

Percepcija stresnosti posla kod veterinarara

Mastelić, Tea

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:762019>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-31**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni prijediplomski studij
Psihologija



Tea Mastelić

Percepcija stresnosti posla kod veterinara

Završni rad

Zadar, 2024.

Sveučilište u Zadru
Odjel za psihologiju
Sveučilišni prijediplomski studij
Psihologija

Percepcija stresnosti posla kod veterinarara

Završni rad

Student/ica:

Tea Mastelić

Mentor/ica:

izv.prof.dr.sc. Andrea Tokić

Zadar, 2024.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Tea Mastelić**, ovime izjavljujem da je moj **završni** rad pod naslovom **Percepcija stresnosti posla kod veterinaru** rezultat mojeg vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojeg rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojeg rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 15. rujna 2024.

SADRŽAJ

SAŽETAK	1
ABSTRACT	2
1. UVOD	3
1.1. Stres	3
1.2. Profesionalni stres	5
1.3. Profesionalni stres kod veterinara	7
1.4. Zadovoljstvo poslom	7
1.5. Zadovoljstvo poslom kod veterinara	11
1.6. Područja zanimanja veterinara	12
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	13
2.1. Cilj:.....	13
2.2. Problemi:	13
2.3. Hipoteze:	13
3. METODA	14
3.1. Sudionici.....	14
3.2. Pribor	14
3.3. Postupak ispitivanja.....	15
4. REZULTATI	16
5. RASPRAVA	19
6. ZAKLJUČCI	23
7. LITERATURA	23

SAŽETAK

Percepcija stresnosti posla kod veterinarara

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi percepciju stresnosti posla i zadovoljstvo poslom kod veterinarara s obzirom na vrstu prakse kojom se dominantno bave (rad s malim životinjama, rad s velikim životinjama, kombinirani rad s velikim i malim životinjama i neklinička praksa), kao i ispitati najčešće izvore stresa kod veterinarara koji se bave različitim tipovima prakse. Uzorak istraživanja sačinjava 217 veterinarara zaposlenih u Republici Hrvatskoj od kojih su 162 veterinarke i 55 veterinarara u dobi od 22 do 67 godina ($M=35$). 64.5% veterinarara radi u praksi s malim životinjama, 16.6% u miješanoj praksi s malim i velikim životinjama, 12.9% u nekliničkoj praksi te 6% u praksi s velikim životinjama. Podaci su se prikupljali online putem u obliku anketnog upitnika. Na početku upitnika bila su sociodemografska pitanja i pitanja o praksi rada, a zatim su slijedila pitanja iz Upitnika psiholoških zahtjeva, kontrole i podrške na poslu (Šimunić i sur., 2024 – adaptacija *The Demand Support Control Questionnaire*; Chungkham i sur., 2013), Skale zadovoljstva poslom (*Job Satisfaction Scale*; Judge i Klinger, 2008) i skale karakterističnih izvora stresa kod veterinarara (adaptacija pitanja iz istraživanja O'Connora (2019)).

U istraživanju su uspoređivani veterinarari iz različitih vrsta prakse rada u percepciji stresnosti posla kroz tri dimenzije: zahtjevi, kontrola i podrška, te zadovoljstvu poslom. Rezultati su pokazali statistički značajne razlike između veterinarara u dimenzijama kontrole i zahtjeva posla, dok u razini socijalne podrške i zadovoljstvu poslom nije bilo razlika. Veterinarari u praksi malih životinja ili miješanoj praksi malih i velikih životinja doživljavaju veće zahtjeve posla u odnosu na one u nekliničkoj praksi. S druge strane, veterinarari u nekliničkoj praksi iskazuju više razine stresa zbog niže kontrole odlučivanja u odnosu na kliničke prakse. Veterinarari svih skupina doživljavaju balansiranje privatnog i poslovnog života kao iznadprosječan stres. Klinički veterinarari smatraju interakciju s klijentima blago iznadprosječnim stresorom, dok eutanazija i nedostupnost resursa predstavljaju blago iznadprosječne izvore stresa za sve skupine. Rizik od ozljeda blago je iznadprosječan za veterinare velikih životinja, a ispodprosječan za ostale. Radna atmosfera i odnosi su blago ispodprosječan stresor za kliničke, a blago iznadprosječan za nekliničke veterinare. Nedostupnost radnog mjesta iznadprosječan je stresor u nekliničkoj praksi.

Ključne riječi: psihološki zahtjevi, kontrola i podrška na poslu, zadovoljstvo poslom, percipirana stresnost posla, vrsta prakse

ABSTRACT

Perception of Job Stress Among Veterinarians

This study aimed to determine the perception of job stress and job satisfaction among veterinarians based on the type of practice they predominantly engage in (small animal practice, large animal practice, mixed small and large animal practice, and non-clinical practice) and to examine the most common sources of stress among veterinarians involved in different types of practice. The study sample consisted of 217 veterinarians employed in the Republic of Croatia, including 162 female and 55 male veterinarians, aged between 22 and 67 years ($M=35$). Among them, 64.5% work in small animal practice, 16.6% in mixed small and large animal practice, 12.9% in non-clinical practice, and 6% in large animal practice. Data were collected online through a survey questionnaire. The questionnaire began with sociodemographic questions and questions about the type of practice, followed by items from the Job Demands, Control, and Support Questionnaire (Šimunić et al., 2024 – adaptation of *The Demand Support Control Questionnaire*; Chungkham et al., 2013), the *Job Satisfaction Scale* (Judge & Klinger, 2008), and the scale of characteristic sources of stress among veterinarians (adaptation of questions from O'Connor's 2019 study).

The study compared veterinarians from different types of practice regarding job stress across three dimensions: demands, control, and support, as well as job satisfaction. The results revealed statistically significant differences in job control and demands, but not in social support and job satisfaction. Veterinarians in small animal or mixed small and large animal practices experience higher job demands compared to those in non-clinical practices. Conversely, non-clinical veterinarians report higher stress levels due to lower decision-making control compared to clinical practices. Veterinarians of all groups experience balancing private and professional life as an above-average source of stress. Clinical veterinarians consider interaction with clients as a slightly above-average stressor, while euthanasia and lack of resources represent slightly above-average stress sources for all groups. The risk of injury is slightly above average for large animal veterinarians and below average for others. Work atmosphere and relationships are a slightly below-average stressor for clinical veterinarians and slightly above average for non-clinical veterinarians. The unavailability of the workplace is an above-average stressor in non-clinical practice.

Keywords: psychological demands, job control and support, job satisfaction, perceived job stress, type of practice

1. UVOD

1.1. Stres

Stres je česta pojava kod ljudi koja se može objasniti kao stanje neravnoteže koje se pojavljuje između unutarnjih ili vanjskih zahtjeva i percipiranih sposobnosti i vještina da se ti isti zahtjevi ispune (Selye, 1972). Tri su glavna pristupa u objašnjavanju i iskazivanju stresa, a to su podražajni, reakcijski i kognitivni modeli stresa. Podražajni pristup promatra stres kao vanjski podražaj, odnosno zahtjev ili životni događaj koji izaziva fiziološke i psihološke reakcije. U kontekstu posla, stres se prema ovom pristupu definira kao vanjski čimbenik koji zaposleniku predstavlja prijetnju. Drugim riječima, stres je podražaj koji uzrokuje napetost kod pojedinca i čini ga ranjivijim. Odvija se opća pobuđenost zbog nepoznatosti krajnjeg ishoda događaja, što je utvrdio Novak (2014), a u skladu je s definiranjem stresa prema podražajnom pristupu, unutar kojeg se stres i stresor izjednačavaju.

Nadalje, reakcijski pristup objašnjava stres kao obrambeni mehanizam na vanjske prijeteće događaje, pri čemu dolazi do bioloških promjena (Selye, 1972). Ovaj pristup ističe da je stres reakcija, a ne podražaj. Reakcijski model stresa temeljito je razradio doktor medicine Hans Selye (1972), koji je preko pedeset godina proučavao fenomen stresa i opisao ga kao opći odgovor tijela na postavljene zahtjeve. Fiziološkim odgovorima na razne podražaje, koji mogu biti percipirani kao prijetnje, promjene ili nešto drugo, tijelo se pokušava obraniti i vratiti u stanje homeostaze (Selye, 1972). Ovaj biološki mehanizam seže daleko u evolucijsku prošlost, kad bi naši pretci prepoznali različite vrste opasnosti (vremenske nepogode, neprijatelji, predatori), mobilizirali bi energiju i zaštitili se od potencijalne nevolje (Selye, 1972). Osim što stresori mogu biti izazvani vanjskim događajima, često se mogu proizvesti i u ljudskim umovima, pri čemu je Selye razlikovao ugodan i neugodan stres (Selye, 1972). Neugodan stres se odnosi na neke životne nevolje, dok se ugodan stres često odnosi na važne životne situacije, kao što su vjenčanja, rođenja ili promaknuće na poslu, koje također zahtijevaju reagiranje i prilagođavanje (Selye, 1972). Isto tako, Selye (1972) razlikuje dvije vrste stresora; distressor ili negativni izazov i eustressor ili pozitivni izazov, gdje ista situacija kod pojedinca može predstavljati neku rizičnu i prijeteću situaciju (distressor) ili priliku za napretkom i dokazivanjem (eustressor). Između pojedinaca postoje značajne razlike u načinu na koji doživljavaju stresne situacije, što predstavlja zanimljivu temu za liječnike, znanstvenike u društvenim znanostima, antropologe, psihologe i zoologe (Selye, 1972). Podražajni i reakcijski

pristup imaju svoje nedostatke, zbog čega nisu toliko često korišteni kao i kognitivni model stresa. Podražajni model stresa fokusira se na izvor stresa ili stresor kao uzrok stresa, bez detaljnog uvida u to kako se te stresne situacije percipiraju ili obrađuju, dok je reakcijski model stresa usmjeren na fiziološke i emocionalne reakcije na stres, ali može zanemariti ulogu kognitivne procjene u oblikovanju tih reakcija (Ursin i Eriksen, 2004).

Najčešće opisivani pristup u objašnjavanju stresa je kognitivni pristup, koji se još u literaturi može pronaći pod nazivom interakcijski ili transakcijski, a opisuje stres kao transakcijski proces između pojedinca i okoline (Marlais i Hudorović, 2015; O'Driscoll i Cooper, 2002). Prema ovom pristupu, dolazi do ispreplitanja visokih zahtjeva iz okoline i sposobnosti te vještina pojedinca da udovolje tom zahtjevu, pri čemu važnost pridana stresu uvelike ovisi o percepciji pojedinca, odnosno o njegovoj kognitivnoj evaluaciji koliko je situacija opasna i koliko mu je ishod važan (O'Driscoll i Cooper, 2002). Najčešće se u kognitivnim modelima stresa spominju primarna i sekundarna procjena, putem kojih se analizira koliko će se neki događaj procijeniti stresnim (Novak i sur., 2008). Kognitivna procjena, koja je ključna varijabla, može se podijeliti u tri kategorije: primarnu, sekundarnu i ponovnu procjenu (O'Driscoll i Cooper, 2002). Primarna procjena uključuje procjenu toga koliko neki događaj ili zahtjev iz okoline može utjecati na blagostanje osobe, odnosno predstavlja li okolni događaj prijetnju za fizičko ili psihološko zdravlje (O'Driscoll i Cooper, 2002). Zatim dolazi sekundarna procjena, gdje osoba razmatra koje strategije suočavanja može primijeniti kako bi smanjila stres (O'Driscoll i Cooper, 2002). Na kraju, ponovna procjena podrazumijeva preispitivanje uspješnosti primijenjenih strategija suočavanja. Ovaj pristup je značajan jer usmjerava pozornost na procese suočavanja sa stresom (O'Driscoll i Cooper, 2002). Lazarus i Folkman (1984) uveli su podjelu strategija suočavanja sa stresom na one usmjerene na problem i one usmjerene na emocije. Strategije usmjerene na problem uključuju poduzimanje konkretnih koraka kako bi se stresor uklonio ili umanjio njegov utjecaj, dok se strategije usmjerene na emocije fokusiraju na ublažavanje emocionalnih posljedica stresa, primjerice kroz smanjenje važnosti događaja, što se naziva kognitivno restrukturiranje (Lazarus i Folkman, 1984). Postoji i treći oblik suočavanja, koji nije izravno povezan s ovim strategijama, a očituje se kada ljudi nastoje poboljšati svoje opće blagostanje kroz redovitu fizičku aktivnost, zdravu prehranu ili tehnike opuštanja kako bi izbjegli negativne posljedice stresnih situacija na poslu, a ponekad se naziva upravljanje simptomima (O'Driscoll i Cooper, 2002). Kratkoročne posljedice koje bi mogle proizaći iz neuspješnog suočavanja s problemom mogle bi biti povećana emocionalna uznemirenost, pogoršanje fizičkih simptoma, privremeni

gubitak produktivnosti, dok dugoročne posljedice mogu biti sindrom sagorijevanja (eng. *burnout*), psihosomatske bolesti ili depresija.

1.2. Profesionalni stres

Uz klasične modele stresa koji su prethodno opisani, razvijeni su i srodni modeli profesionalnog stresa. Postoji veći broj modela koji objašnjavaju profesionalni stres, poput modela Palmera i suradnika (2004), koji su predložili model sa šest glavnih stresnih uzročnika na poslu, kao što su: zahtjevi, kontrola, podrška, odnosi, uloga i promjena. Isto tako, postoji i Transakcijski model radnog stresa (Cox, 1978) koji se sastoji od pet faza, a naglašava važnost subjektivnog doživljaja stresa, fizičkih i psihičkih reakcija na njega i način suočavanja s istim. Važan je i Model karakteristika posla (Hackman i Oldham, 1976) prema kojemu motivacija na poslu ovisi o tri ključna čimbenika: doživljena smislenost posla, doživljena odgovornost na poslu i poznavanje rezultata, kao i Model napor – nagrada (Siegrist, 1996). Ovaj model temelji se na uzajamnosti, gdje bi napor zaposlenika, bilo intrinzični (osobna motivacija i angažman) ili ekstrinzični (radno opterećenje i zahtjevi posla), trebao biti primjereno nagrađen (Siegrist, 1996). Ključ je u održavanju ravnoteže između uloženog truda i primljenih nagrada, poput financijske kompenzacije, poštovanja, mogućnosti napredovanja i sigurnosti, jer neravnoteža može dovesti do stresa (Siegrist, 1996).

Jedan od najčešće korištenih i u istraživačkom i praktičnom smislu je Karasekov model (1979) međusobnog utjecaja zahtjeva i kontrole. Ovaj model radni stres objašnjava kao posljedicu neprestanog izlaganja velikim poslovnim pritiscima (kao što su visoki psihološki zahtjevi), dok istovremeno postoji vrlo malo mogućnosti za kontrolu ili donošenje odluka o tome kako obaviti zadatke (Hachey, 2008). Dakle, u ovome modelu spominju se dvije glavne dimenzije stresa, a to su: zahtjevi posla ili radnog opterećenja i mogućnost kontrole s obzirom na sve zahtjeve, što se ujedno naziva i širinom odlučivanja. Prema Van der Doefu i Maesu (1999), radno opterećenje podrazumijeva konflikt uloga i vremenski pritisak koji se postavlja na poslu, dok se kontrola može tumačiti kroz druga dva aspekta: samostalnost i slobodu odlučivanja. Kombinacija ovih faktora koja uzrokuje najveću opasnost za zdravlje pojedinca i općenito na njegovu dobrobit, jesu visoki zahtjevi i mala širina odlučivanja, odnosno višestruki visoki radni zahtjevi i niska kontrola na poslu (Van der Doef i Maes, 1999). Interakcijom prethodno spomenutih dviju dimenzija stresora, poslovi se mogu podijeliti u četiri psihosocijalne kategorije: aktivni poslovi, pasivni poslovi, poslovi s niskim i poslovi s visokim naporom (Karasek i Theorell, 1990). Aktivni poslovi podrazumijevaju visoku razinu

psiholoških zahtjeva, kao i visoku kontrolu (profesori, inženjeri, poljoprivrednici), dok pasivni poslovi uključuju nisku kontrolu, ali i nisku razinu psiholoških zahtjeva što posljedično može rezultirati mentalnim i fizičkim bolestima zaposlenika (prodavač, portir) (Karasek i Theorell, 1990). Isto tako, poslovi koji uključuju niski ili mali napor imaju nižu razinu psiholoških zahtjeva, ali visoku razinu kontrole (popravljač sitnih kvarova, arhitekt), dok poslovi s visokim naporom imaju visoku razinu psiholoških zahtjeva i nisku razinu kontrole i mogu rezultirati velikom psihološkom napetosti ili zdravstvenim tegobama (poštar, konobar) (Karasek i Theorell, 1990). Kasnije je dodana još jedna dimenzija u model, a to je socijalna podrška na radnom mjestu, koja može ublažiti učinke psihološkog stresa na različite aspekte dobrobiti, odnosno, može djelovati kao moderator tog odnosa (Johnson i Hall, 1988). Socijalna podrška obuhvaća sve razine socijalnih interakcija na radnom mjestu, uključujući i interakcije s kolegama i nadređenima. Prema konceptu poznatom kao Model zahtjeva kontrole i podrške na poslu (Job Demand Control Support model, JDCS; Sanne i sur., 2005; Van der Doef, Maes, 2005), najveći negativni utjecaji na dobrobit radnika očekuju se u situacijama gdje su zahtjevi visoki, kontrola niska, te socijalna podrška ograničena, što može rezultirati osjećajem izolacije.

Količina doživljenog stresa najviše će ovisiti o percipiranoj razini kontrole (Karasek, 1979). Ovakvi radni uvjeti pogađaju zaposlenike na svim razinama hijerarhije, odnosno one s niskim i visokim statusom, jer nemaju osjećaj autonomije i slobode izbora (Kerckhoff i Back, 1968). Isto tako, oni koji imaju malu slobodu odlučivanja i niske zahtjeve posla gube motivaciju i postaju pasivni i apatični prema svom poslu (Karasek, 1979). Na kraju, najveće zadovoljstvo imaju oni u aktivnim poslovima gdje su izazovi posla visoki, ali uključuju korištenje vlastitog mišljenja i prosuđivanja (Karasek, 1979).

Iako postoji velik broj modela, Karasekov model psiholoških zahtjeva i kontrole posla jedan je od poznatijih i najčešće korištenih modela za ispitivanje radnog stresa te je stoga i u ovom istraživanju korišten mjerni instrument proizišao iz ovog modela stresa. Karasekov model stresa pokazao se prediktivnim za cijeli niz ponašanja i stresnih posljedica, kao što su depresivni poremećaj, izostajanje s posla (Karasek i Theorell, 1990), kardiovaskularne bolesti (Siegrist i sur., 1990) i mišićno-koštani problemi (Bongers i sur., 1993). Isto tako, ovaj model, uključujući i dimenziju podrške, jako je važan ne samo u istraživačkom smislu, nego i u kreiranju različitih intervencijskih programa (Williams-Whitt i sur., 2015).

Svaki od ovih aspekata različitih modela jednako je važan u tumačenju percipiranog radnog stresa, a mogu ovisiti o različitim čimbenicima, koji će se objasniti u nastavku.

1.3. Profesionalni stres kod veterinarara

Istraživanje Johnsona i suradnika (2005) uspoređivalo je 26 različitih struka s obzirom na razinu stresa i radne zahtjeve te je veterinarsko zanimanje navedeno kao jedno od stresnijih. Ispitivale su se razlike u fizičkom i mentalnom zdravlju, kao i u zadovoljstvu poslom te je posao veterinarara opisan kao onaj s najizraženijim negativnim efektima na mentalno zdravlje. Naime, samo su neke struke imale lošije rezultate u odnosu na veterinare (socijalni radnici, profesori, vatrogasci), dok su, na primjer, medicinske sestre i stomatolozi izjavljivali o boljem mentalnom zdravlju (Johnson i sur., 2005). Što se tiče fizičkog zdravlja, veterinari su navodili teškoće u sličnim rasponima kao i stomatolozi, za koje je poznato kako većinu svoga radnog vremena provode pognutih leđa (Johnson i sur., 2005). Međutim, u odnosu na druge struke (npr., profesori, policajci, znanstvenici, radnici hitne pomoći), fizičko zdravlje veterinarara procjenjivalo se poprilično povoljnim (Johnson i sur., 2005). S druge strane, istraživanje Reijule i suradnika (2003) pokazuje da veterinari često izjavljuju o nepovoljnim fizičkim posljedicama njihova rada. Prilikom intenzivnog kliničkog rada, može doći do slabljenja mišićno-koštanog sustava (Reijula i sur., 2003). Na uzorku finskih veterinarara pronađeno je kako 40% ispitanika prijavljuje bolove u leđima zbog nepravilnog držanja tijela (Reijula i sur., 2003). Uz spomenute bolove u leđima, često su navođeni i bolovi u vratu i ramenima, iscrpljenost i manjak energije, problemi s disanjem poput rinitisa i začepljenog nosa, te iritacija očiju (Reijula i sur., 2003). Rezultati istraživanja Hatcha i suradnika (2011) pokazuju kako veterinari izjavljuju i o nižim razinama mentalnog zdravlja, odnosno o višim razinama depresije, anksioznosti, stresa i iscrpljenosti. Spindelov i suradnici (2024) također naglašavaju kako veterinari često doživljavaju značajan psihološki stres, posebno zbog radnog opterećenja, zahtjeva posla, stresa u komunikaciji s klijentima, odgovornosti koje nose te izazova u pružanju skrbi pacijentima. Ozbiljnost ovih stanja najčešće je povezana sa spolom, dobi, vrstom prakse ili godinama radnog staža (Hatch i sur., 2011). Iako nedostaje dovoljno usporednih istraživanja o veterinarskoj struci u odnosu na druge profesije, u nastavku će se govoriti o zadovoljstvu poslom i to primarno s aspekta kako čimbenici koji umanjuju zadovoljstvo poslom mogu ujedno predstavljati i stresor.

1.4. Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom široko je istraživani konstrukt te se smatra najšire istraženom temom u povijesti organizacijske psihologije (Judge i Church, 2000). Može se opisati na različite načine, a jedan od njih je kao stav pojedinca prema svom poslu i organizaciji (Krapić

i sur. 2006). Pojedinci koji su zadovoljni svojim poslom imaju uglavnom pozitivniji stav prema svom poslu, dok oni koji nisu zadovoljni poslom, imaju negativni stav (Spagnoli i sur., 2012). Locke (1976) definira zadovoljstvo poslom kao emocionalno stanje koje je pozitivno ili ugodno, a proizlazi iz procjene osobnih iskustava na radnom mjestu. Isto tako, Hulin i Judge (2003) procijenili su tri komponente zadovoljstva poslom, koje su konceptualizirane slično društvenim stavovima; kognitivne (evaluativne), afektivne (ili emocionalne) i bihevioralne komponente. Zadovoljstvo poslom globalni je konstrukt koji se može sastojati od više aspekata. Jedna tipična kategorizacija Smitha (1969) sastoji se od pet važnih aspekata poslom: plaća, napredovanje, suradnici, nadzor i sam posao. Uz navedene aspekte, Locke (1976) navodi: priznanje, radne uvjete, tvrtku i menadžment. Osim toga, zadovoljstvo poslom može biti intrinzično motivirano, što uključuje sam posao, suradnike i superviziju, i ekstrinzično, što upućuje na objektivnije aspekte poput plaće i napredovanja (Judge i Klinger, 2008). Prema Judgeu i Klingeru (2008), u literaturi organizacijske psihologije mogu se pronaći tri teorijska pristupa koja objašnjavaju zadovoljstvo poslom kroz situacijske teorije, dispozicijske pristupe i interaktivne teorije. Situacijske teorije govore kako zadovoljstvo poslom dolazi iz same prirode posla ili drugih aspekata okoline, dispozicijski pristupi naglašavaju važnost pojedinca i njegovih iskustava, dok interaktivne teorije objašnjavaju međusobno djelovanje situacijskih i osobnih čimbenika (Judge i Klinger, 2008).

Postoje i neki modeli koji objašnjavaju zadovoljstvo poslom. Model karakteristika posla (Hackman i Oldham, 1976) navodi kako intrinzično motivirano ponašanje dovodi do većih razina zadovoljstva poslom, a za to trebaju biti zadovoljene navedene karakteristike; stupanj do kojeg se može vidjeti svoj rad od početka do kraja, stupanj do kojeg se nečiji rad smatra važnim i značajnim, u kojoj mjeri posao omogućuje obavljanje različitih zadataka, stupanj do kojeg netko ima kontrolu i diskreciju nad načinom na koji obavlja svoj posao te dostupnost povratnih informacija o tome kako netko obavlja posao. Teorija percepcije vrijednosti, prema Loceku (1976), naglašava interindividualne razlike među pojedincima, odnosno da će zadovoljstvo poslom ovisiti o specifičnim vrijednostima pojedinca o poslu. Hulin i suradnici (1985) i Hulin (1991) govore o modelu koji objašnjava odnos između uloženog truda u radnu ulogu i ishoda kao uvjetu zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo poslom važno je za subjektivnu dobrobit (Judge i Klinger, 2008). Zadovoljstvo poslom i životom korelirani su i recipročni; zadovoljstvo poslom povećava zadovoljstvo životom, ali zadovoljstvo životom također povećava zadovoljstvo poslom (Judge i Watanabe, 1993). Složen međudnos ovih dvaju aspekata zadovoljstva razlikuje se među

pojedincima, a može ovisiti o različitim čimbenicima kao što su dob, zdravlje, temperament, težnja za postignućem, obiteljski odnosi, društveni status, aktivnost ili pasivnost u organizaciji (Mishra, 2013).

Važno je reći ponešto o tome koliko je zadovoljstvo poslom stabilno kroz vrijeme. Naime, provedenom meta-analizom, Dormann i Zapf (2001) ustanovili su kako dispozicije, odnosno osobne karakteristike, najčešće utječu na stabilnost zadovoljstva poslom. Drugim riječima, zadovoljstvo poslom stabilno je tijekom vremena, jer se pretpostavlja da su i dispozicije pojedinca stabilne u vremenu. Međutim, osim dispozicija, i neke druge osobne karakteristike mogu snažnije djelovati na zadovoljstvo poslom. Kinicki i suradnici (2002) otkrili su kako neke situacijske karakteristike kao što su karakteristike posla, dvosmislenost uloga i odnos s vođom imaju značajnu ulogu u stabilnosti zadovoljstva poslom. Veća dinamika na poslu, koja uključuje nove organizacijske promjene te nagrađivanje radnika, povećava zadovoljstvo poslom (Spagnoli i sur., 2012). Dobrow i suradnici (2018) također naglašavaju važnu ulogu plaće kao nagrade u doprinosu zadovoljstva poslom kroz vrijeme. Čini se kako zaposlenici vole prepoznavanje njihova uložena truda što uvjetuje veće zadovoljstvo tijekom vremena. Međutim, ako se angažman radnika u nekoj organizaciji kroz vrijeme sve više povećava, zadovoljstvo poslom će opadati zbog velikog opterećenja koje se na njega stavlja (Dobrow i sur., 2018). Isto tako, zadovoljstvo poslom može dovesti do pozitivnih ishoda u organizacijskoj perspektivi na način da produktivnost raste, a količina absentizma, napuštanja posla ili organizacije se smanjuje (Judge i Klinger, 2008), a što je povezano s porastom dobi (Berk, 2008).

Osim navedenih aspekata, zadovoljstvo poslom može ovisiti i o tri različita čimbenika koji uključuju osobne karakteristike, specifične aspekte posla te čimbenike izvan radnog okruženja (Mishra, 2013). Uglavnom su sva tri čimbenika u interakciji i svaki od njih ima važnu ulogu u objašnjenju zadovoljstva posla, što će se u nastavku i objasniti. Osobne karakteristike uključuju spol, dob i obrazovanje (Mishra, 2013). Različita istraživanja uglavnom pokazuju kako su u prosjeku žene zadovoljnije poslom u odnosu na muškarce (Hauret i Williams, 2017; Hodson, 1989; Okpara i sur., 2005). Žene su uglavnom zadovoljnije zbog drugačije percepcije posla u odnosu na muškarce, a to se često prožima kroz osobne karakteristike, obiteljske karakteristike i osobna očekivanja (Hodson, 1989). Veći se fokus postavlja na odnos s kolegama, nego na napredovanje na poslu, kao što je riječ kod muškaraca (Hodson, 1989). Isto tako, žene se češće oslanjaju na obitelj kao na sigurno utočište te im obiteljske kvalitete pružaju snažan osobni temelj koji doprinosi većem zadovoljstvu poslom (Hodson, 1989). Osobna

očekivanja se najčešće odnose na stereotipne rodne uloge koje žene uzimaju u obzir kada objašnjavaju svoj radni status, pri čemu uspoređivanje s drugim ženama i majkama pomaže u boljoj percepciji sebe, pogotovo ako ima svoje prihode (Mishra, 2013). Odnos dobi i zadovoljstva poslom češće je pozitivan nego negativan, to jest, što je pojedinac duže u svojoj struci, zadovoljniji je, ali se takav nalaz uzima s rezervom zbog velikih interindividualnih razlika koje dolaze s promjenama generacija i liberalnijih stavova (Janson i Martin, 1982; Mishra, 2013). Čimbenik obrazovanja u zadovoljstvu poslom može se objasniti dvoznačno. Više obrazovani pojedinci ponekad su manje zadovoljni poslom u odnosu na manje obrazovane ukoliko imaju veća očekivanja od organizacije i kolega na poslu, dok su s druge strane zadovoljni prihodima i stupnjem autonomije na svom radnom mjestu (Ross i Reskin, 1992). S druge strane, pojedinci većeg stupnja obrazovanja ponekad imaju veću kontrolu nad organizacijom posla i novcem što dovodi do većeg zadovoljstva poslom u odnosu na manje obrazovane, tako da treba uzeti u obzir sve faktore (Ross i Reskin, 1992). Konačno, oni višega obrazovanja trebali bi biti zadovoljniji poslom u odnosu na one nižeg obrazovanja jer bi ti poslovi više trebali odgovarati njihovom znanju i vještinama, a slično je i sa zadovoljstvom životom (Ilies i sur., 2019).

Specifični aspekti posla uključuju vrstu posla, potrebne vještine, status zanimanja i odgovornost. Vrsta posla značajno utječe na razinu zadovoljstva; poslovi koji su dinamični i raznoliki često pružaju veće zadovoljstvo u usporedbi s rutinskim poslovima (Mishra, 2013). Posjedovanje odgovarajućih vještina može značajno doprinijeti zadovoljstvu, dok njihov nedostatak može uzrokovati nezadovoljstvo. Da bi pojedinac bio zadovoljan svojim poslom, važan mu je status zanimanja koji je visoko povezan s intelektualnim sposobnostima i prihodima i na taj način dobiva osjećaj kompetencije i odgovornosti kako bi mogao adekvatno izvršiti obveze koje mu posao pruža (Mishra, 2013). Veća odgovornost na radnom mjestu može dodatno povećati zadovoljstvo, jer veći stupanj odgovornosti obično dovodi do veće profesionalne ispunjenosti (Kinicki i sur., 2002).

Čimbenici izvan radnog okruženja koji igraju ulogu u zadovoljstvu poslom odnose se na plaću, radne uvjete, prednosti, sigurnost i priliku za napredovanje (Mishra, 2013). Sigurnost je važan aspekt zadovoljstva poslom, s obzirom na to da se visoko obrazovani pojedinci češće suočavaju s različitim opasnostima na poslu, kao što su veterinari, zbog izlaganja opasnostima ili rizicima od ozljede, pogotovo u radu s velikim životinjama (Reijula i sur., 2003). U nastavku će se više govoriti o zadovoljstvu poslom kod veterinara.

1.5. Zadovoljstvo poslom kod veterinarara

Veterinarsko zanimanje sa sobom nosi mnogo pozitivnih, ali i negativnih obilježja. Kako bi se pojačalo zadovoljstvo odabranom profesijom i unaprijedilo suočavanje s određenim radnim zahtjevima, pojedinci bi se prije samog upisa studija trebali bolje upoznati s obavezama koje će buduća profesija pred njih stavljati (Hess, 2012). Najčešće veterinarsko zanimanje odaberu osobe koje imaju veliku ljubav prema životinjama, a ne jer im je netko drugi preporučio ili nametnuo takav izbor (Heath i sur., 1996). Prema Shiblyju i suradnicima (2014), među pozitivnim razlozima zbog kojih ljudi biraju ovu profesiju često se ističu strast prema životinjama, kao i medicinski interes i želja za pomaganjem životinjama. Unutar ovoga zanimanja, veterinari imaju priliku upoznati mnogo vlasnika i njihovih ljubimaca i dužni su se cjeloživotno obrazovati. Početno upoznavanje s poslom i zahtjevima koji dolaze s njim pridonose uzbuđenju i većoj motivaciji kod pojedinaca, međutim, s vremenom dolazi do suočavanja s nekim negativnim, stresnim aspektima koji mogu umanjiti zadovoljstvo poslom (Platt i sur., 2010.; Hatch i sur., 2011.; Hess, 2012). Kao što je već spomenuto, posao veterinarara može rezultirati kako fizičkim, tako i psihičkim tegobama (Reijula i sur., 2003). Prema istraživanju Shiblyja i suradnika (2014), preko 70% veterinarara izjavilo je da poznaju barem jednog kolegu/cu koji nije mogao izdržati pritisak koji mu je posao donosio, poput izvršavanja eutanazije na životinji i nošenja s emocionalnim reakcijama uslijed tog postupka, suočavanja ili sukoba s vlasnicima životinja, prekovremenih sati, terenskog rada ili teških radnih uvjeta (Shibly i sur., 2014). Ovaj posao može biti izuzetno ispunjavajući, ali istovremeno može značajno ugroziti kvalitetu života. Međutim, u ovim aspektima kvalitete života veterinarara značajnu ulogu igra vrsta prakse (Shibly i sur., 2014).

Odnos vrste prakse rada i zadovoljstva poslom može se objasniti putem studije Shiblyja i suradnika (2014) koji su uspoređivali one veterinare u kliničkoj i nekliničkoj praksi po pitanju motivacije da budu veterinari, emocionalne dobrobiti i pozitivnih aspekata posla. I jedni i drugi navode neke pozitivne i neke negativne karakteristike. Kada je riječ o motivaciji rada u veterinarskoj praksi, kliničari uglavnom iskazuju više razine u ljubavi prema životinjama, ali i manju želju za provođenjem znanstvenih radova, kao i manji broj dostupnih različitih radnih mjesta (Shibly i sur., 2014). Isto tako, kliničari podnose više emocionalnog stresa u odnosu na nekliničare jer su općenito više opterećeni radnim zahtjevima (Shibly i sur., 2014). Pozitivni aspekti su različiti i obrnuto vrednovani za kliničare i nekliničare, gdje kliničari više cijene

dobrobit životinja, a znanstvenici znanstvene doprinose koje mogu dobiti putem svojih istraživanja (Shibly i sur., 2014).

1.6. Područja zanimanja veterinara

Područja djelovanja veterinara su široka i obuhvaćaju: kliničku praksu za male i velike životinje, laboratorijska ispitivanja, nadzor nad javnim zdravljem i okolišem, administrativne poslove poput provedbe higijenskih zakona i obrazovanja te bavljenje znanstvenim istraživanjima (Reijula i sur., 2003). U istraživanjima se najčešće spominju podjele na kliničku i nekliničku praksu, gdje se pod kliničku praksu ubraja rad s malim i velikim životinjama, kao i mješoviti rad (kombinacija malih i velikih životinja), a neklinička praksa podrazumijeva rad u laboratoriju te provođenje znanstvenih istraživanja (Gardner i sur., 2006; Reijula i sur., 2003; Steffey i sur., 2023). Praksa s malim životinjama uglavnom podrazumijeva rad s kućnim ljubimcima, kao na primjer, s psima, mačkama, hrčcima ili nekim drugim. Veterinari se unutar ovog područja mogu suočavati s različitim izazovima, kao što je dijagnosticiranje i liječenje u obliku previjanja, operacija, cijepljenja ili testiranja na neke bolesti (Gardner i sur., 2006; Reijula i sur., 2003). Rad s većim životinjama uključuje uglavnom domaće, stočne životinje kao što su krave, bikovi, magarci, svinje i koze itd. te je posao veterinara da im pruže liječenje i pravilnu brigu. Njihov je posao važan i težak jer se mogu suočavati s izazovima kao što su terenska putovanja u ruralna područja, veća potražnja za dežurstvima, odgovornost za pružanje obrazovanja i informacija vezanih uz zdravlje i brigu o životinjama i slično (Reijula i sur., 2003). Veći radni zahtjevi koji posljedično dovode do veće količine stresa, češća su pojava u kliničkoj praksi nego u nekliničkoj, jer uključuje direktan i otvoren kontakt veterinara i klijenta (Gardner i sur., 2006; Hamilton, 2019). Najizraženiji stresor unutar kliničke prakse kod onih koji rade s velikim ili mješovitim životinjama jest prekovremeni rad koji se najčešće događa zbog putovanja na teren, dok su eutanazija i odgovornost za životinje veliki stresor za veterinare u praksi malih životinja (Gardner i sur., 2006). Generalno, veterinari koji rade s malim životinjama izvještavali su o većim razinama depresije u odnosu na veterinare u drugim područjima rada (Gardner i sur., 2006). Prema Reijuli i suradnicima (2003), veterinari koji rade s konjima izlažu se velikom riziku od ozljeda te oni u većoj mjeri prijavljuju umor i iscrpljenost skupa s onima u praksi s malim životinjama, kliničkoj praksi i privatnim radnicima.

S obzirom na manjkavost istraživanja percepcije stresnosti posla i zadovoljstva poslom na uzorku veterinara u Republici Hrvatskoj, motivacija je bila ispitati ove varijable s obzirom na vrstu prakse veterinarskoga rada.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

2.1. Cilj:

Ispitati percepciju stresnosti posla i zadovoljstvo poslom s obzirom na vrstu prakse koju veterinari obavljaju. Također, ispitat će se najčešći izvori stresa kod veterinara koji se bave različitim tipovima prakse (klinička praksa: praksa s malim životinjama, praksa s velikim životinjama, miješana praksa s malim i velikim životinjama, i neklinička praksa).

2.2. Problemi:

1. Ispitati razlikuju li se veterinari u percipiranoj stresnosti posla (zahtjevima, kontroli i podršci) i zadovoljstvu poslom s obzirom na vrstu prakse koju obavljaju (različiti tipovi kliničke prakse i neklinička praksa).
2. Utvrditi najčešće izvore stresa kod veterinara koji se bave različitim tipovima prakse (različiti tipovi kliničke prakse i neklinička praksa).

2.3. Hipoteze:

1. a) S obzirom da istraživanje Gardnera i suradnika (2006) pokazuje kako veterinari u kliničkoj praksi doživljavaju veće razine stresa u odnosu na one u nekliničkoj praksi, pretpostavlja se da će navedeno biti potvrđeno i na uzorku veterinara u Republici Hrvatskoj.
b) Pretpostavlja se da će veterinari u kliničkoj praksi pokazati niže razine zadovoljstva poslom u odnosu na nekliničare zbog većeg stresa povezanog s dugim radnim satima, financijskim ograničenjima i problemima s klijentima, dok će nekliničari imati više zadovoljstva zbog veće fleksibilnosti i mogućnosti provođenja znanstvenih istraživanja (Shibly i sur., 2014).
2. S obzirom da je drugi istraživački problem deskriptivan, nije popraćen hipotezom.

3. METODA

3.1. Sudionici

U istraživanju su sudjelovali veterinari i veterinarke zaposleni na području Republike Hrvatske. Bilo je ukupno 217 sudionika, od kojih su 162 žene i 55 muškaraca u dobi od 22 do 67 godina ($M=35$, $C=32$, $SD=9.11$). Godine radnoga staža kreću se od jednog mjeseca do 42 godine ($M=8.3$, $C=5$, $SD=8.16$). 64.5% radi u praksi s malim životinjama, 16.6% u miješanoj praksi s malim i velikim životinjama, 12.9% u nekliničkoj praksi te 6% u praksi s velikim životinjama.

3.2. Pribor

Upitnik zahtjeva, kontrole i podrške na poslu, verzija sa 17 tvrdnji (the Demand Support Control Questionnaire, 17-item version; Chungkham i sur., 2013) na hrvatski jezik adaptirale su i prilagodile Šimunić i suradnici (2024), a sastoji se od tri skale koje mjere: 1) psihološke zahtjeve (pet tvrdnji), 2) slobodu odlučivanja ili kontrolu (šest tvrdnji) i 3) socijalnu podršku na poslu (šest tvrdnji). Sudionici ocjenjuju koliko često su doživjeli opisane situacije kada je riječ o razinama psiholoških zahtjeva i kontrole, dok za razinu socijalne podrške ocjenjuju stupanj (ne)slaganja. U oba slučaja koristi se skala od četiri stupnja pri čemu 1 označava „Ne, nikada ili gotovo nikada“ / „Uopće se ne slažem“ i 4 označava „Da, često“ / „U potpunosti se slažem“. Svi rezultati na skalama izračunati su zbrajanjem rezultata čestica nakon odgovarajućeg obrnutog bodovanja dviju čestica (4-prekovremeni rad i 9-raznovrsni rad). Više vrijednosti ukazuju na veće psihološke zahtjeve (raspon 5-20), veću slobodu odlučivanja (raspon 6-24) i veću socijalnu podršku na poslu (raspon 6-24). Primjer tvrdnje za subskalu Kontrole posla je: „U potpunosti imam kontrolu u obavljanju svog posla“, za subskalu Psiholoških zahtjeva: „Moj posao teškim čine česte nepredvidljive situacije.“ te za subskalu Podrške na poslu: „Moji kolege (suradnici) su tu za mene.“ U istraživanju Šimunić i suradnika (2024), koeficijenti pouzdanosti su iznosili .76 za kontrolu, .74 za zahtjeve i .90 za podršku. U ovom istraživanju Cronbach alpha za zahtjeve iznosi .67, za kontrolu .57, a za podršku .88.

Zadovoljstvo poslom u ovom je istraživanju mjereno hrvatskom verzijom *Skale zadovoljstva poslom* (engl. Job Satisfaction Scale; Judge i Klinger, 2008; Slišković i sur., 2016).

Skala se sastoji od 5 tvrdnji na kojima sudionik izražava stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom na skali od 7 stupnjeva (od 1 – „Uopće se ne slažem“ do 7 – „U potpunosti se slažem“). Obrnuto se boduju dvije čestice (3- „Svaki dan na poslu čini mi se beskrajno dug“ i 5- „Moj mi je posao mrzak.“). Primjer tvrdnje na ovoj skali glasi: „Prilično sam zadovoljan sa svojim poslom“. Ukupan rezultat na skali dobiva se dijeljenjem ukupnog zbroja vrijednosti na tvrdnjama s brojem čestica, gdje veća vrijednost upućuje na višu razinu zadovoljstva poslom. U istraživanju Slišković i suradnika (2016), dobiven je koeficijent pouzdanosti .83, dok je pouzdanost u ovom istraživanju također bila $\alpha=.83$.

Izvori stresa kod veterinarâ ispitivali su se uz pomoć liste izvora stresa proizišle iz O' Connorovog kvalitativnog istraživanja. Korišteno je osam različitih percipiranih izvora stresa: 1. interakcija s klijentima, 2. eutanazija životinja, 3. moguća ozljeda prilikom rada sa životinjama, 4. balansiranje privatnog i poslovnog života, 5. radna atmosfera i radni odnosi s kolegama, 6. nedostupnost resursa (u obliku supervizije za stručno usavršavanje, oprema i sl), 7. nedostatak kontrole nad tim kako se posao organizira ili provodi, 8. nedovoljna dostupnost i sigurnost radnog mjesta u struci. Zadatak sudionika bio je da za svaki izvor stresa procijene koliko se on odnosi na njih, odnosno u kolikoj je mjeri svaki pojedini aspekt stresan za njih. Procjene su davane na skali od 5 stupnjeva, na kojoj je 1 označavalo „uopće ne“, a 5 „izrazito“. U ovom dijelu upitnika također je bilo pitanje otvorenog tipa u kojemu su veterinari sami navodili što im je najveći izvor stresa na poslu ukoliko nije naveden prethodno.

3.3. Postupak ispitivanja

Istraživanje je provedeno anketnim upitnikom online putem u obliku Google obrasca. Na početku upitnika naveden je cilj istraživanja, gdje je istaknuta dobrovoljnost u sudjelovanju, mogućnost odustajanja u bilo kojem trenutku, kao i očuvanje podataka i anonimnost. Naglašeno je kako je istraživanje odobreno od strane Etičkog povjerenstva Odjela za psihologiju Sveučilišta u Zadru. Uzorak je bio prigodan te su se podaci prikupljali metodom snježne grude. Poziv za sudjelovanje u istraživanju bio je raspoređen na društvenim mrežama. Upitnik je distribuiran u zatvorenim Facebook grupama koje okupljaju veterinare, poslan je putem Instagram profila službenih veterinarskih ambulanti i udruga, te je dostavljen putem e-maila izravno na adrese veterinarâ. Ovaj pristup omogućio je obuhvaćanje različitih aspekata

veterinarske prakse, uključujući kliničke i nekliničke veterinare, čime se povećala raznolikost uzorka. Ispunjavanje upitnika trajalo je 10-15 minuta.

4. REZULTATI

Prije provođenja statističke analize, u svrhu odgovora na istraživačke probleme, izračunati su statistički parametri koji opisuju distribucije rezultata koje su sudionici postigli na određenim skalama (subskalama). Podaci su prikazani u *Tablici 1*.

Tablica 1 Deskriptivni parametri i vrijednosti oblika distribucije rezultata na primijenjenim skalama ($N = 217$).

Varijabla	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	Raspon	Teoretski raspon	Asimetričnost (s.p.=0.16)	Spljoštenost (s.p.=0.33)	α
Zahtjevi posla	217	15.67	2.28	9-20	5-20	-0.50	-0.18	.67
Kontrola posla	217	18.98	2.28	9-23	6-24	-0.69	0.99	.57
Podrška na poslu	217	18.43	4.17	6-24	6-24	-0.69	0.12	.88
Zadovoljstvo poslom	217	4.90	1.27	1.20-7	1-7	0.51	0.25	.83

s.p.-standardna pogreška

Vrijednosti indeksa asimetričnosti (< 3.00) i kurtičnosti (< 8.00) su ispod pragova koji bi indicirali veća odstupanja od normalne distribucije (Kline, 2015). Zbog toga su za ispitivanje razlika među grupama sudionika korištene parametrijske statističke analize.

Tablica 2 Deskriptivni podaci o zahtjevima, kontroli, podršci i zadovoljstvu poslom za pripadnike različitih kategorija ($N=217$).

Vrsta prakse	Stresnost posla			Zadovoljstvo poslom <i>M(Sd)</i>
	Zahtjevi <i>M(Sd)</i>	Kontrola <i>M(Sd)</i>	Podrška <i>M(Sd)</i>	
Miješana praksa s malim i velikim životinjama ($N=36$)	16.42 (1.95)	18.88 (2.01)	18.27 (3.43)	4.83 (1.36)
Praksa s velikim životinjama ($N=13$)	15.46 (1.94)	19.69 (2.39)	17.15 (4.47)	5.09 (1.44)
Praksa s malim životinjama ($N=140$)	15.72 (2.22)	19.20 (2.10)	18.87 (4.23)	4.98 (1.17)

Neklinička (N=28)	praksa	14.53 (2.75)	17.71 (2.94)	17.03 (4.34)	4.49 (1.49)
----------------------	--------	--------------	--------------	--------------	-------------

Primjenom Levenovog testa za sve zavisne varijable potvrđena je homogenost varijanci između grupa veterinarara koji se bave različitim oblicima prakse ($F_{zah.posla}=2.2$, $p=.091$, $F_{kontr.posla}=1.9$, $p=.132$, $F_{podrška}=0.40$, $p=.752$, $F_{zad.poslom}=1.8$, $p=.148$). S obzirom na navedeno, u daljnjoj obradi podataka korišteni su parametrijski statistički postupci, odnosno, računane su jednosmjerne analize varijance.

Kako bi se odgovorilo na postavljene istraživačke probleme izračunate su četiri jednosmjerne analize varijance. Tri ANOVA-e su kao zavisne varijable imale dimenzije stresnosti posla (zahtjevi, kontrola i socijalna podrška), a u četvrtoj ANOVA-i zavisna varijabla bila je zadovoljstvo poslom. U sve četiri analize nezavisna varijabla bila je vrsta prakse (praksa s malim, velikim, kombinirana praksa s malim i velikim životinjama te neklinička praksa). Rezultati su prikazani u *Tablici 3*.

Tablica 3 Rezultati jednosmjerne analize varijance na nezavisnim uzorcima u svrhu ispitivanja stresnosti posla (zahtjevi, kontrola i socijalna podrška) te zadovoljstva poslom s obzirom na vrstu prakse ($N=217$)

		F	df	p
Stresnost posla	Zahtjevi	3.79	3/213	.010**
	Kontrola	3.91	3/213	.009**
	Socijalna podrška	2.01	3/213	.110
Zadovoljstvo poslom		1.31	3/213	.270

** $p<.01$, * $p<.05$

Rezultati analiza varijanci ukazuju na statistički značajne razlike između veterinarara koji se bave različitim tipovima prakse samo u dimenzijama stresnosti posla, konkretno u dimenzijama kontrole i zahtjeva posla, dok u razini socijalne podrške kao ni u zadovoljstvu poslom nije bilo statistički značajne razlike među njima. Računanjem post-hoc Fisherovog testa utvrđene su razlike u zahtjevnosti posla samo između veterinarara koji se bave nekliničkom praksom koji su imali statistički značajno niže zahtjeve u odnosu na veterinare koji se bave mješovitom praksom ($M_{nekl.}=14.53$, $M_{mješ.}=16.42$; $p=.001$) i koji se bave malim životinjama ($M_{nekl.}=14.53$, $M_{mal.živ.}=15.72$; $p=.001$), dok među ostalim grupama nije bilo statistički značajnih razlika. Dobiveni rezultati sugeriraju višu razinu stresnosti posla (gledanu kroz

zahtjeve posla) kod veterinarima koji se bave malim životinjama ili s malim i velikim životinjama u odnosu na one koji se bave nekliničkim radom.

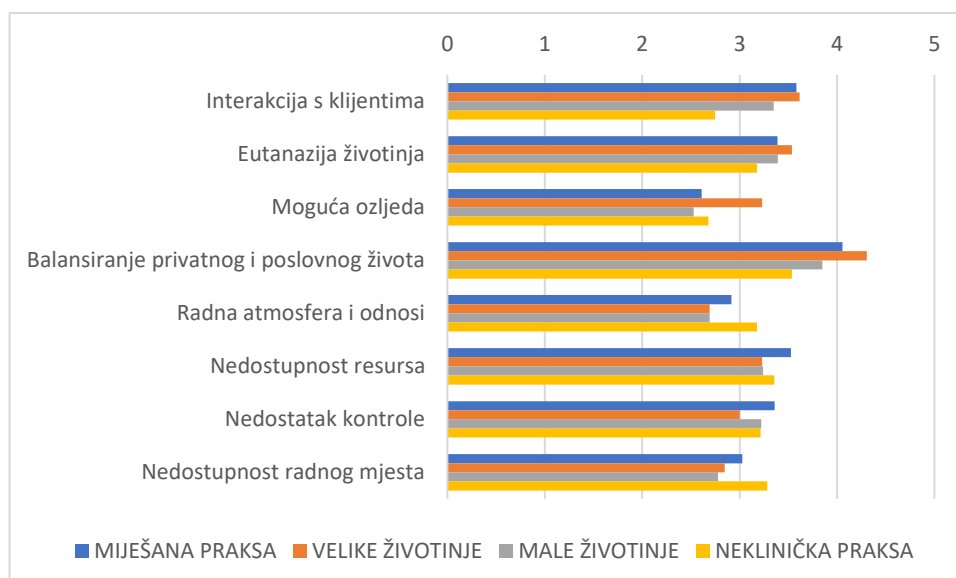
Suprotno navedenom, s aspekta kontrole posla/slobode odlučivanja, post-hoc Fisherovi testovi sugeriraju da veterinari iz nekliničke prakse imaju više razine stresnosti/nije razine kontrole odlučivanja u odnosu na sve tri kategorije veterinarima koji se bave kliničkim radom, dok među veterinarima iz različitih kliničkih praksi nije bilo međusobnih razlika ($M_{nekl.}=17.71$, $M_{mješ.prak.}=18.88$, $p=.038$; $M_{nekl.}=17.71$, $M_{vel.živ.}=19.70$, $p=.008$; $M_{nekl.}=17.71$, $M_{male.živ.}=19.20$, $p=.001$).

U svrhu odgovora na drugi istraživački problem, prikazat će se deskriptivni parametri rezultata za osam izvora stresa u *Tablici 4* i na *Slici 1*.

Tablica 4 Deskriptivni parametri rezultata za osam izvora stresa ($N=217$).

Varijabla	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Raspon	Teoretski raspon
Interakcija s klijentima	217	3.32	1.14	1-5	1-5
Eutanazija	217	3.37	1.37	1-5	1-5
Moguća ozljeda	217	2.60	1.23	1-5	1-5
Balans privatnog i poslovnog života	217	3.87	1.12	1-5	1-5
Radna atmosfera i radni odnosi	217	2.79	1.31	1-5	1-5
Nedostupnost resursa	217	3.30	1.31	1-5	1-5
Nedostatak kontrole	217	3.23	1.33	1-5	1-5
Nedovoljna dostupnost i sigurnost radnog mjesta	217	2.89	1.43	1-5	1-5

Slika 1 Grafički prikaz percipiranih izvora stresa kod veterinarima različitih praksi rada ($N=217$).



Kod sve četiri skupine veterinara, kod balansiranja privatnog i poslovnog života kao izvora stresa, zabilježene su vrijednosti iznad prosječne vrijednosti skale, u rasponu od 4.3 kod veterinara koji rade s velikim životinjama do 3.6 kod veterinara u nekliničkoj praksi. Svi veterinari koji rade u kliničkoj praksi (miješana praksa velikih i malih životinja, praksa malih i praksa velikih životinja) interakciju s klijentima procjenjuju kao blago iznadprosječno prisutan izvor stresa (u odnosu na srednju teoretsku vrijednost skale; raspon od 3.4 do 3.6), dok nekliničari interakciju s klijentima navode kao stresor ispodprosječne zastupljenosti (2.7). Kod svih skupina veterinara eutanazija životinja procijenjena je kao blago iznadprosječno prisutan stresor (raspon od 3.2 do 3.5), a slično je utvrđeno i za izvor stresa nedostupnost resursa (raspon od 3.2 do 3.5). Rizik od ozljeda zabilježen je kao blago iznadprosječno zastupljen stresor kod veterinara u praksi velikih životinja (3.2), dok je kod preostalih vrsta prakse rada dobivena vrijednost u razini ispodprosječne vrijednosti skale (rasponi od 2.5 do 2.7). Radna atmosfera i odnosi procijenjeni su kao blago ispodprosječno zastupljen izvor stresa kod svih veterinara koji se bave kliničkim radom (raspon 2.7 do 2.9), dok veterinari koji se bave nekliničkim radom radnu atmosferu i odnose procjenjuju stresorom blago iznadprosječne zastupljenosti (3.2). Nedostatak kontrole je kod prakse velikih životinja u razini prosječne vrijednosti skale (3), dok je kod preostalih praksi rada blago iznadprosječno zastupljen stresor (raspon od 3.2 do 3.4). Nedostupnost radnog mjesta kao stresor procjenjuje se na razini iznad prosječne vrijednosti skale kod veterinara u nekliničkoj praksi (3.3), dok je kod preostalih praksi rada u razini prosječne vrijednosti skale (rasponi od 2.8 do 3).

5. RASPRAVA

Cilj ovoga istraživanja bio je ispitati percepciju stresnosti posla i zadovoljstvo poslom s obzirom na vrstu prakse koju veterinari obavljaju. Također, cilj je bio ispitati najčešće izvore stresa kod veterinara koji se bave različitim tipovima prakse.

Prvi problem bio je ispitati razlikuju li se veterinari u percipiranoj stresnosti posla i zadovoljstvu poslom s obzirom na vrstu prakse koju obavljaju. Pitanje vrste prakse ispitalo se u istraživanju Gardnera i suradnika (2006), kojim se utvrdilo da veterinari kliničke prakse doživljavaju veće razine stresa u odnosu na one u nekliničkoj, stoga se pretpostavlja da će navedeno biti potvrđeno i na uzorku veterinara u Republici Hrvatskoj. U ovom istraživanju percipirana stresnost posla operacionalizirana je subskalama zahtjeva na poslu, kontrole ili

slobode odlučivanja na poslu te podrške na poslu. Prema dobivenim rezultatima, veterinari koji rade u miješanoj praksi malih i velikih životinja te u praksi s malim životinjama izvještavaju o višim razinama zahtjevnosti posla u usporedbi s nekliničkim veterinarima. Svi klinički veterinari pokazuju i veću slobodu u donošenju odluka na poslu u usporedbi s nekliničarima, dok se razina podrške na poslu nije značajno razlikovala među različitim praksama. Kako bi se ovi nalazi bolje razumjeli, važno je obratiti pozornost na specifične izvore stresa s kojima se kliničari suočavaju. Visoki zahtjevi posla koje percipiraju kliničari mogu se objasniti tvrdnjama veterinarima u istraživanju O'Connora (2019) koji su spomenuli kako u radu na farmi ili s konjima često dobijaju nepredvidive telefonske pozive koji remete njihov privatni prostor i ne dozvoljavaju im da se opuste jer se osjećaju kao da većinu svoga vremena provode obavljajući veterinarske obaveze. Ova specifičnost terenskog rada može se usporediti s izazovima miješane prakse malih i velikih životinja, gdje veterinari također često balansiraju između različitih radnih obaveza. S druge strane, kod veterinarima u praksi malih životinja u O'Coonorovom istraživanju specifičnost leži u velikom opsegu posla i kontinuiranom ubrzanom tempu rada bez pauza koji onemogućava pravilnu ravnotežu privatnog i poslovnog života, što može biti slučaj i u ovom uzorku (O'Coonor, 2019). Što se tiče slobode odlučivanja, rezultati pokazuju kako nekliničari imaju manju slobodu odlučivanja u odnosu na kliničare. Kako bi se stekao precizniji uvid u razloge zašto nekliničari imaju manje razine kontrole na poslu, detaljno su proučeni njihovi odgovori na otvoreno pitanje o najintenzivnijem izvoru stresa. Uvidom u odgovore vidljivo je da većina nekliničara predstavlja nastavnike u znanstveno-nastavnim područjima koji moraju održavati ravnotežu između zahtjeva kliničke prakse i znanstvenih obaveza kako bi zadržali svoje radno mjesto u obrazovnim institucijama. Neki od odgovora nekliničara naglašavaju nedostatak jasnog cilja i zabrinutost za budućnost, loše radne uvjete (vlaga, temperaturne prilagodbe, rad na visini, mikroklima), te velika i nerealna očekivanja nadređenih, što može izazvati osjećaj manjka kontrole nad poslom. Količina podrške na poslu pokazala se jednakom u svim vrstama prakse rada, što se može poduprijeti i time što su veterinari na skali dodatnih aspekata stresa na poslu u prosjeku najmanje označavali stresnim radne odnose s kolegama i radnu atmosferu. Istraživanje Ashton-Jamesa i McNeilagea (2022) naglasilo je kako dobri radni odnosi, koherentan tim i poštovanje kolega može poboljšati dobrobit veterinarima.

U prvom istraživačkom problemu također je trebalo ispitati razlikuju li se veterinari u zadovoljstvu poslom s obzirom na vrstu prakse koju obavljaju. Pretpostavlja se da će veterinari u kliničkoj praksi pokazati niže razine zadovoljstva poslom u odnosu na nekliničare zbog većeg

stresa povezanog s dugim radnim satima, financijskim ograničenjima i problemima s klijentima, dok će nekliničari imati više razine zadovoljstva zbog veće fleksibilnosti i mogućnosti provođenja znanstvenih istraživanja (Shibly i sur., 2014). U ovom istraživanju nije se utvrdila razlika u zadovoljstvu poslom među veterinarima koji rade u različitim praksama. Moguće je da se nisu utvrdile razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na to da je nejednak broj veterinaru u pojedinim praksama rada koje se uspoređuju. U istraživanju Shiblya i suradnika (2014), pokazalo se kako su veterinari u kliničkoj praksi pokazali veću ljubav prema životinjama u odnosu na nekliničare, što može povećati njihovu motivaciju rada, ali dostupnost radnog mjesta nisu procjenjivali povoljnomo koliko i nekliničari. Isto tako, kliničari su češće izvještavali o čimbenicima radnog mjesta koji negativno utječu na njihovu emocionalnu dobrobit zbog direktnijeg kontakta s klijentima i izvođenja zahvata na životinjama (Shibly i sur., 2014). Također, kliničari i nekliničari nisu se razlikovali u percepciji pozitivnih aspekata posla (Shibly i sur., 2014). Drugim riječima, oba područja rada imaju svoje jedinstvene vrijednosti i izazove, pri čemu kliničari nalaze zadovoljstvo u pomaganju životinjama, dok nekliničari u provođenju znanstvenih istraživanja. Zadovoljstvo poslom jednako je prisutno u oba tipa prakse, prilagođeno individualnim preferencijama svakog veterinaru.

Drugi istraživački problem bio je ispitati najčešće izvore stresa kod veterinaru koji se bave različitim tipovima prakse. Preuzeto je osam izvora stresa (O'Connor, 2019), a koji različito utječu na veterinare s obzirom na njihovu praksu rada. Ono što je svim veterinarima na prvom mjestu kao izvor stresa jest balansiranje privatnog i poslovnog života. Takav izvor stresa bio je najčešće izražen kod veterinaru koji rade s velikim životinjama (*Slika 1*). Izvor stresa koji veterinari u kliničkoj praksi procjenjuju iznadprosječnim bila je interakcija s klijentima. Ona je bila specifičan izazov veterinarima i u istraživanju Bream-Jacksona (2022). Kroz neke odgovore na otvoreno pitanje moglo se primijetiti kako veterinarima uzrokuje stres priopćavanje cijena usluga klijentima, kao i iznošenje njihova mišljenja. Upravo se pokazalo i u istraživanju O'Connora (2019) da svi veterinari navode kako su očekivanja klijenata jako visoka i nerealna te da žele brza i nemoguća rješenja, što napominje i Hamilton (2019) u svojoj knjizi. Takvi su problemi najčešći kod veterinaru koji rade u praksi s kućnim ljubimcima (O'Connor, 2019). Postupak eutanazije percipira se blago iznadprosječno stresnim kod kliničara, s najvećom vrijednosti prosječnog odgovora kod veterinaru koji rade s velikim životinjama (*Slika 1*). Eutanazija se uglavnom percipira uznemirujućom, pogotovo ukoliko je veterinar povezan s životinjom na neki način ili ako sami postupak sadrži komplikacije (O'Connor, 2019). Moguća ozljeda kao izvor stresa nije bila često zastupljena, osim kod

veterinara koji rade s velikim životinjama. U istraživanju O'Connora (2019) uglavnom se većina osjećala zaštićeno i dobro osigurano, što je vjerojatno slučaj i u ovom istraživanju. Radne odnose i atmosferu kao izvor stresa u razini iznad prosjeka procjenjivali su nekliničari (*Slika 1*), međutim, u odnosu na druge izvore stresa, bili su najmanje zastupljeni. U istraživanju O'Connora (2019) pola veterinara je imalo iskustvo u ulozi vodstva, dok je druga polovica takav zadatak smatrala stresnim jer nije bilo dovoljno vremena ili obuke za takvu vrstu zadatka. Čini se kako je ovaj aspekt dosta interindividualan te ovisi o vrsti prakse i mjestu rada. Nedostupnost resursa, ako gledamo aritmetičke sredine, bio je najviše zastupljen izvor stresa kod veterinara u miješanoj i nekliničkoj praksi. Veterinari koji su radili na hitnim slučajevima, što je uobičajeno kod onih koji rade s većim životinjama, istaknuli su kako su se suočavali s velikim stresom zbog nedostatka supervizije ili osobe koja bi im mogla pomoći u situacijama kada nisu bili sigurni kako postupiti. Nedostatak kontrole je zabilježen iznad prosječne vrijednosti skale kod veterinara miješane prakse, dok je kod preostalih praksi rada blago iznadprosječno zastupljen. Ovi rezultati sugeriraju da, iako neklinička praksa može imati objektivno manje slobode odlučivanja (*Tablica 2*), nekada različite radne situacije mogu dodatno utjecati na osjećaj stresa kod veterinara različitih praksi, osobito u kontekstu miješane prakse (*Slika 1*). Veterinari u istraživanju O'Connora (2019) uglavnom vjeruju da imaju ograničenu kontrolu nad organizacijom i obavljanjem svojih zadataka, ali ne smatraju to toliko problematičnim. Što se tiče dostupnosti radnoga mjesta, veterinari u nekliničkoj praksi su ga procijenili izvorom stresa iznadprosječno više nego ostale prakse rada, a to je moguće jer neki pokušavaju održavati ravnotežu između rada u nekliničkoj i kliničkoj praksi.

Za kraj, važno je istaknuti neke nedostatke ovog istraživanja te dati preporuke za buduća istraživanja. Glavno ograničenje ovog istraživanja leži u uzorku, gdje skupine veterinara iz različitih praksi nisu bile brojčano uravnotežene, što je moglo dovesti do pristranih rezultata. Također, rezultati se ne mogu generalizirati na cjelokupnu populaciju veterinara. S obzirom na zahtjevnost ove profesije, preporučuje se istražiti sindrom sagorijevanja kako bi se mogla utvrditi njegova učestalost i sagledati posljedice posla na svakodnevno funkcioniranje. Na temelju tih podataka moguće je izvući praktične implikacije za poboljšanje kvalitete života veterinara. Također, preporučuje se istražiti razlike među veterinarima u privatnom i javnom sektoru, kao i između onih koji rade u urbanim i ruralnim područjima jer je izražen nedostatak takvih istraživanja u Republici Hrvatskoj.

6. ZAKLJUČCI

1. Veterinari koji rade u miješanoj praksi s malim i velikim životinjama te veterinari koji rade s malim životinjama izvještavaju o većoj razini zahtjevnosti na poslu u odnosu na veterinare u nekliničkoj praksi. S druge strane, veterinari koji rade u nekliničkoj praksi imaju manju slobodu odlučivanja na poslu u odnosu na kliničare (miješana praksa s malim i velikim životinjama, praksa malih te praksa velikih životinja). Veterinari koji rade u različitim praksama se ne razlikuju u količini podrške na poslu niti u razini zadovoljstva poslom.
2. Veterinari svih skupina doživljavaju balansiranje privatnog i poslovnog života kao iznadprosječan izvor stresa. Klinički veterinari procjenjuju interakciju s klijentima kao blago iznadprosječan stresor. Eutanazija životinja i nedostupnost resursa su blago iznadprosječni izvori stresa za sve skupine veterinara. Rizik od ozljeda je blago iznadprosječan kod veterinara za velike životinje, a ispodprosječan kod ostalih. Radna atmosfera i odnosi predstavljaju blago ispodprosječan stresor za kliničke veterinare, a blago iznadprosječan za nekliničke veterinare. Nedostatak kontrole prosječan je stresor kod veterinara za velike životinje, a blago iznadprosječan kod preostalih praksi rada. Nedostupnost radnog mjesta ocjenjuje se kao iznadprosječan stresor u nekliničkoj praksi, dok je kod ostalih prosječan.

7. LITERATURA

- Ashton-James, C. E. i McNeilage, A. G. (2022). A mixed methods investigation of stress and wellbeing factors contributing to burnout and job satisfaction in a specialist small animal hospital. *Frontiers in Veterinary Science*, 9, 942778. doi:10.3389/fvets.2022.942778
- Bream-Jackson, D. (2022). *The Human Cost of Animal Care: A Psychosocial Exploration of the Veterinary Surgeon Profession* (Doctoral dissertation, University of Essex).
- Chungkham, H. S., Ingre, M., Karasek, R., Westerlund, H. i Theorell, T. (2013). Factor structure and longitudinal measurement invariance of the demand control support model: an evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *PLoS One*, 8, e70541. doi:10.1371/journal.pone.0070541

- Clarke, D. i Singh, R. (2004). Life events, stress appraisals, and hospital doctors' mental health. *The New Zealand Medical Journal (Online)*, 117(1204).
- Dobrow, S. R., Ganzach, Y. i Liu, Y. (2018). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579. doi:10.1177/0149206315624962
- Dormann, C. i Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 483-504. doi:10.1002/job.98
- Gardner, D. H. i Hini, D. (2006). Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*, 54(3), 119-124. doi:10.1080/00480169.2006.36623
- Hachey, K. (2008). *Using item response theory to examine the psychometric properties of the job content questionnaire*. Master's thesis. Univesrity of Saskatchewan.
- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hamilton, N. (2019). *Coping with stress and burnout as a veterinarian: An evidence-based solution to increase wellbeing*. Australian Academic Press.
- Hatch, P. H., Winefield, H. R., Christie, B. A. i Lievaart, J. J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, 89(11), 460-468. doi:10.1111/j.1751-0813.2011.00833.x
- Hauret, L. i Williams, D. R. (2017). Cross-national analysis of gender differences in job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 203-235. doi:10.1111/irel.12171
- Heath, T. J., Lynch-Blosse, M. i Lanyon, A. (1996). A longitudinal study of veterinary students and recent graduates: 1. Backgrounds, plans and subsequent employment. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 291-296. doi:10.1111/j.1751-0813.1996.tb13778.x
- Hess, L. (2012). You think you want to be a veterinarian: what you wish you had known then that you know now. *Journal of Avian Medicine and Surgery*, 26(2), 111-114. doi:10.1647/1082-6742-26.2.111
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399. doi:10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x

- Hulin, C. L., Roznowski, M. i Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations.
- Hulin, C. L. i Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 255-276. doi:10.1002/0471264385.wei1211
- Ilies, R., Yao, J., Curseu, P. L. i Liang, A. X. (2019). Educated and happy: A four-year study explaining the links between education, job fit, and life satisfaction. *Applied Psychology*, 68(1), 150-176. doi:10.1111/apps.12158
- Janson, P. i Martin, J. K. (1982). Job satisfaction and age: A test of two views. *Social Forces*, 60(4), 1089-1102. doi:10.1093/sf/60.4.1089
- Johnson, S., Cooper, C.L., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. i Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178–187. doi:10.1108/02683940510579803
- Johnson J. V. i Hall E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Judge, T. A. i Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939.
- Judge, T. A. i Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice. *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, 166, 198.
- Judge, T. A. i Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R. A., Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Kerckhoff, A. C. i Back, K. W. (1968). The June bug: A study of hysterical contagion. (No Title).
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A. i Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford publications.

- Krapić, N., Čoso, B. i Sušan, Z. (2006). Crte ličnosti i stavovi prema radu i organizaciji kao prediktori tjelesnih simptoma zaposlenika. *Psihologijske teme*, 15(1), 81-100.
- Lazarus, R. S. i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Marlais, M., Hudorović, N. (2015). Stres uzrokovan radnim okruženjem medicinskih sestara/tehničara u Općoj bolnici Dubrovnik. *Sestrinski glasnik*, 20(1), 72-74. doi:10.11608/sgnj.2015.20.015
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mauss, D., Herr, R. M., Theorell, T., Angerer, P. i Li, J. (2018). Validating the Demand Control Support Questionnaire among white-collar employees in Switzerland and the United States. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 13, 1-7. doi:10.1186/s12995-018-0188-7
- Miller, K., Greyling, M., Cooper, C., Lu, L., Sparks, K. i Spector, P. E. (2000). Occupational stress and gender: a cross-cultural study. *Stress Medicine*, 16(5), 271-278. doi:10.1002/1099-1700(200010)16:5%3C271::AID-SMI862%3E3.0.CO;2-G
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Murphy, S. A., Beaton, R. D., Cain, K. i Pike, K. (1995). Gender differences in fire fighter job stressors and symptoms of stress. *Women & Health*, 22(2), 55-69. doi:10.1300/J013v22n02_04
- Novak, V. (2014). Sindrom izgaranja medicinskih djelatnika u radu s umirućim pacijentima. Burnout syndrom among medical professionals working with terminally ill patients. *Sestrinski glasnik*, 19(3), 189-195. doi:10.11608/sgnj.2014.19.041
- Novak, T., Laušić, H. i Jandrić, A. (2008). Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama-pregled literature. *Kriminologija i socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 16(1), 109-126.
- O'Connor, E. (2019). Sources of work stress in veterinary practice in the UK. *Veterinary Record*, 184(19), 588-588. doi:10.1136/vr.104662
- O'Driscoll, M. P. i Cooper, C. L. (2002). Job-related stress and burnout.

- Okpara, J. O., Squillace, M. i Erondy, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190. doi:10.1108/09649420510591852
- Ouedraogo, F. B., Lefebvre, S. L., Hansen, C. R. i Brorsen, B. W. (2021). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among full-time veterinarians in the United States (2016–2018). *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 258(11), 1259-1270. doi:10.2460/javma.258.11.1259
- Palmer, S., Cooper, C. i Thomas, K. (2004). A model of work stress. *Counselling at work. Winter*, 5, 25.
- Piltch, C. A., Walsh, D. C., Mangione, T. W. i Jennings, S. E. (1994). Gender, work, and mental distress in an industrial labor force: An expansion of Karasek's job strain model. doi:10.1037/10165-003
- Platt, B., Hawton, K., Simkin, S. i Mellanby, R. J. (2012). Suicidal behaviour and psychosocial problems in veterinary surgeons: a systematic review. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47, 223-240. doi:10.1007/s00127-010-0328-6
- Reijula, K., Räsänen, K., Hämäläinen, M., Juntunen, K., Lindbohm, M. L., Taskinen, H., ... i Rinta-Jouppi, M. (2003). Work environment and occupational health of Finnish veterinarians. *American Journal of Industrial Medicine*, 44(1), 46-57. doi:10.1002/ajim.10228
- Ross, C. E. i Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2), 134-148. doi:10.1016/0049-089X(92)90012-6
- Sanne, B., Mykletun, A., Dahl, A. A., Moen, B.E. i Tell G. S. (2005) Testing the Job Demand-Control-Support model with anxiety and depression as outcomes: the Hordaland Health Study. *Occupational Medicine*, 55(6),463-473. doi:10.1093/occmed/kqi071
- Selye, H. (1972). *Stress*. W/W Recording Services.
- Shibly, S., Roedl, C. A. i Tichy, A. (2014). Vet-a'dream job'? Survey of work-related satisfaction and possible emotional stressors of veterinarians in a university setting. *Wien Tierarztl Monatsschr*, 101(3-4), 43-49.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Slišković, A., Burić i. i Knežević i. (2016). Job Satisfaction and Burnout in Teachers: The Importance of Perceived Support from Principal and Work Motivation. *Društvena Istraživanja*, 25(3), 371–392. doi:10.5559/di.25.3.05

- Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.
- Spagnoli, P., Caetano, A. i Santos, S. C. (2012). Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time?. *Journal of Business Research*, 65(5), 609-616. doi:10.1016/j.jbusres.2011.02.048
- Spendelow, J., Cripwell, C., Stott, R., Francis, K., Powell, J., Cavanagh, K. i Corbett, R. (2024). Workplace stressor factors, profiles and the relationship to career stage in UK veterinarians, veterinary nurses and students. *Veterinary Medicine and Science*, 10(4), e1547. doi: 10.1002/vms3.1547
- Steffey, M. A., Griffon, D. J., Risselada, M., Buote, N. J., Scharf, V. F., Zamprogno, H. i Winter, A. L. (2023). A narrative review of the physiology and health effects of burnout associated with veterinarian-pertinent occupational stressors. *Frontiers in Veterinary Science*, 10. doi:10.3389/fvets.2023.1184525
- Trocki, K. F. i Orioli, E. M. (1994). Gender differences in stress symptoms, stress-producing contexts, and coping strategies. doi:10.1037/10165-001
- Ursin, H. i Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567-592. doi:10.1016/S0306-4530(03)00091-X
- Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work&Stress*, 13, 87-114. doi:10.1080/026783799296084
- Williams-Whitt, K., White M. I., Wagner S. L., Schultz, I. Z., Koehn, C., Dionne C. E., Koehoorn, M., Harder, H., Pasca, R., Warje, O., Hsu, V., McGuire, L., Schulz, W., Kube, D., Hook, A. i Wright, M. D. (2015). Job demand and control interventions: a stakeholder-centered best-evidence synthesis of systematic reviews on workplace disability. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 6(2), 61-78. doi: 10.15171/ijoem.2015.553
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7, 44-58.