

РАННО ОТКРИВАНЕ НА РИСКОВЕТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО В УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯ

*Доц. д-р Катя Антонова
Икономически университет – Варна*

*Гл. ас. д-р Павлина Иванова
Икономически университет – Варна*

EARLY DISCOVERY OF RISKS IN THE WORKPLACE IN TERMS OF DIGITALIZATION

*Assoc. Prof. Katya Antonova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria*

*Chief Assist. Prof. Pavlina Ivanova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria*

Резюме: *Развитието и навлизането на информационните технологии и дигитализацията във всички сфери на дейност създават предпоставка за появата на нови рискове за здравето на заетите, а инвестирането в ранното им откриване и в превенцията ще доведе до създаването на по-добри условия на труд и подобряване на благосъстоянието на работното място. Целта на авторите в настоящия доклад е да се разгледат някои възможности за ранно откриване на рискове във връзка с новия характер на труда, като в частност се прави проучване на нововъзникващите рискове в условията на дигитализация и дистанционна работа.*

Ключови думи: *дигитализация, нов характер на труда, нови професии, нови рискове*

Abstract: *The development and introduction of information technologies and digitization in all spheres of activity create a prerequisite for the emergence of new risks for the health of employees, and investing in their early detection and prevention will lead to the creation of better working conditions and improvement of the well-being of work place. The purpose of the authors in this report is to consider some possibilities for early detection of risks in connection with the new nature of work, and in particular to study the emerging risks in the conditions of digitalization and remote work.*

Keywords: *digitalization, new nature of work, new professions, new risks*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2022.46>

Въведение

Развитието на информационните технологии, дигитализацията и навлизането им във всички сфери на дейност създава нови тенденции при работните места. Променя се характера на труда, като промените са свързани със задълбочаване на процесите на автоматизация и комплексност на трудовите дейности, взаимносвързани и автономни работни процеси, динамика на трудовия процес и др. Това създава предпоставка за появата на нови рискове за здравето на заетите, а инвестирането в ранното им откриване и в превенцията ще доведе до създаването на по-добри условия на труд и подобряване на благосъстоянието на заетите, сигурност и удовлетвореност от работата.

Целта на авторите в настоящия доклад е да разгледат някои възможности за ранно откриване на рискове във връзка с новия характер на труда, като в частност се направи проучване на нововъзникващите рискове в условията на дигитализация и дистанционна работа. Изследването се провежда сред преподаватели във висши училища и дава възможност да се идентифицират критичните точки, в които възникват рискове за тях, и в резултат на анализа на данните се правят изводи, обобщения и конкретни предложения.

Въвеждането на единно законодателство за всички страни от Европейския съюз (ЕС) създава равнопоставени условия за всички организации в рамките на единния пазар. Консолидирането на националните стратегии за безопасни и здравословни условия на труд (БЗУТ) чрез координация на политиките и взаимно обучение, опростяване на съществуващото законодателство с цел премахване на ненужната административна тежест и подобряване на превенцията на професионалните заболявания с цел преодоляване на съществуващите и новите рискове, свързани с появата на нови трудови направления и нови професии са част от основните приоритети, набелязани в Стратегическата рамка за периода 2021-2027 г. и са свързани с:

- дигитализацията и новите форми на заетост;
- превенцията на раковите заболявания, свързани с работното място;
- управление на психосоциалните рискове на работното място;
- превенция на мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата и др. (ИСС 2020).

Необходимо е повишаването на осведомеността за това как промените от всякакъв вид – технологични, социални, политически и икономически, могат да засегнат безопасността и здравето на заетите, както и ранното откриване и предотвратяване на бъдещи проблеми, свързани с физическото и психическото здраве на заетите. Основна задача на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) е да идентифицира, събира и анализира данни, свързани с нововъзникващите рискове, които оказват въздействие върху работните места и безопасността и здравето на заетите.

В контекста на цифровата трансформация все повече се появяват рискове, свързани с психосоциалното състояние на хората в организациите. Според Brun (2005) и Chiarini (2012) психосоциалните рискове се характеризират с лошо представяне на работното място, ниско качество на изпълнение на задачите, тревожност, професионално прегаряне и стрес.

Новите технологии и дигитализирането на процесите в повечето случаи се разглеждат като положителна за бизнес процесите тенденция, но е наложително да се изследват някои негативни проявления, свързани с психосоциалното състояние на хората в организациите, а именно: повишен стрес; усещане за несправяне с работата; климат, предизвикващ безпокойство; липса на удовлетвореност от работата; намаляване на ангажираността към организацията; повишени психосоматични оплаквания и др.

Психосоциалните рискове за заетите са свързани с кратки срокове за изпълнение на работата, интензивност на поставяните задачи, стрес от чувството за изоставане, безпокойство и тревожност, липса на комуникация face to face, размиване на границите между професионалния и личния живот на хората.

Въпреки че внедряването на нови технологии по-често се разглежда като положително, трябва да се вземе предвид и че при новите условия на труд, свързани с дигитализацията, съществуват рискове от гледна точка на възможни несъответствия между физическите и когнитивните способности на заетите във връзка с изискванията за максимално повишаване на производителността в процеса на работа, т.е. работниците да бъдат поставяни под натиск да изпълняват задълженията си с бързината и ефективността, с която работят машините. В този смисъл ранното идентифицира-

не и управлението на тези психосоциални рискове е от решаващо значение за компаниите и за запазване здравето на служителите.

В научната литература и в практиката съществуват модели, които изследват някои психосоциални рискове за заетите. Един от тях е моделът за контрол на търсенето на работа, който описва работната среда като конфликт между автономността при вземане на решения и психологическите изисквания (Theorell, Karasek 1996). Идеята на авторите на модела се свързва с това, че ако правомощията за вземане на решения са малко, а психологическите изисквания са високи, рискът служителите да развият физически или психически проблеми се увеличава. Към психологическите изисквания в този модел се включват работно и психическо натоварване и времевите ограничения. Автономията при вземането на решения се отнася до способността на служителя да упражнява контрол върху задачите, които трябва да бъдат изпълнени и да преследва възможности за подобряване на собствените си умения. От значение при този модел е и социалната подкрепа при взаимодействието с колегите и с ръководството.

Другият модел (Siegristet et al. 1986) касае дисбаланса между усилията на служителя и получената награда. Той се основава на хипотезата, че високото ниво на усилия, непризнато и зле възнаградено, може да генерира у заетите патологични реакции – както физиологични, така и емоционални. Изискваните усилия за справяне със задачите могат да бъдат преувеличено чувство за дълг, необходимост от изява или постигане на амбициозни цели, по-големи отговорности и др. Независимо дали под формата на ниско заплащане, липса на уважение, несигурност на работното място или друг фактор, ако наградата не е на нивото, което служителят смята за справедливо, рискът става много висок.

Моделът Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach 1981; Dubosson 2022a) е свързан с измерване на професионалното прегаряне (бърнаут). Бърнаутът се характеризира с усещане за неефективност, за лична некомпетентност, за неспособност за изпълняване на задачите, за липса на производителност, безразличие, загуба на идеали и др. Според Dubosson (2022) този модел се фокусира върху последствията от влиянието на различните фактори, предизвикващи състояние на прегаряне, но не измерва (изследва) приноса на всеки от тях. Leiter и Maslach (2003) доразвиват модела, като

добавят възможност за изследване на това дали има баланс между състоянието на индивида и шест области на работната среда, а именно работно натоварване, контрол, общност, справедливост и стойност.

Изложение

Едновременното влияние на дигитализацията и глобалната пандемия от Covid-19 създадоха нови тенденции в трудовите отношения и един нов свят на труда. Голяма част от работещите преживяха промени, които дълбоко трансформираха живота им в рамките на трудова им заетост, благосъстоянието и производителността им (Иванова 2020). В някои сфери на дейност поради дистанционната работа се появиха и нови рискове, които са по-трудни за откриване на ранен етап. За компаниите от ИТ сектора работата от разстояние е популярна практика, а използването на дигитални устройства през цялото работно време произтича от естеството на работа. За университетските преподаватели и учителите дистанционният начин на работа се оказва възможност за изход от създалата се през последните години ситуация. Използването на дигитални устройства беше единствената възможност за осъществяване на учебен процес в периодите на пандемия. Възникна необходимост от модернизация на висшето образование и включването на изкуствен интелект в образователния и научноизследователския процес (Андреева, Иванова 2021). Провеждането на учебни часове в електронна среда, създаването на електронни учебни материали, провеждането на дистанционни срещи и заседания, провеждането на изцяло онлайн или хибридни конференции и семинари и др., макар и възникнали „извънредно“, продължават да имат своето приложение като добри практики в дейността на учебните заведения и сега. Именно разширяването на обхвата и продължаването във времето на дистанционния начин на работа или хибридният такъв извежда на преден план много важни аспекти на трудовите отношения – благосъстоянието на работното място, здравето и безопасността. Това провокира интересът ни изследването за настоящата разработка да проведем сред университетски преподаватели с цел да проучим съществуват ли при тях предпоставки за възникване на рискове във връзка с новия характер на труда в условията на дигитализация и дистанционна работа.

За целите на изследването беше разработен въпросник, базиран на разгледаните модели, съдържащ три блока с въпроси. Първите два блока от анкетата включват направления (индикатори), определени от по няколко променливи (въпроси). Въпросите в третия блок са свързани с определянето на профила на респондентите.

Блок 1: Условия на труд и работна среда, включващ въпроси, в направленията: физически условия и интензивност на работа; здравословни и безопасни условия на труд; психо-социални рискове; социална работна среда; разнообразие на задачите и съответствието им с уменията на заетите.

Блок 2: Баланс между натоварване на служителите и справедливо признание, включващ въпроси в направленията: заплащане и социални придобивки, сигурност на трудовите правоотношения, автономност, баланс „работа – личен живот“, удовлетвореност и ангажираност към организацията.

Блок 3: Профилни характеристики на респондентите.

Изследването е проведено в началото на учебната 2022-2023 година между университетски преподаватели, избрани на случаен принцип от 10 университета²²⁵ по метода на отзовалите се. Емпиричното проучване е пилотно и служи за основа на по-нататъшно задълбочено изследване по темата.

При конструирането на един многомерен показател като „**Условия на труд и работна среда**“ могат да бъдат използвани много и различни индикатори. В контекста на установяването на предпоставки за възникване на рискове, свързани с работа в условията на дигитализация и дистанционна работа, включените индикатори са пет:

- „*Физически условия и интензивност на работа*“, с който следва да изясним през каква част от работното време се работи с дигитални устройства, каква е интензивността на работа, както и честотата на работа при кратки срокове. Резултатите показват, че по време на дистанционна работа 83% от респондентите работят с дигитални устройства, 17% почти през цялото време. Като съ-

²²⁵ Икономически университет – Варна, Университет за национално и световно стопанство, Варненски свободен университет, Великотърновски университет, Лесотехнически университет, Югозападен университет, Пловдивски университет, Висше транспортно училище, Технически университет – Габрово, Бургаски университет „Асен Златаров“.

поставка при обичайна работна ситуация работещите през цялото време с дигитални устройства са 28%, съответно най-голям е дялът на работещите с дигитални устройства почти през цялото време – 61%. Основните рискове, които съществуват в следствие на това, са свързани с увреждане на зрението и психическо натоварване.

Значителна интензивност на работа съществува и при обичайния и при дистанционния начин на работа. Половината от анкетиранията отговарят, че почти през цялото време работят при висока интензивност, а 39% през цялото време (фиг.1).

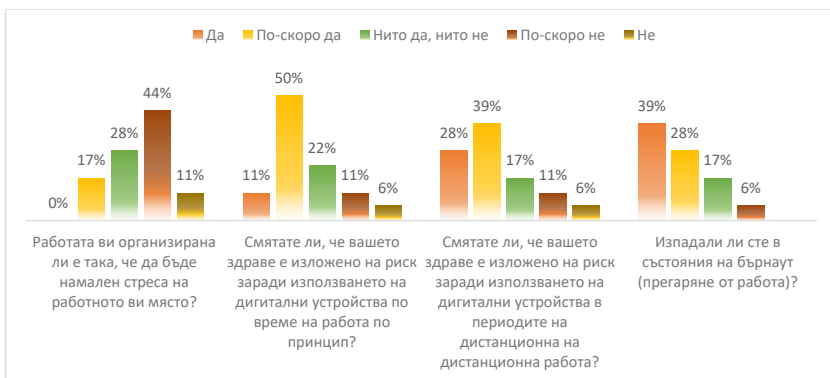


Фигура 1. Интензивност и срокове на работа – разпределение на отговорите

Като допълнение към интензивността преподавателите посочват, че сроковете на поставените задачи обикновено са кратки (фиг. 1). Прекомерното натоварване и бързото темпо могат да имат пряко и косвено въздействие върху работещите. Прякото отрицателно въздействие е следствие от работа под увеличено усилие и намалено време между изпълняваните задачи (необходимо за почивка или общуване с колегите). Косвеният ефект се изразява в това, че високата и непрекъсната интензивност на работата е източник на стрес и може да доведе до трудови злополуки.

- „Здравословни и безопасни условия на труд“ – 70% от анкетиранията определят, че в университетите редовно се провеждат обучения по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, а останалите или не могат да преценят или считат, че такива не се провеждат почти никога. Никой не посочва с него или с негов колега да се е случвал инцидент по време на дистанционна работа.

- „Психо-социални рискове“ – чрез този показател се изследва риска, свързан с психичното здраве при работа по отношение на стрес, тревожност и др. Компонентът психо-социални рискове се характеризира от променливите „стрес на работното място“ и „риск за здравето заради работата“. Отговорите на въпросите, които зададохме с цел да изясним тези променливи са представени на фиг.2.



Фигура 2. Психо-социални рискове – разпределение на отговорите

Връзката „работа–здраве“ е реципрочна. По същия начин както здравето влияе на работата, така и работата влияе на здравето и може да влоши здравния статус на работната сила, да намали производителността на труда поради ограничени физически и психически способности за труд на наетите, отсъствия от работа, прекъсване на трудовия процес, ниска мотивация за труд и т.н.

Впечатление прави, че повече от половината отговорили определят, че работата им не е организирана така, че да бъде намален стресът на работното място. 50% от респондентите считат, че здравето им е изложено на риск заради използването на дигитални устройства, а 39% са издадали и 28% по-скоро са издадали в състояния на „прегаряне“ от работа (бърнаут).

• „Социална работна среда“ – тъй като човек прекарва 1/3 от денонощието си сред колеги, то професионалното обкръжение трябва да предразполага към продуктивен и ефективен труд. Работата в позитивна, градивна и открита социална среда ускорява

ва кариерното и личното развитие на работещите, повишава благосъстоянието им и намалява рисковете на работното място. Като индикатори на социалната работна среда могат да се разгледат: откритата комуникация между работниците и между работниците и ръководството; колегиалност – предимство за всяка организация е да има създадени условия за взаимопомощ между колегите и ръководството да подкрепя това; екипност – работата в екип сплотява колектива в работни ситуации и повишава взаимното доверие между работниците. В този аспект на 90% от преподавателите им се налага да работят в екип, като общо 78% харесват или по-скоро харесват хората, с които им се налага да работят. На въпроса „Имате ли доверие в ръководството“ 17% са отговорили „да“, 39% „по-скоро да“, 22% не могат да преценят, а 6% нямат доверие.

• „Разнообразие на задачите и съответствието им с уменията на заетите“ – работата има отношение към всеки работник като средство за постигане на лична реализация и упражняване на личните способности. Когато извършваната работа съответства на уменията на работника, той чувства, че е полезен, а извършваната от него работа – значима. Резултатите от отговорите са представени в табл. 1.

Таблица 1

Разнообразие на задачите и съответствието им с уменията на заетите – разпределение на отговорите

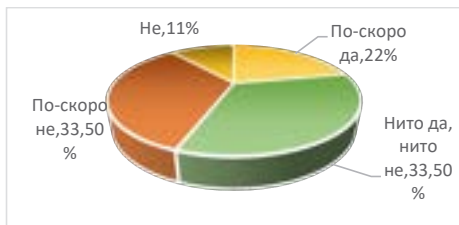
Разнообразие на задачите и съответствието им с уменията на заетите	Да	По-скоро да	Не мога да преценя	По-скоро не	Не
<i>Разнообразни ли са задачите, които Ви се възлагат?</i>	28%	44%	22%		
<i>Използвате ли напълно знанията и уменията си по време на работа?</i>	33%	44%	11%	11%	
<i>Считате ли, че уменията Ви съответстват на задачите, които Ви поставят?</i>	39%	50%	11%		

Участвали ли сте в обучение за повишаване на дигиталните компетенции?	44%	6%	11%	39%
---	-----	----	-----	-----

Тъй като всички преподаватели са назначени с конкурс съвсем обяснимо е, че преобладава мнението, че притежават необходимите умения за осъществяването на възлаганите задачи и съответно напълно използват знанията и уменията си по време на работа. Приблизително равен е броят на тези, които са участвали, и тези, които не са участвали в обученията за повишаване на дигиталните компетенции, което показва, че във връзка с дигитализирането на значителна част от дейностите във висшето образование 50% от преподавателите са имали необходимост от повишаване на своите компетенции.

Вторият съвкупен показател **„Баланс между натоварване на служителите и справедливо признание“** също е съставен от пет индикатора:

- *„Заплащане и социални придобивки“* – този индикатор изясняваме с помощта на въпроси, даващи представа за това дали в организацията (университета) има разработени критерии за оценка на изпълнението на задачите и познават ли се те от преподавателите, съответства ли възнаграждението на извършваната работа и доколко извършваната работа е значима за организацията. Приблизително 67% от респондентите считат, че университетите имат или по-скоро имат разработени критерии за оценка на изпълнението на задачите и те са запознати с тях. Като такива се възприемат правилата за атестиране на преподавателите, както и възможността студентите да дават оценка за преподавателите чрез електронните студентски системи на университетите. Впечатление прави обаче отговора относно това има ли конкретни критерии за оценка по време на дистанционна работа – тук съотношението на отговорите е обратно (приблизително 67% не знаят дали има такива или считат, че такива няма). Факт е, че за по-голяма част от работещите заплатата е основен източник на доходи, като често по-високата заплата компенсира неблагоприятните работно време, стрес и др. Данните от конкретното проучване сочат, че значителна част от анкетираните определят възнаграждението си като



Фиг. 3. Заплащането и ползите, които получавате, справедливи ли са за работата, която вършите?



Фиг. 4. Считате ли, че извършваната от Вас работа е значима за организацията?

несправедливо, никой от тях не е дал категоричен отговор „да“ (фиг. 3). Тази оценка може да е сигнал за натрупване на неудовлетвореност и тревожност у работещите.

Преподавателите определят работата си като значима за организацията и оценяват положително социалните придобивки, които получават.

- „Сигурност на трудовите правоотношения“ – сигурните трудови правоотношения са ключов фактор за благоденствието на работещите. Lowe и Schellenberg (2001) установяват, че сигурните трудови правоотношения дават

на работниците повече възможности за развитие и използване на уменията, намаляване на текучеството и отсъствията от работа. Анкетираният определят, че тяхната работа им дава сигурността на постоянна работа, като 6% от тях считат, че все пак съществува вероятност да загубят работата си заради навлизането на новите технологии. В моменти на претоварване 17% от респондентите са обмисляли вариант за напускане на работа, а относителният дял на тези, които никога не са обмисляли такъв вариант, е 28%.

„Автономност“ – загубата на автономност означава загуба на човешкия потенциал за самостоятелно изпълнение на задачите, което води до натрупване на стрес и неудовлетвореност от работата.

Таблица 2

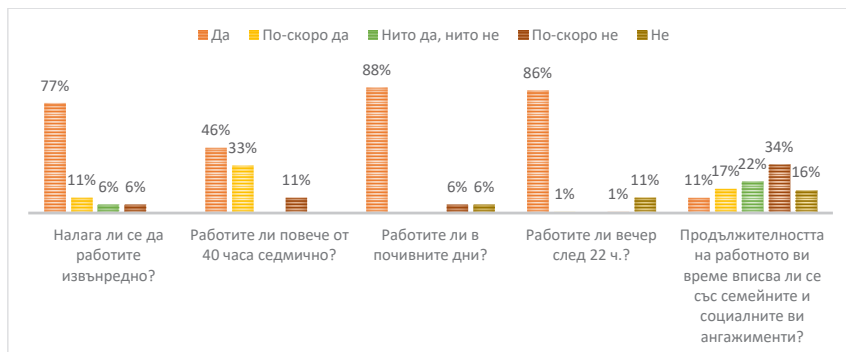
Автономност – разпределение на отговорите

Автономност	Да	По-скоро да	Нито да, нито не	По-скоро не	Не
<i>Имате ли възможност да избирате или променяте реда на задачите, които трябва да изпълнявате?</i>	28%	39%		28%	6%
<i>Имате ли възможност да избирате или променяте скоростта на работа?</i>	17%	34%	11%	33%	6%
<i>Имате ли възможност да избирате хората, с които да работите в екип?</i>		39%	28%	17%	17%
<i>Считате ли, че изпълнението на възложените Ви задачи се забавя заради необходимостта от съгласуване с различни звена в организацията?</i>	11%	50%	17%	17%	6%

По отношение на индикатора „Автономност“ значителна част от респондентите посочват, че могат да избират или променят реда на задачите, които трябва да изпълняват. Отговорите на втория въпрос може да определим като полярни – приблизително равен е относителният дял на тези, които считат, че по-скоро могат, и тези, които по-скоро не могат да променят скоростта си на работа. Често срещана практика в дейността на университетите е съгласуването с различни звена при изпълнение на конкретни задачи, което произтича от типа на организационните структури. Това обаче в някои случаи, в частност в периодите на дистанционна работа, може да доведе до забавяне на изпълнението на задачите, намаляване на времето за изпълнение и наслагване на напрежение. 11% от анкетираните считат, че това се случва и 50%, че по-скоро е възможно да се случи.

- „Баланс „работа – личен живот“ – колкото по-дълго е времето, прекарано в работа, толкова по-малко остава за почивка и

други дейности, необходими за социалното и физическото състояние на работещите. Променливите, които изследваме тук, са представени на фигура 5.

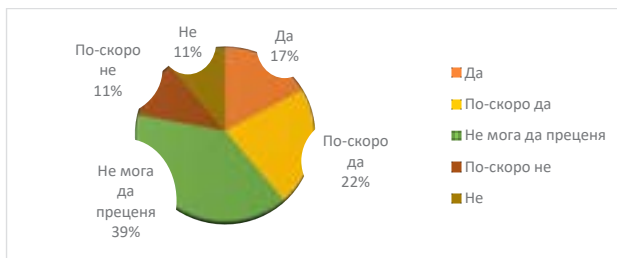


Фигура 5. Баланс „работа – личен живот“ – разпределение на отговорите

„Баланс „работа – личен живот“ се оказва най-критичният показател, 77% от анкетираните са отговорили, че им се налага да работят извънредно, а 88% – че работят в почивните дни, и 86% – че работят вечер след 22 ч. Работата в почивните дни и работата вечер оказват сериозно влияние върху възможността на преподавателите да почиват пълноценно и съответно върху нормалното възпроизводство на работната им сила. Организацията на работното време отразява спецификата на работа – необходимостта от ежедневна подготовка и актуализиране на учебно съдържание (електронно и не само), научната работа и административните ангажименти могат да ограничат социалния живот и да повлияят на баланса „работа – личен живот“.

„Удовлетвореност и ангажираност към организацията“ – този показател дава информация за усещането на принадлежност към организацията и възможностите за личностно развитие. Резултатите показват, че 55% от запитаните категорично имат чувство на принадлежност към своя университет, а 28%, че по-скоро имат такова. В периодите на дистанционна работа респондентите не са се чувствали в достатъчна степен обгрижени от работодателя си (най-голям е относителният дял на отговорилите, че не могат да преценят, че по-скоро работодателят не се е грижил за тях или

че категорично не се е грижил за тях). Подобни са резултатите и по отношение на това дали работодателят зачита приноса на всеки един (фиг. 6).



Фиг. 6. Работодателят Ви зачита ли приноса Ви за организацията?

Значителна част от преподавателите определят, че има бъдеще за тях в съответния университет и че имат възможност за кариерно развитие.

При всички изследвани показатели не се забелязва зависимост между дадените отговори и пола, възрастта и семейното положение на анкетираните, освен при отговорите на въпроса „Продължителността на работното Ви време вписва ли се със семейните и социалните Ви ангажименти?“. При него отговорилите, че категорично се вписва, са само несемейни/необвързани.

Заклучение

Дигиталната трансформация навлезе с бързи темпове във всички дейности включително и в сферата на образованието, като несъмнено ще донесе огромни ползи за начина, по който работим. Съществува обаче тенденция това да генерира стрес, безпокойство, умора и други психосоциални рискове или рискове на работното място. Ето защо е необходимо да се провеждат подобни изследвания и по възможност рисковете да се елиминират в ранен етап, защото ако персоналът е демотивиран няма да допринесе за постигането на целите на организацията и работата няма да е ефективна.

Конкретните критични точки, които се идентифицираха с проведеното сред университетските преподаватели изследване, са:

- интензивността на работа;
- влиянието на дигиталните устройства върху здравето;

- претоварването, което все по-често води до състояние на бърнаут;
- усещането, че вложеният труд не е достатъчно оценен и възнаграден;
- балансът „работа – личен живот“.

За всяка от критичните точки е необходимо да се вземат конкретни мерки – да се провеждат целенасочени проучвания от работодателя, да се разработят и внедрят инструменти за предотвратяване на въздействието на съществуващия риск и регулярно да се търси обратна връзка от работещите. Това ще даде възможност да се намали влиянието на дигитализацията и дистанционната работа върху благосъстоянието на преподавателите, особено от психологическа гледна точка, включително загуба на социални връзки, липса на подкрепа и повишено прегаряне.

Използвана литература:

1. Андреева, А., Иванова, В. (2021). Изкуственият интелект във висшето образование – за границите и етичните норми. // Образование, наука и дигитални иновации – синергия за професионален път. Сборник с доклади, Варна: ВСУ Черноризец Храбър.

(Andreeva, A., Ivanova, V. (2021). Izkustveniyat intelekt vav vissheto obrazovanie – za granitsite i etichnite normi. // Obrazovanie, nauka i digitalni inovatsii – sinergia za profesionalen pat. Sbornik s dokladi, Varna: VSU Chernorizets Hrabar)

2. Иванова, П. (2020). Новите тенденции в трудовите отношения. // Известия, Варна: Наука и икономика, том 64, 2020, №4, с. 401-418.

(Ivanova, P. (2020). Novite tendentsii v trudovite otnoshenia. Izvestia, Varna: Nauka i ikonomika, Vol. 64, №4, pp. 401-418)

3. Brun, C. (2005). Risques psychosociaux: stress, mal-etre, souffrance, ... guide pour une demarche de prevention pluridisciplinaire. Working Paper. Bordeaux: Aract Aquitaine.

4. Chiarini, B. (2012). Projet de sensibilisation des medecins a la sante au travail. Doctoral thesis. Universite de Lausanne (https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_2EC7437F0B2A.P001/REF.pdf).

5. Dubosson, M. et al. (2022). Measuring real time occupational stress in organizations via a digitalized risk management app. //

Education, research and business technologies, Singapore: Springer, pp. 421-429.

6. Dubosson, M., Fragnière, E., Meier, S. (2022a). Early detection of human-related risks in an increasingly digitized work environment. // *Digital Transformation and Society*, Vol. 1, №1, pp. 48-65.

7. Lowe, G., Schellenberg, G. (2001). What's a good job? The importance of employment relationships. // *Canadian Policy Research Networks (CPRN), Study № W|05*

8. Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. // *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 2, №2, pp. 9-113.

9. Siegrist, J., Siegrist, K., Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. // *Social Science and Medicine*, Vol. 22, №2, pp. 247-253.

10. Theorell, T., Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. // *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, №1, pp. 9-26.

За контакти:

Доц. д-р Катя Антонова

Икономически университет – Варна,

E-mail: katia_antonova@ue-varna.bg

Гл. ас. д-р Павлина Иванова

Икономически университет – Варна,

E-mail: p.ivanova@ue-varna.bg