисциплинарният екип включва социални работници, психолози, трудотерапевти и медицински специалисти, които съставляват малко над една трета от извадката (35,85%), управленски състав – 7,55% и технически и помощен персонал 3,77%.

Първият въпрос от анкетата има за цел да изследва информираността на служителите, относно същността на психосоциалните рискове. От 55 участници, 52-ма са предоставили отговор, който се свежда до три избора. Липсата на отговор при едва трима служители (5,4%) потвърждава актуалността на темата за персонала в резидентната грижа. Повече от половината анкетирани (57,69%) идентифицират тези рискове чрез конкретните „рискови фактори на работното място“, а близо половината (48,08%) ги свързват директно с професионалния стрес. Прави впечатление, че взаимоотношенията в екипа и с потребителите се припознават като рисков фактор от една трета (32,69%) от служителите. На този фон, организационните аспекти като „липсата на личен контрол на работното място“ (17,31%) и „организационните проблеми“ (15,38%) остават на заден план. Този факт сигнализира, че за респондентите рискът се възприема по-скоро като външна даденост на средата и психическо натоварване, отколкото като резултат от начина, по който е организиран трудовият процес. Специфичен акцент в анализа са свободните отговори в категория „друго“. Макар и само три, те засягат критични точки за сектора: „прекалената отговорност“ и необходимостта от „защита на персонала при работа“. Това са специфични проблеми на работещите с лица с интелектуални затруднения и психични разстройства, където чувството за беззащитност пред непредсказуемо поведение се превръща в системен психосоциален риск.

На въпроса „До колко сте съгласни, че психосоциалните рискове на работното Ви място могат да бъдат също толкова значими, колкото и физическите опасности?“ От общо 55 анкетирани, 5 лица (9,09%) не са отговорили. В контекста на резидентната грижа, където физическите опасности са ежедневие, това може да се интерпретира като индикатор за по-ниска информираност. Въпреки това, сред 50-те служители, изразили позиция, се наблюдава категоричен консенсус. Три четвърти (74%) от тях припознават психосоциалните рискове като равностойни по значимост на физическите опасности. Този резултат е изключително важен, тъй като показва, че персоналът не подценява психичното напрежение за сметка на видимите рискове за здравето. Особено внимание заслужава групата на „колебаещите се“ (20%), която заедно с 5-те, които не са посочили отговор формират ¼ от общата извадка, при която границата между физическо натоварване и психичен натиск остава размита. Това потвърждава необходимостта от целенасочена работа за изясняване на специфичните измерения на психосоциалния риск в средата на резидентните услуги за лицата от целевите групи.

Анализът на самооценката на служителите по отношение на стреса разкрива стабилни нива на декларирана информираност, като броят на валидните отговори варира между 52 и 54 за различните твърдения. Интересен факт е, че най-голям брой липсващи отговори (5,45%) се наблюдават при въпроса за ролята на организацията в понижаването на стреса. В почти всички аспекти над 75% от респондентите се определят като „напълно“ или „донякъде“ информирани. Това показва, че темата не е непозната и анкетираните имат базова теоретична подготовка. Прави впечатление лекият дисонанс при разпознаването на симптомите на стреса. Докато мнозинството твърди, че знае какво е стрес, всеки пети служител (20,37%) изпитва затруднение да прецени дали познава конкретните му симптоми. Най-ниска степен на категоричност се наблюдава по отношение на организационните мерки за справяне със стреса. Близо една четвърт от анкетираните (23,08%) не могат да преценят какви стъпки трябва да предприеме работодателят. Това сигнализира за дефицит в комуникацията между управленските кадри и служителите. Персоналът интуитивно усеща стреса, но не е наясно какви са административните и организационни механизми за неговото намаляване, което поставя акцент върху необходимостта от по-ясни политики за психосоциална подкрепа в самите услуги.

Анализът на ценностните нагласи по отношение на баланса между професионалния и личния живот се базира на 53 валидни отговора, като двама от анкетираните (3,64%) са предпочели да не заемат позиция. Резултатите показват, че за по-голям дял от заетите лица (64,15%) поддържането на равновесие между работата и личния живот е от висока важност. В контекста на услугите за резидентната грижа, това е положителен индикатор за наличието на инстинкт за самосъхранение и разпознаване на потребността от психическо възстановяване. Въпреки това, сериозно внимание изисква групата от близо 36%, която или придава „средна важност“ на този баланс (28,30%), или изцяло го омаловажава (7,55%). Липсата на ясна граница между работа и личен живот при тези кадри е предпоставка за хроничен стрес, който пряко влияе върху качеството на предоставяната грижа.

Оценката на материално-техническата база и условията на труд в петте изследвани услуги е подчертано позитивна. Налице е висока степен на удовлетвореност, като над 83% от респондентите оценяват работната си среда положително. Прави впечатление пълната липса на негативни оценки, което е нетипичен резултат за сектор с традиционно ограничени ресурси. Мнозинството от служителите (55,56%) дефинират условията като „много добри“, а за 16,67% са „приемливи“. Този резултат може да се интерпретира по два начина. От една страна, той свидетелства за успешно реализирани инвестиции в материалната база на резидентната грижа. От друга страна, в контекста на работата с лица с интелектуални затруднения и психични разстройства, подобна „безкритичност“ може да бъде продиктувана от факта, че служителите са фокусирали своето усещане за риск изцяло върху специфичния характер на потребителите и емоционалния товар, разграничавайки го от физическата работна среда. За тези кадри „добрите условия“ вероятно означават сигурност, чистота и наличие на необходимите консумативи, които са базови за упражняване на професията им.

Наред с високата удовлетвореност от материално-техническата база, вторият ключов момент на професионалната сигурност е наличието на пълна яснота по отношение на конкретните роли и отговорности на всеки член от екипа. Високата степен на ролева яснота сред служителите е един от най-позитивните индикатори в настоящото изследване. Значителен дял (87%) от анкетираните заявяват, че имат пълна яснота относно своите отговорности и роля на работното място. Този резултат е логическо следствие от високия професионален стаж на извадката (средно 12.5 години). Дългогодишният опит в системата на резидентната грижа е довел до „шлифоване“ на функциите и рутина, която минимизира риска от ролева конфликтност. Същевременно, наличието на 11,32% колебаещи се служители сигнализира за малка група, при която границите на служебните задължения вероятно са размити. В динамична среда, каквато е грижата за лицата

от целевите групи, често се налага съвместяване на функции, което може да бъде източник на скрито напрежение за тези служители, които не изпитват пълна увереност в своята професионална роля.
Важно е да се установи доколко служителите са наясно със законовите гаранции за своята безопасност и задълженията, които институцията има към тях. Ключов аспект от изследването е степента на информираност на служителите относно нормативната уредба, която касае тяхната безопасност. Данните показват много високи нива на правна информираност (89%) от анкетираните са наясно със задълженията на работодателя, произтичащи от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). Това високо ниво на информираност е показателно, че служителите не възприемат грижата за здравето си като „добра воля“ на ръководството, а като законово гарантирано право. От друга страна, фактът, че 10,91% не са запознати с тези задължения на работодателя, не трябва да се пренебрегва. В малки и високорискови структури, каквито са услугите за резидентна грижа, липсата на познания за законовите стандарти за безопасност може да доведе до пасивност при идентифицирането на рискове и занижени изисквания към превантивните мерки в работната среда.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеното изследване очертава равнището на информираност и специфичните възприятия за психосоциалните рискове на служители в социални услуги за резидентна грижа. Анализът разкрива, че те притежават висока степен на теоретична информираност, която формира зряло възприятие за стреса като заплаха, равностойна на физическите опасности на работното място. Макар познанията за нормативната уредба и същността на проблема да са на добро ниво, се наблюдава дефицит в практическото прилагане на тези знания за реално управление на напрежението. Получените резултати показват, че субективното възприятие за професионален стрес не се влияе от отличните материални условия, а е пряко следствие от емоционалния интензитет на работата и взаимодействието с потребителите. Въпреки високата информираност относно индивидуалните професионални роли, при голяма част от персонала се наблюдава тенденция за пренебрегване на личния живот за сметка на служебните ангажименти. Основното предизвикателство остава превръщането на наличната информираност в активни организационни механизми за подкрепа и реална превенция на психосоциалните рискове.

ЛИТЕРАТУРА

Costello, H., Walsh, S., Cooper, C., et al. (2019). A systematic review and meta-analysis of the prevalence and associations of stress and burnout among staff in long-term care facilities for people with dementia. Int Psychogeriatr. 2019;31:1203-1216.

European Agency for Safety and Health at Work Consolidated Annual Activity Report 2022. Retrieved from https://osha.europa.eu/sites/default/files/Consolidated%20Annual%20Activity%20Report%202022.pdf

European Agency for Safety and Health at Work, (2025a). How do psychosocial risks impact health and social care sector workers? Key lessons learnt and policy pointers. Retrieved from https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/psychosocial-risks-health-social-care-sector-workers-lessons-policy-pointers_w1065_EN.pdf

European Agency for Safety and Health at Work, (2025b). Supporting mental health of long-term care workers - european works council case study. Retrieved from https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/mental-health-long-term-care-workers-european-works-council-case-study_w1052_EN.pdf

Филипов, Ф. (2018). Диагностика на персонала. Психологически анализи и управление на човешките ресурси. Монография. Нима, Плевен, 462 стр. ISBN 978-619-91192-0-4.

Филипов, Ф. (2025). „Тихото напускане“ в социалната работа: Въведение в концепцията и анализ на факторите за неговото проявление – литературен обзор. В Сборник с доклади от Научна конференция с международно участие „65 години Съюз на учените в България – клон Плевен“ – „Наука, технологии и иновации за устойчивост на регионите“, 5–7 юни 2025, Плевен (с. 374–384). ISBN 978-954-397-053-7.

First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024) Retrieved from https://www.infocop.es/wp-content/uploads/2025/03/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf

González, E.R., Cockburn, W., Irastorza, X. (2010). ESENER - European Enterprise Survey on New and Emerging Risks. European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/280254062_ESENER-1_Overview_report

Hodgkin, S., Warburton, J., Savy, P., et al. (2017). Workforce crisis in residential aged care: Insights from rural, older workers. Aust J Publ Admin. 2017;76:93-105.

Irastorza, X. (2019). Third European Enterprise Survey for New and Emerging Risks (ESENER 3). European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf

Xiao, L.D., Harrington, A., Mavromaras, K., et al. (2021). Care workers' perspectives of factors affecting a sustainable aged care workforce. Int Nurs Rev. 2021;68:49-58.