

# UTJECAJ RADNOG MJESTA NA PSIHOSOCIJALNO STANJE OSOBE

---

**Marušić, Helena**

**Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni**

**2023**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:469331>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-06**



**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
Karlovac University of Applied Sciences

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Veleučilište u Karlovcu

Odjel Sigurnosti i zaštite

Diplomski stručni studij Sigurnosti i zaštite

Helena Marušić

**UTJECAJ RADNOG MJESTA NA  
PSIHOSOCIJALNO STANJE OSOBE**

DIPLOMSKI RAD

Karlovac, 2023.

Karlovac University of Applied Sciences

Safety and Protection Department

Graduate study of Safety and Protection

Helena Marušić

**THE EFFECT OF THE WORKPLACE ON  
THE PSYCHOSOCIAL STATE OF PERSON**

Final paper

Karlovac, 2023.

Veleučilište u Karlovcu

Odjel sigurnosti i zaštite

Diplomski stručni studij sigurnosti i zaštite

Helena Marušić

**UTJECAJ RADNOG MJESTA NA  
PSIHOSOCIJALNO STANJE OSOBE**

DIPLOMSKI RAD

Mentor:

dr. sc. Snježana Kirin, prof.struč.stud.

Karlovac, 2023.



**VELEUČILIŠTE  
U KARLOVCU**  
Karlovac University  
of Applied Sciences

**VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**  
KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Trg J.J. Strossmayera 9  
HR-47000, Karlovac, Croatia  
Tel. +385 -(0)47-84 -510  
Fax. +385 - (0)47-84 -579



## **VELEUČILIŠTE U KARLOVCU**

Stručni / diplomski stručni studij: Diplomski stručni studij Sigurnosti i Zaštite

Usmjerenje: Zaštita na radu

Karlovac: 2023.

### **ZADATAK DIPLOMSKOG RADA**

Studentica: Helena Marušić

Matični broj: 0422421010

Naslov: Utjecaj radnog mjesta na psihosocijalno stanje osobe

Opis zadatka: U radu će se opisati kakav utjecaj radno mjesto ima na psihosocijalno stanje osobe, posljedice izloženosti psihosocijalnim rizicima, mjere i prevencije psihosocijalnih rizika za radnika i organizaciju. Radom će se analizirati već postojeća istraživanja o psihosocijalnim rizicima te će se analizirati podaci iz vlastito provedene ankete.

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:

Predviđeni datum obrane:

05.2023.

09.2023.

09.2023.

Mentor:

Predsjednik Ispitnog povjerenstva:

dr. sc. Snježana Kirin, prof.struč.stud.

Lidija Jakšić, mag.ing. cheming., pred.

## **PREDGOVOR**

Na početku se zahvaljujem svojoj mentorici dr.sc. Snježani Kirin, prof.struč.stud. na pomoći, kvalitetnim savjetima, prenesenom znanju i usmjeravanju pri pisanju diplomskog rada. Također se želim zahvaliti svim profesorima Veleučilišta na pomoći tijekom studija i prenesenom znanju i iskustvima.

Na posljatku se želim zahvaliti cijeloj svojoj obitelji i prijateljima koji su mi uvijek bili podrška i dio mog puta do diplome. Riječi nisu dovoljne za izražavanje moje zahvale jer Vaša ljubav i podrška znače više nego što ćete ikada znati. Veliko HVALA svima!

## SAŽETAK

Rad se bavi psihosocijalnim stanjem osobe, njegovo značenje, izloženost, posljedice te mjere i prevencije zaštite dobrobiti čovjeka. Cilj rada je izložiti što su to psihosocijalni rizici i kako utječu na čovjeka te metode mjera i prevencija psihosocijalnih rizika. Jedan od najznačajnijih problema u području zaštite na radu s kojim se suočavaju organizacije diljem svijeta su psihosocijalni rizici i stres na radu. Negativno utjecanje stresa u organizacijama na sve sudionike ima značajan doprinos negativnim zdravstvenim i gospodarskim ishodima. Upravljanje stresom na radu ostvaruju se dobiti na svim razinama. Kod radnika je to očuvano zdravlje, subjektivna dobrobit i zadovoljstvo poslom. Kod rukovoditelja su zdravi, motivirani, produktivni radnici. Kod organizacije je poboljšana ukupna učinkovitost, veća uključenost radnika. Te u društvu i nacionalnom gospodarstvu smanjeni troškovi zdravstvene zaštite i mirovinskog sustava. Proces smanjivanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika sastoji se od primarne, sekundarne i tercijarne prevencije. Spremnost za promjene jedan je od najbitniji preduvjeta učinkovitosti upravljanja stresom na radu. Zdravo radno mjesto stvara radno okruženje koje podržava zdravlje, sigurnost i dobrobit radnika te doprinosi povećanju produktivnosti i uspješnosti organizacije. Na kraju rada u eksperimentalnom dijelu analizirat će se prikupljeni podaci iz vlastite ankete o psihosocijalnim rizicima.

Ključne riječi: psihosocijalno stanje, psihosocijalni rizici, stres, zaštita na radu, radnici, organizacija

## **SUMMARY**

This work deals with the psychosocial state of a person, its meaning, exposure, consequences, and measures and preventions for the protection of human well-being. The aim of the work is to explain what psychosocial risks are and how they affect people, as well as methods of measures and prevention of psychosocial risks. One of the most significant problems in the field of occupational safety faced by organizations around the world are psychosocial risks and stress at work. The negative impact of stress in organizations on all participants has a significant contribution to negative health and economic outcomes. Managing stress at work has benefits at all levels. Preserved health, subjective well-being and job satisfaction for managers, healthy, motivated, productive workers, improved overall efficiency in the organization, greater involvement of workers, and reduced health care and pension system costs in society and the national economy. The process of reducing and eliminating psychosocial risks consists of primary, secondary and tertiary prevention. Readiness for changes is one of the most important prerequisites for effective stress management at work. A healthy workplace creates a work environment that supports the health, safety and well-being of workers and contributes to increased productivity and organizational performance. At the end of the paper, the experimental part will be analyzed with the collected data from the own survey on psychosocial risks.

Keywords: psychosocial condition, psychosocial risks, stress, safety at work, workers, organization



# SADRŽAJ

<b>ZADATAK DIPLOMSKOG RADA</b> .....	I
<b>PREDGOVOR</b> .....	II
<b>SAŽETAK</b> .....	III
<b>SUMMARY</b> .....	IV
1. UVOD.....	1
1.1. Predmet i cilj rada .....	1
1.2. Izvori podataka i metode istraživanja.....	1
1.3. Sadržaj i struktura rada.....	2
2. UTJECAJ RADNOG MJESTA NA PSIHOSOCIJALNO STANJE OSOBE .....	3
2.1. Psihosocijalno stanje .....	3
2.2. Psihosocijalni rizici .....	4
2.2.1 Priroda i sadržaj posla.....	5
2.2.2. Karakteristike radne organizacije .....	6
3. UČINAK PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA.....	8
3.1. Učinci povišenih razina psihosocijalnih rizika .....	9
3.1.1. Učinci kratkotrajnog djelovanja .....	9
3.1.2. Učinci dugotrajnog djelovanja .....	9
3.2. Stres na radu.....	10
3.2.1 Posljedice stresa.....	11
4. MJERE I PREVENCIJE PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA I STRESA .....	14
4.1. Upravljanje psihosocijalnim rizicima i stresom na radu .....	14
4.1.1. Primarna prevencija .....	15
4.1.2. Sekundarna prevencija .....	18
4.1.3. Tercijarna prevencija.....	20
4.2. Učinkovitost mjera prevencije psihosocijalnih rizika .....	20
4.3. Zdravo radno mjesto.....	21

5. PROCJENA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA I ZAKONSKI OKVIRI .....	25
6. DOSAD PROVEDENA ISTRAŽIVANJA .....	26
7. EKSPERIMENTALNI DIO .....	33
8. REZULTATI I RASPRAVA .....	35
9. ZAKLJUČAK .....	41
10. LITERATURA .....	43
11. POPIS PRILOGA .....	45

# **1. UVOD**

Brojne promjene u svijetu rada posljednjih desetljeća odrazile su se na psihosocijalno radno okruženje. Prepoznati su novi rizici u svijetu rada – psihosocijalni rizici koji dovode do stresa na radu, a posljedično i do mnogobrojnih negativnih ishoda za radnike i organizacije [1].

Mentalno zdravlje je stanje dobrobiti u kojem čovjek ostvaruje svoje potencijale te se može nositi s normalnim životnim stresovima, radi produktivno i sposoban je pridonijeti svojoj zajednici.

Kada čovjek zna i osjeća da je njegov rad cijenjen i koristan te da ga poslodavac i kolege poštuju ne treba dovoditi u pitanje njegovo mentalno zdravlje. Ukoliko nešto od navedenog nedostaje nastat će nezadovoljstvo i stres. Dugotrajna izloženost čovjeka takvim okolnostima narušit će cjelokupno psihosocijalno stanje.

## **1.1. Predmet i cilj rada**

Predmet cjelokupnog rada je psihosocijalno stanje osobe njegovo značenje, izloženost, posljedice te mjere i prevencije zaštite dobrobiti čovjeka.

Cilj rada je izložiti što su to psihosocijalni rizici i kako utječu na čovjeka te metode mjera i prevencija psihosocijalnih rizika i na kraju analizirati eksperimentalni dio sa prikupljenim podacima iz vlastite ankete o psihosocijalnim rizicima.

## **1.2. Izvori podataka i metode istraživanja**

Podaci za ovaj diplomski rad prikupljeni su iz stručne literature na stranici Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, Statističkog ureda Europskih zajednica (Eurostat) te knjiga publiciranih od Međunarodne organizacije rada i vlastite provedene ankete. Tijekom izrade rada korištene su metode sinteze, deskripcije i analize.

### **1.3. Sadržaj i struktura rada**

Diplomski rad sastoji se od devet glavnih cjelina. Uvodni dio izlaže problematiku, cilj i strukturu rada. Drugi dio govori što su to psihosocijalni rizici a treći koji su učinci psihosocijalnih rizika i njihove posljedice. Četvrti dio prikazuje mjere i prevencije psihosocijalnih rizika. Peti dio iznosi procjenu psihosocijalnih rizika i zakonski okvir. U šestom dijelu se nalaze dosad provedena istraživanja o psihosocijalnim rizicima za mentalnu dobrobit. Sedmi dio je eksperimentalni dio dok se u osmom nalaze rezultati i rasprava vezani za psihosocijalne rizike prikupljeni u vlastitoj anketi. U zaključnom djelu, završnom, iznose se sve relevantne informacije i zaključni stavovi.

## 2. UTJECAJ RADNOG MJESTA NA PSIHOSOCIJALNO STANJE OSOBE

Psihosocijalno stanje nije statično i ono se može mijenjati tijekom vremena. Različiti ljudi mogu imati različite razine psihosocijalnog stanja ovisno o njihovim osobnim karakteristikama, životnim okolnostima i iskustvima.

Jedan od najznačajnijih problema u području zaštite na radu tj zdravlja i sigurnosti na radu s kojim se suočavaju organizacije diljem svijeta su psihosocijalni rizici i stres na radu. Negativno utjecanje stresa u organizacijama na sve sudionike ima značajan doprinos negativnim zdravstvenim i gospodarskim ishodima [1].

### 2.1. Psihosocijalno stanje

Psihosocijalno stanje odnosi se na interakciju između psiholoških (mentalnih/emocionalnih) i socijalnih aspekata života čovjeka. To uključuje emocije, socijalne interakcije, osobine, stavove, i društvene uvjete koji zajedno oblikuju dobrobit i funkcioniranje osobe.



Slika 1. Psihosocijalno stanje čovjeka[1]

Na slici 1 mogu se vidjeti različiti aspekti čovjekovog života.

Psihosocijalno stanje može se odnositi na različite aspekte čovjekovog života, uključujući:

- **Mentalno zdravlje:** Psihosocijalno stanje obuhvaća mentalno zdravlje osobe. To uključuje emocionalnu stabilnost, sposobnost suočavanja s stresom, sposobnost rješavanja problema, samopoštovanje, samopouzdanje, sreću i zadovoljstvo životom.
- **Socijalne interakcije:** procesi komunikacije i međudjelovanja između pojedinaca unutar društvenog okruženja. One uključuju razmjenu informacija, izražavanje emocija, dijeljenje misli i ideja te uspostavljanje i održavanje odnosa s drugim ljudima. Kvaliteta naših odnosa, podrška koju dobivamo od drugih, osjećaj pripadnosti i socijalna podrška utječu na naše psihosocijalno stanje.
- **Stres i suočavanje:** Stresna iskustva, kao što su radni pritisci, obiteljski problemi ili životne promjene, mogu imati značajan utjecaj na psihosocijalno stanje. Način na koji se nosimo sa stresom, naše strategije suočavanja i podrška koju dobivamo u takvim situacijama, također su važni faktori.
- **Kvaliteta života:** Psihosocijalno stanje može biti povezano s općom kvalitetom života. To uključuje zadovoljstvo radom, obiteljskim životom, socijalnim aktivnostima, financijskim sigurnošću i ispunjenjem osobnih ciljeva.

Briga o psihosocijalnom stanju ključna je za ukupno blagostanje pojedinca. To uključuje podršku mentalnom zdravlju, održavanje kvalitetnih međuljudskih odnosa, razvoj strategija suočavanja sa stresom te stvaranje okruženja koje promiče dobrobit i zadovoljstvo.

## **2.2. Psihosocijalni rizici**

Psihosocijalnim rizicima smatraju se svi čimbenici posla koji nastaju iz lošeg planiranja, organizacije i upravljanja poslom te loše socijalne klime u kojoj se rad odvija, a posljedica su negativni psihološki, fizički i socijalni ishodi kod radnika. Neki poslovni po svojoj prirodi mogu biti stresniji od drugih no u svakom poslu radnik može biti izložen negativnim fizikalnim, psihološkim i socijalnim utjecajima iz psihosocijalnog radnog ozračja koji dovode do doživljaja stresa kod radnika te mogu na taj način negativno dugoročno djelovati na njegovu dobrobit i zdravlje [1].

Pravodobnim uočavanjem i kvalitetnom procjenom psihosocijalnih rizika, cjelovitim ciljanim pristupom, izvršavanjem mjera za njihovo uklanjanje i stvaranjem sastavnica zdravog

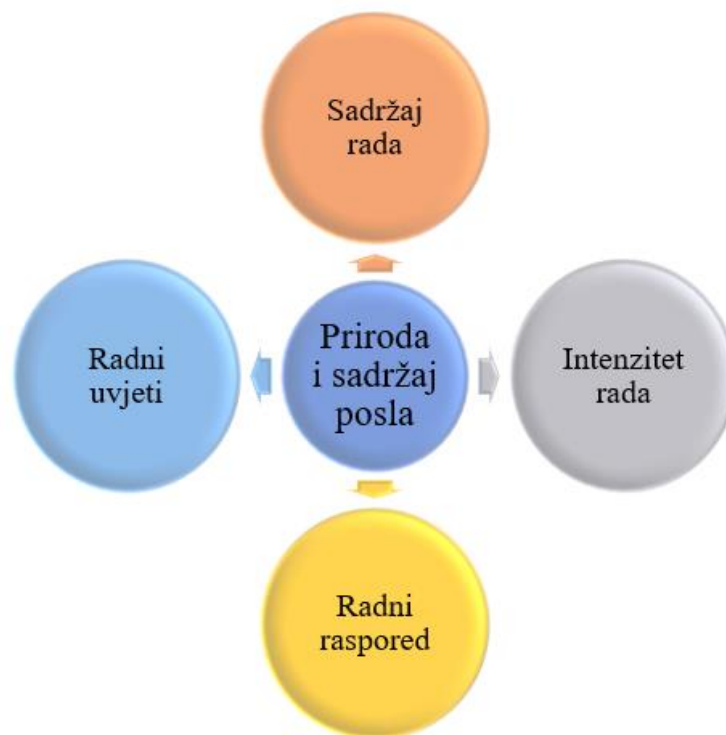
psihosocijalnog radnog okruženja, može se stvoriti zdravo radno mjesto i zdrava organizacija u kojoj će radnici biti motivirani, zadovoljni i pozitivnog stava prema svom poslu [1].

Izloženost svakodnevnim ponavljajućim povišenim razinama psihosocijalnih rizika kod radnika će dovesti do doživljaja stresa povezanog s radom dok posljedice stresa mogu dovesti do brojnih negativnih psiholoških, fizičkih i socijalnih ishoda. [2]

Psihosocijalni rizici proizlaze iz

- prirode i sadržaja posla
- karakteristike radne organizacije [1].

### 2.2.1 Priroda i sadržaj posla



Slika 2. Priroda i sadržaj posla [1]

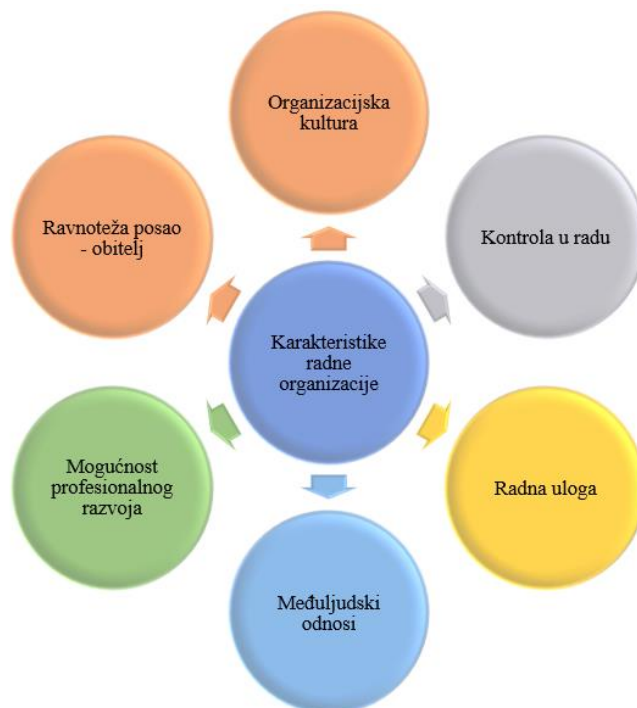
Na slici 2 prikazano je od čega se sastoji Priroda i sadržaj posla. U Tablici 1 detaljniji će se razraditi njihova podjela.

Tablica 1. Priroda i sadržaj posla [1]

Sadržaj rada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rad s klijentima, pacijentima, učenicima</li> <li>• nedostatak raznovrsnosti radnih zadataka, kratki ciklusi rada</li> <li>• besmisleni i monotoni poslovi</li> <li>• neiskorištenost sposobnosti i vještina radnika</li> </ul>
Intenzitet rada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preveliko ili premalo radno opterećenje</li> <li>• vremenski pritisci, nerealni ili nedostižni rokovi</li> </ul>
Radni raspored	<ul style="list-style-type: none"> <li>• smjenski rad, noćni rad, prekovremeni rad</li> <li>• nemogućnost utjecaja na radni raspored</li> <li>• nepredvidljivo radno vrijeme</li> </ul>
Radni uvjeti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neadekvatni radni uvjeti (buka, temperatura, svjetlost)</li> <li>• neadekvatna radna oprema</li> </ul>

### 2.2.2. Karakteristike radne organizacije

Karakteristike radne organizacije se mogu podijeliti u 6 skupina što je prikazano na slici 3 te u tablici 2 detaljno opisano.



Slika 3. Karakteristike radne organizacije [1]



Tablica 2. Karakteristike radne organizacije [1]

Organizacijska kultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• slaba komunikacija</li> <li>• nedostatak povratnih informacija</li> <li>• niska razina podrške za rješavanje problema i osobni razvoj</li> <li>• nejasni organizacijski ciljevi</li> </ul>
Kontrola u radu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nedostatak kontrole nad radnim zadacima i procesom</li> <li>• nemogućnost odlučivanja o načinu i vremenu obavljanja zadataka</li> <li>• nedostatno sudjelovanje u donošenju odluka</li> </ul>
Radna uloga	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nejasnoća radne uloge: nedobivanje dovoljno informacija za kvalitetno obavljanje posla</li> <li>• konflikt radne uloge: neuskladivi ili sukobljeni zahtjevi rada (radni zadaci, vrijednosti, pravila)</li> <li>• visok stupanj odgovornosti za ljude, imovinu</li> </ul>
Međuljudski odnosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• loši ili konfliktni međuljudski odnosi</li> <li>• loši odnosi s rukovoditeljima i nadređenima</li> <li>• nedostatak socijalne podrške, izolacija</li> <li>• uznemiravanje, prijetnje, nasilje</li> </ul>
Mogućnost profesionalnog razvoja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stagnacija karijere</li> <li>• nemogućnost napredovanja</li> <li>• niska plaća</li> <li>• nesigurnost posla</li> <li>• niska socijalna vrijednost posla</li> </ul>
Ravnoteža posao – obitelj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nemogućnost usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza</li> <li>• niska razina podrške kod kuće</li> <li>• utjecaj karijera partnera na obiteljski život</li> </ul>

### 3. UČINAK PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA

Dugotrajna ili kratkotrajna izloženost psihosocijalnim rizicima može dovesti do stresa među zaposlenicima što dovodi do slabijeg ranog učinka. Kada je izloženost stresu i psihosocijalnim rizicima dugotrajna mogu se javiti ozbiljni zdravstveni problemi.

Prema Europskoj agenciji za sigurnost i zdravlje na radu (EU- OSHA), stres na radnom mjestu javlja se „kada zahtjevi radnog okruženja premašuju sposobnost radnika da se suoči njima ili ih više ne može kontrolirati ( savladati)“[1].

Postoje dokazi da psihosocijalni rizici mogu dovesti do povećanja izostanaka s posla, smanjenje produktivnosti i učinkovitosti i te smanjenja prometa poduzeća [1].

Psihosocijalni rizici na radu prepoznati su kao mogućnost oštećenja zdravlja.

Psihosocijalni rizici posljedica su:

- Lošeg planiranja posla (slika 4.)
- Loše organizacije posla
- Lošim upravljanjem ljudima koji rade
- Lošim međuljudskim odnosima [1].



Slika 4. Planiranje posla [3]

Do neravnoteže na poslu odnosno distresa dolazi kada se uvjeti rada kao što su zahtjevi i sadržaj posla, radno okruženje, organizacija rada, radnog okoliša i radnog ritma sukobljavaju sa fizičkim,

mentalnim i psihičkim karakteristikama radnika, sa njegovim znanjem i vještinama koje posjeduje, sa postavljenim zahtjevima i nedostatkom poslovne kulture.

### **3.1. Učinci povišenih razina psihosocijalnih rizika**

Izloženost psihosocijalnim rizicima povećava razinu stresa na poslu do te mjere da uzrokuje oštećenje psihičkog i/ili fizičkog zdravlja. Bez stresa nema života. Stres priprema tijelo za borbu ili bijeg [1].

Razlikujemo kratkotrajna i dugotrajna djelovanja psihosocijalnih rizika.

#### **3.1.1. Učinci kratkotrajnog djelovanja**

Kratka razdoblja izlaganja visokoj razini psihosocijalnih rizika uzrokuju

- Posljedični povećani stres
- Žgaravice
- Glavobolje
- Poremećaj usnivanja
- Nagle promjene raspoloženja [1].

#### **3.1.2. Učinci dugotrajnog djelovanja**

Dugotrajno izlaganje visokoj razini psihosocijalnih rizika dovodi do mentalnih poremećaja i tjelesnih oštećenja.

Mentalni poremećaji

- Anksioznost
- Depresivno raspoloženje / depresija (samoubojstvo)
- Kompliciraniji poremećaj sna
- Kronični umor [1].

## Tjelesnih oštećenja

- Probavni problemi
- Autoimune bolesti
- Kardiovaskularne bolesti [1].

Više od 60% ozljeda na radu posljedica je izloženosti radnika visokim razinama psihosocijalnih rizicima.

### 3.2. Stres na radu

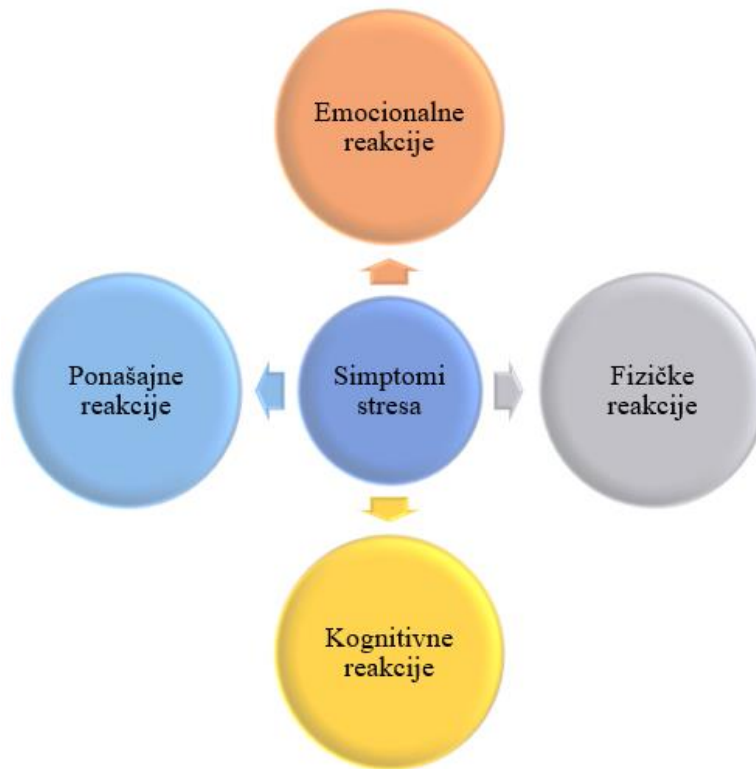
Stres na radu, poznat i kao radni stres, odnosi se na štetne fizičke i emocionalne reakcije koje se javljaju kada zahtjevi na radnom mjestu premaše sposobnosti, resurse ili mogućnosti radnika što je prikazano na slici 5. On je posljedica izloženosti radnika negativnim socijalnim, psihološkim i fizikalnim utjecajima u radnoj okolini tj kada je radnik izložen psihosocijalnim rizicima. Razina stresa kod radnika se povećava svakodnevnim izlaganjem psihosocijalnim rizicima te posljedice toga mogu biti fizičke, psihičke i socijalne disfunkcije kod radnika [4].



Slika 5. Posao nadmašuje sposobnosti radnika [1]

Stres može pozitivno djelovati na radnika ako se dozira u blago povišenoj razini jer usmjerava radnikovu pažnju, spremnost na suočavanje sa izazovima i povećava motivaciju. Iako stres u blago povišenoj razini može povoljno djelovati na radnika njegovo dugotrajno izlaganje može kod radnika izazvati osjećaj umora, iscrpljenosti, preopterećenosti te može biti popraćen brojnim negativnim posljedicama.

Stres se kod radnika manifestira kroz stresne reakcije koje se mogu pojaviti na emocionalnoj, kognitivnoj, fizičkoj ili ponašajnoj razini što je prikazano na slici 6. Ove reakcije same po sebi ne predstavljaju oštećenje zdravlja, ali su prvi znak da neki faktor u radnoj okolini kod radnika izaziva fizički i emocionalno štetan odgovor [1].



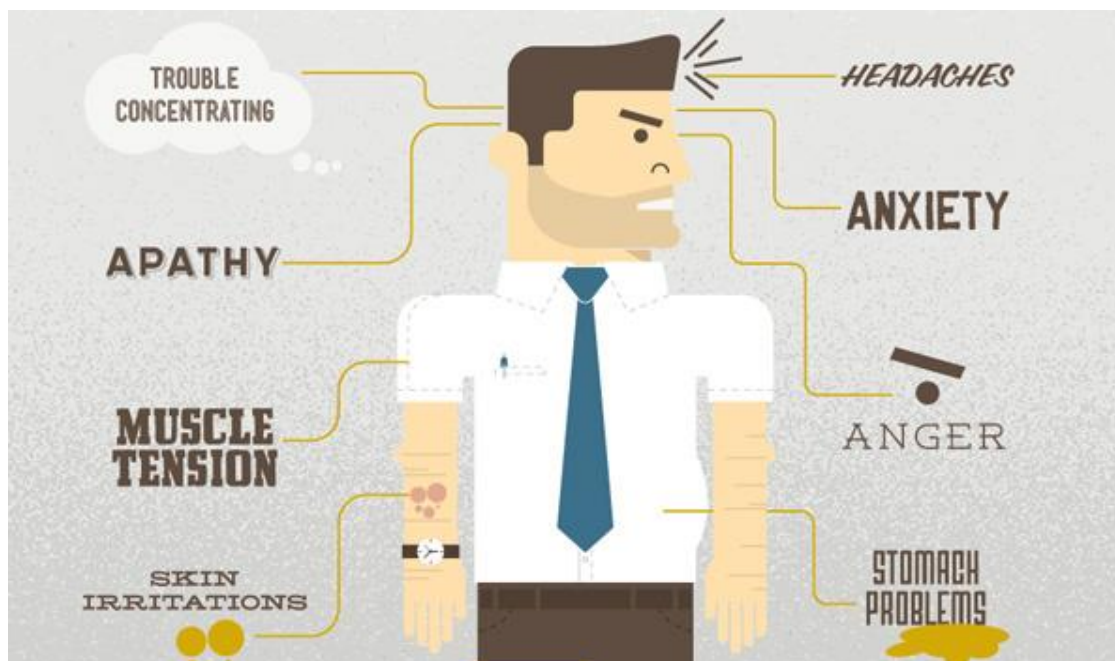
Slika 6. Simptomi stresa kod radnika [1]

- **Emocionalne reakcije** iritabilnost, nemir, tjeskoba, razdražljivost, promjene raspoloženja, ravnodušnost ili pretjerana osjetljivost, preopterećenost, nemogućnost opuštanja
- **Fizičke reakcije** znojenje, glavobolja, žgaravica, bolovi u prsima, poteškoće sa spavanjem, razvoj psihičkih i fizičkih tegoba, psihosomatske reakcije
- **Kognitivne reakcije** poteškoće u koncentraciji i pamćenju, neodlučnost, stalna zabrinutost, poteškoće u učenju novih znanja i vještina
- **Ponašajne reakcije** promjene apetita, povećana konzumacija kave, alkohola, duhana, destruktivno ponašanje, izolacija ili pretjerana ovisnost u socijalnim odnosima [1].

### 3.2.1 Posljedice stresa

Stres na radu može imati negativne posljedice po zdravlje i dobrobit radnika te može utjecati na produktivnost i performanse na radnom mjestu. Neki od učinaka stresa na radu mogu uključivati sljedeće:

- Fizički simptomi: Stres na radu može izazvati fizičke simptome kao što su glavobolje, probavne smetnje, umor, napetost mišića, nesаница i povišeni krvni tlak.
- Psihološki simptomi: Radni stres može utjecati na mentalno zdravlje, što može rezultirati anksioznošću, depresijom, razdražljivošću, tjeskobom, smanjenom koncentracijom i sniženom samopouzdanju.
- Loša radna učinkovitost: Prekomjerni stres može smanjiti radnu učinkovitost i produktivnost. Radnici pod stresom često imaju poteškoće s koncentracijom, donošenjem odluka i obavljanjem zadataka.
- Problemi u odnosima: Stres na radu može negativno utjecati na interpersonalne odnose na radnom mjestu. Povećani stres može povećati tenzije, konflikte i smanjiti suradnju među kolegama.
- Loše zdravlje i blagostanje: Kronični stres na radu može dovesti do ozbiljnijih zdravstvenih problema kao što su srčane bolesti, poremećaji spavanja, depresija, izgorjelost na poslu (burnout) i povećan rizik od drugih zdravstvenih problema.



Slika 7. Posljedice stresa na radu [5]

Na slici 7 prikazane su neke od posljedica koje se mogu dogoditi radniku ako je izložen stresu duže vrijeme.

Doživljavanjem visoke razine stresa na radnom mjestu radnik uz zdravstvene poteškoće psihičke i fizičke prirode može biti manje motiviran te posljedično i manje učinkovit te njegova sigurnost na radnom mjestu može biti ugrožena. Posljedično kod radnika se povećava broj pogrešaka, nezgoda

te i ozljeda na radu, češća odsutnost s radnog mjesta. Učinkovitost radne organizacije se smanjuje dok se njezini troškovi povećavaju.

Stres na radu osim što narušuje fizičko i psihičko zdravlje vodi i do drugih negativnih ishoda kao sagorijevanja na poslu, smanjivanja zadovoljstva poslom, smanjivanja radne motivacije ali i do problema kod kuće.

Na organizacijskoj razini prisutne su sljedeće pojave posljedice stresa:

- Učestalije izostajanje radnika s radnog mjesta (apsentizam)
- Prisutnost radnika na radnom mjestu bez sposobnosti funkcioniranja punim kapacitetom (prezentizam)
- Povećana stopa pogrešaka u radu, nezgoda i ozljeda
- Smanjena sigurnost na radu
- Produljeno trajanje bolovanja
- Povećana fluktuacija radnika
- Smanjena odanost radnika organizaciji
- Neproduktivna organizacijska ponašanja, kao što je problematično ponašanje radnika i narušeni međuljudski odnosi, neodgovoran odnos prema organizacijskoj imovini (krađe, uništavanje) i sl. [1].

Rezultat svih ovih pojava je smanjena radna učinkovitost organizacije, lošiji poslovni rezultati, povećani troškovi te ugrožavanje ugleda organizacije.

Prevenција i upravljanje stresom na radnom mjestu izuzetno su važni za očuvanje dobrobiti radnika i produktivnosti. Organizacije mogu poduzeti korake kako bi smanjile stres, uključujući promicanje ravnoteže između poslovnih i privatnih obveza, osiguravanje podrške i resursa za radnike, osnaživanje samoupravljanja [6].

## **4. MJERE I PREVENCIJE PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA I STRESA**

Mjere i prevencija psihosocijalnih rizika i stresa na radu su ključne u ostvarivanju zdravog radnog okruženja. U zdravom radnom okruženju osoba može ostvariti svoje potencijale, raditi produktivno te pridonijeti svojoj zajednici.

### **4.1. Upravljanje psihosocijalnim rizicima i stresom na radu**

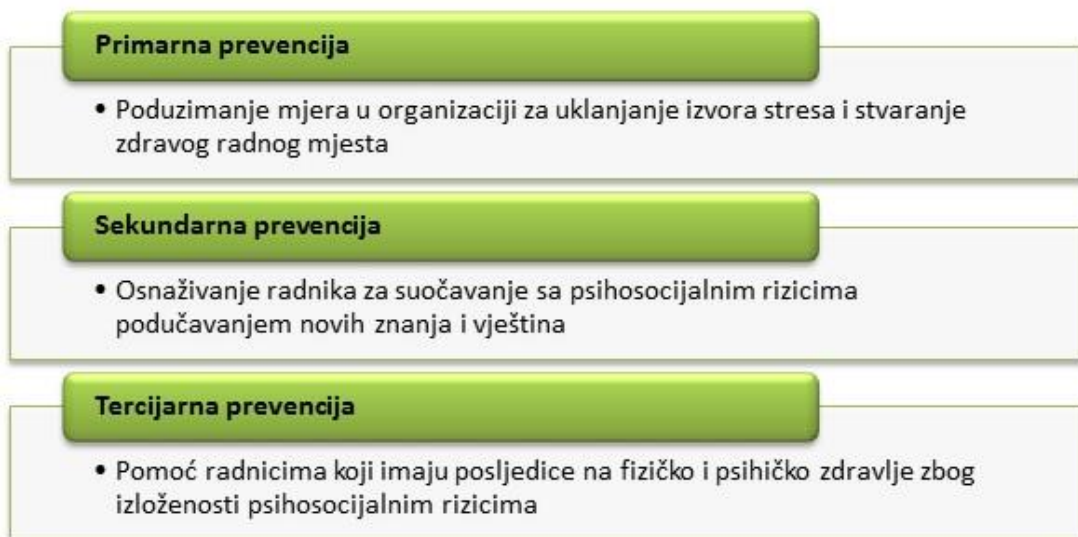
Pravilno upravljanje stresom na radu podrazumijeva procjenu psihosocijalnih rizika i provođenje mjera prevencije.

Upravljanjem stresom na radu ostvaruju se dobiti na svim razinama od radnika, rukovoditelja, organizacije i društva i nacionalnog gospodarstva. Kod radnika dobiti su očuvanje zdravlja, subjektivna dobrobit i zadovoljstvo poslom. Kod rukovoditelja su zdravi i motivirani produktivni radnici. Kod organizacije je poboljšana ukupna učinkovitost i veća uključenost radnika te u društvu i nacionalnom gospodarstvu su smanjeni troškovi zdravstvene zaštite i mirovinskog sustava.

Proces kojim bi se psihosocijalni rizici smanjili ili u potpunosti uklonili zahtjeva vrijeme te također i promjene u svim aspektima poslovanja od radnog okruženja, organizacije rada, upravljanja i socijalne klime u organizaciji. Promjenama se može obuhvatiti organizacija kao cjelina, ili samo radnik ili skupina radnika. Sve promjene se trebaju provesti u suradnji s radnicima i sustavno.

Na slici 8 prikazan je proces smanjivanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika koji se sastoji se od primarne prevencije, sekundarne prevencije i tercijarne prevencije.





Slika 8. Proces smanjivanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika [1]

Prije svega je potrebno ukloniti identificirane psihosocijalne rizike kako bi se prevenirala pojava stresa na radnom mjestu. Ukoliko se rizici ne mogu ukloniti, potrebno je educirati radnike i pružiti im dostupne izvore pomoći kako bi se osnažile njihove sposobnosti suočavanja sa stresnim situacijama. Ako unatoč tome postoje radnici koji pokazuju simptome povezane sa stresom na radu, potrebno je pružiti im stručnu pomoć i podršku [1].

#### 4.1.1. Primarna prevencija

Primarna prevencija psihosocijalnih rizika odnosi se na napore usmjerene na sprječavanje nastanka ili smanjenje psihosocijalnih rizika na radnom mjestu. Cilj je identificirati i intervenirati u izvorima rizika te ih ukloniti ili smanjiti izloženost radnika rizicima ili razine rizika te stvoriti zdravo i podržavajuće radno okruženje.

Zdravo psihosocijalno radno okruženje odnosi se na stvaranje radnog mjesta koje promiče dobrobit, zadovoljstvo i produktivnost radnika. Takvo okruženje podržava njihovo fizičko i mentalno zdravlje te omogućuje ostvarenje njihovog potencijala. Ključni elementi zdravog psihosocijalnog radnog okruženja su radnici koji su dobro osposobljeni za posao koji obavljaju, jasno definiranje obaveze i odgovornosti (slika 9.).



Slika 9. Obveze i odgovornosti trebaju biti jasno definirane [7]

Poslodavci bi trebali izbjegavati neiskorištavanje sposobnosti i potencijala svojih radnika, poticati učenje i usvajanje novih znanja i vještina, planirati ostvarive i realne rokove za obavljanje zadataka (slika 10.) [1].



Slika 10. Planiranje rokova za obavljanje zadataka [7]

Izbjegavati duge radne sate, te bi trebali pravedno raspodijeliti zahtjevne i monotone zadatke (slika 11.) [1].



Slika 11. Pravedna raspodjela zahtjevnih i monotonih zadataka [7]

Radnik bi trebao povećati kontrolu nad načinom i vremenom obavljanja svog posla, radnicima bi se trebalo omogućiti da sudjeluju u izradi radnog rasporeda, uključiti radnike u donošenje odluka koje se odnose na njihov rad, davati konstruktivnu povratnu informaciju (pozitivnu i negativnu) te poticati otvorenu i dvosmjernu komunikaciju (slika 12.)[1].



Slika 12. Otvorena i dvosmjerna komunikacija [7]

Radnici bi trebali biti informirani o organizacijskim promjenama i odlukama, poticati povjerenje između radnika i rukovoditelja te otvoreni razgovor o problemima, stvarati prijateljsko i podržavajuće radno okruženje, organizirati zajedničke socijalne aktivnosti unutar i izvan organizacije (slika 13.) [1].



Slika 13. Zajednička socijalna aktivnost [7]

Poslodavci bi trebali imati jasne procedure za rješavanje problema u međuljudskim odnosima (uznemiravanje, vrijeđanje, prijetnje) te omogućiti sigurnu radnu okolinu i ugodan prostor za pauzu. Također bi trebao imati pravedan sustav nagrađivanja i napredovanja, jasno razgovarati o uvjetima zapošljavanja, trajanju ugovora i sl.. Pokazati fleksibilnost i razumijevanje za obiteljske i privatne obaveze, omogućiti stručnu pomoć u slučaju potrebe te provoditi edukacije o važnim organizacijskim temama (komunikaciji, rješavanju problema, nošenju sa stresom) [1].

#### 4.1.2. Sekundarna prevencija

Sekundarna prevencija psihosocijalnih rizika odnosi se na intervenciju i podršku radnicima koji su već izloženi psihosocijalnim rizicima ili pokazuju znakove negativnih učinaka. Cilj je kada se psihosocijalni rizici u radnoj okolini ne mogu u potpunosti ukloniti rano prepoznati i intervenirati

kako bi se smanjili štetni učinci i podržala dobrobit radnika, povećao njegov kapacitet za suočavanjem kroz edukacije i treninge.

Nekoliko strategija sekundarne prevencije psihosocijalnih rizika:

- suočavanje sa stresom

Suočavanje sa stresom odnosi se na različite strategije i tehnike koje pojedinac koristi kako bi se nosio s izazovima, pritiscima i stresnim situacijama u svakodnevnom životu. Ove tehnike pomažu u smanjenju negativnih učinaka stresa i promoviraju dobrobit i mentalno zdravlje.

- komunikacijske vještine

Komunikacijske vještine su ključne za uspješnu i učinkovitu komunikaciju s drugim ljudima. One uključuju razumijevanje, izražavanje i interpretaciju verbalnih i neverbalnih poruka. Neke važne komunikacijske vještine su aktivno slušanje, jasan izražaj, empatija, nonverbalna komunikacija, aktivno postavljanje pitanja, upravljanje konfliktima i prilagodba komunikacije. Razvijanje komunikacijskih vještina zahtijeva praksu, svjesnost i otvorenost za povratne informacije. Kontinuirano usavršavanje tih vještina poboljšava kvalitetu interpersonalnih odnosa, olakšava suradnju i izgradnju povjerenje s drugima.

- vještine rješavanja sukoba

Vještine rješavanja sukoba su ključne za uspješno prevladavanje nesuglasica i sukoba te održavanje zdravih odnosa s drugima. Nekoliko važnih vještina za učinkovito rješavanje sukoba su komunikacija, kontrola emocija, traženje zajedničkog interesa, kreativno razmišljanje, upravljanje konfliktima, pronalaženje kompromisa, sposobnost pregovaranja i posredovanje. Rješavanje sukoba zahtijeva vježbu i praksu. Kroz kontinuirano razvijanje ovih vještina može se poboljšati sposobnost rješavanja sukoba, održati zdrave odnose i postići obostrano zadovoljavajuća rješenja.

- vještine organizacije vremena

Vještine organizacije vremena pomažu učinkovitim upravljanju vremenom, postavljanju prioriteta i povećanju produktivnosti. Nekoliko ključnih vještina za organizaciju vremena su postavljanje ciljeva, dnevno, tjedno ili mjesečno planiranje, raspodjela vremena na različite vrste aktivnosti koje omogućuju uravnoteženost između posla i privatnog života, eliminacija ometanja, delegiranje zadataka na druge osobe, upravljanje prekidima da se ne izgubi fokus na prioritetnim zadacima, uključivanje pauza i odmora, fleksibilnost vremena, evaluacija i prilagođavanje. Svaka

osoba ima svoj stil organizacije vremena, pa je važno eksperimentirati i pronaći metode koje najbolje odgovaraju njihovim potrebama. Kroz kontinuiranu praksu i usavršavanje ovih vještina, mogu se postići veća produktivnost, smanjiti stres i bolja iskorištenost vremena.

#### 4.1.3. Tercijarna prevencija

Tercijarna prevencija psihosocijalnih rizika usredotočena je na intervenciju i podršku radnicima koji već imaju ozbiljne probleme povezane s psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu. Cilj je smanjiti negativne učinke, poboljšati oporavak i promovirati dugoročnu dobrobit radnika.

Radnicima koji se suočavaju sa posljedicama psihosocijalnih rizika potrebno je pružiti individualno liječenje i podršku kako bi se nosili s posljedicama psihosocijalnih rizika. To može uključivati terapiju, psihološko savjetovanje ili psihijatrijsku podršku. Cilj je pružiti radnicima alate i strategije za suočavanje s posljedicama stresa, anksioznosti, depresije ili drugih problema mentalnog zdravlja. Povratak na posao može biti postupan proces, stoga radnici trebaju biti nježni prema sebi i prihvatiti da će biti određenog prilagođavanja. Ukoliko osjećaju da povratak na posao predstavlja izazove u dužem vremenskom razdoblju, preporučljivo je konzultirati se s profesionalcem za podršku i pomoć, poput psihologa ili savjetnika za karijeru.

Tercijarna prevencija psihosocijalnih rizika usmjerena je na podršku radnicima koji su već iskusili ozbiljne posljedice psihosocijalnih problema na radnom mjestu. Cilj je pružiti im podršku, liječenje i resurse za oporavak te promicati dugoročnu dobrobit. Ove strategije mogu pomoći u poboljšanju kvalitete života radnika koji se suočavaju s dugotrajnim negativnim učincima psihosocijalnih rizika.

## 4.2. Učinkovitost mjera prevencije psihosocijalnih rizika

Učinkovitost mjera prevencije psihosocijalnih rizika može varirati ovisno o različitim čimbenicima, kao što su specifični rizici na radnom mjestu, primijenjene strategije i kontekst organizacije. Međutim, primjena odgovarajućih mjera prevencije psihosocijalnih rizika može imati pozitivne učinke na dobrobit radnika i produktivnost. Kako bi se ostvarili najbolji rezultati i pravilno procijenili psihosocijalni rizici te se pravilno upravljalo sa psihosocijalnim rizicima i stresom na radu radnici moraju biti uključeni u utvrđivanje problema i osmišljanju i provedbi

mjera. Jedni od onih koji najbolje razumiju probleme koji su prisutni na radnom mjestu su radnici i njihovi predstavnici te njihova uključenost je ključna za upravljanje rizicima i učinkovitost preventivnih mjera. Najbolja podloga za zajedničku borbu protiv stresa na radu i smanjivanja psihosocijalnih rizika je savjetovanje između radnika i rukovoditelja jer potiču razgovor o problemima i izražavanjem zabrinutosti stvaraju atmosferu povjerenja.

Učinkovitost intervencija je veća ukoliko:

- provođenje mjera prevencije je jasan i strukturiran proces
- radnici su aktivno uključeni u proces
- postoji podrška unutar organizacije i vertikalna komunikacija
- postoji podrška na sektorskoj i nacionalnoj razini [1].

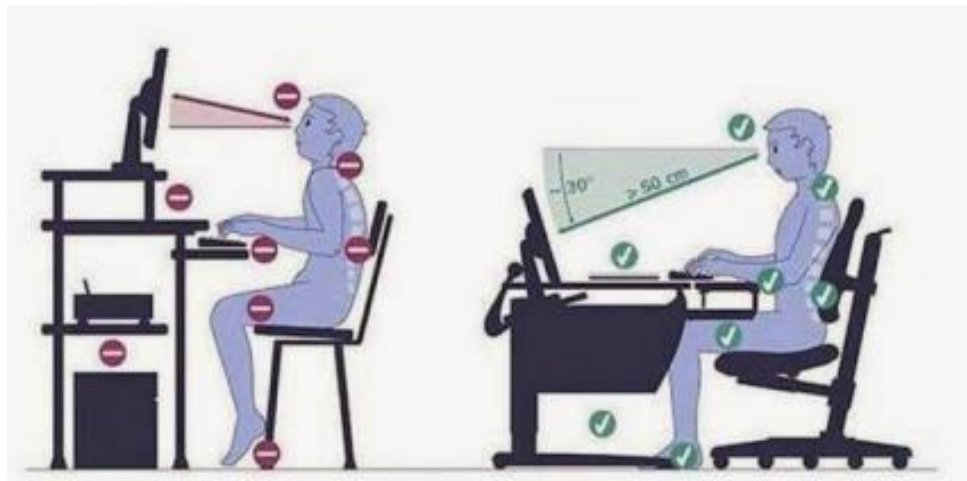
Najveća učinkovitost, u organizacijskom kontekstu, preventivnih mjera dobiva se upotrebom primarnih i sekundarnih mjera prevencije usmjerenih na organizaciju kao cjelinu i na grupe radnika te također i samo na radnika koji su iz različitih razloga pogođeni psihosocijalnim rizicima.

Spremnost za promjene jedan je od najbitniji preduvjeta učinkovitosti upravljanja stresom na radu to je odraz stupnja spremnosti organizacije i radnika u kojoj su mjeri oni spremi uvesti i podržati upravljanje psihosocijalnim rizicima. Od ključne važnosti kod poslodavca i radnika je spremnost na otvoreni razgovor o temi podizanja svijesti o stresu na radu jer je implementacija mjera prevencije psihosocijalnih rizika najučinkovitija kada je integrirana u širi kontekst upravljanja ljudskim resursima i kada je podržana od strane uprave i menadžmenta. Također je važno pratiti i evaluirati učinkovitost tih mjera kako bi se osiguralo da postižu željene rezultate i prilagoditi ih potrebama i specifičnostima organizacije.

### **4.3. Zdravo radno mjesto**

Sveobuhvatni pristup za zdravo radno mjesto je koncept koji promiče integrirani pristup za osiguranje dobrobiti i sigurnosti radnika na radnom mjestu. Ovaj pristup uključuje različite aspekte radne okoline, organizacijske kulture i prakse kako bi se stvorilo podržavajuće radno okruženje za zdravlje i dobrobit radnika. Nekoliko ključnih komponenti sveobuhvatnog pristupa za zdravo radno mjesto.

- Ergonomija: Ergonomija se odnosi na dizajn radnog mjesta koji je prilagođen potrebama radnika i koji minimizira rizike od ozljeda ili zdravstvenih problema. To uključuje pravilno postavljanje radnih površina, stolica, rasvjete i drugih elemenata kako bi se osigurala udobnost i smanjili stres i napetost kao što je prikazano na slici 14. [8].



Slika 14. Ergonomija radnog mjesta [9]

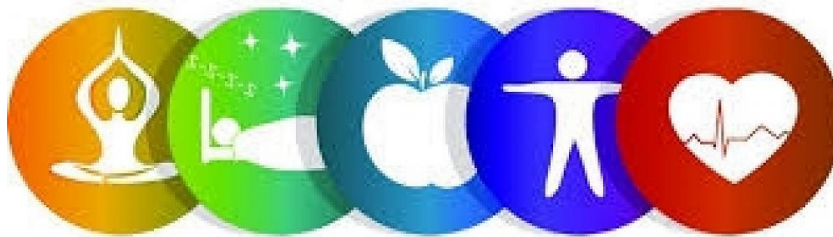
- Psihosocijalni čimbenici: Ovaj aspekt obuhvaća faktore kao što su organizacijska kultura, odnosi na radnom mjestu, ravnoteža između posla i privatnog života, radno vrijeme i upravljanje stresom. Osiguravanje podržavajuće organizacijske klime, pravednih radnih uvjeta, jasnih očekivanja i prilika za razvoj i napredovanje pomaže u stvaranju pozitivnog psihosocijalnog okruženja.
- Sigurnost i zaštita na radu (slika 15.): Održavanje sigurnosti i zaštite na radnom mjestu ključno je za zdravo radno okruženje. To uključuje identifikaciju i smanjenje rizika od ozljeda, pružanje odgovarajuće zaštitne opreme, osposobljavanje radnika za sigurno obavljanje posla i implementaciju protokola za postupanje u hitnim situacijama.



Slika 15. Sigurnost i zaštita na radu [10]



- Promocija zdravlja (slika 16.): Sveobuhvatni pristup za zdravo radno mjesto uključuje i promociju zdravlja radnika. To može uključivati edukaciju o zdravom načinu života, podršku za tjelesnu aktivnost, pristup zdravoj hrani na radnom mjestu, mogućnost redovitih medicinskih pregleda i programa za smanjenje stresa.



Slika 16. Promocija zdravlja [11]

- Sudjelovanje radnika: Ključna komponenta sveobuhvatnog pristupa za zdravo radno mjesto je uključivanje radnika u procese odlučivanja i donošenje promjena. Osiguravanje mogućnosti za sudjelovanje radnika u planiranju, donošenju odluka i rješavanju problema potiče osjećaj vlasništva i povećava motivaciju i zadovoljstvo na radnom mjestu.
- Praćenje i evaluacija (slika 17.): Važno je pratiti i evaluirati učinkovitost mjera za zdravo radno mjesto kako bi se osiguralo da se postižu željeni rezultati. Redovito prikupljanje povratnih informacija od radnika, analiza relevantnih pokazatelja i prilagodba pristupa na temelju dobivenih informacija omogućuju kontinuirano poboljšanje radnih uvjeta i dobrobiti radnika.



Slika 17. Evaluacija mjera [12]

Sveobuhvatan pristup za zdravo radno mjesto (slika 18.) zahtijeva suradnju svih sudionika - radnika, uprave, stručnjaka za sigurnost i zdravlje na radu i drugih relevantnih sudionika. Kombinacija ovih komponenti stvara radno okruženje koje podržava zdravlje, sigurnost i dobrobit radnika te doprinosi povećanju produktivnosti i uspješnosti organizacije.



Slika 18. Sveobuhvatni pristup za zdravo radno mjesto [1]

## **5. PROCJENA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA I ZAKONSKI OKVIRI**

Na razini Europske Unije prepoznata je važnost mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu. Okvirna Direktiva 89/391/EEZ utvrđuje pravne prioritete za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu i ima za cilj poticanje preventivnih mjera za poboljšanje uvjeta radne okoline u cilju promicanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radnom mjestu.

Uz okvirnu direktivu, donesen je niz pojedinačnih direktiva koje su usmjerene na specifične aspekte sigurnosti i zdravlja na radu, uključujući psihosocijalne rizike i stres na radu. Važan dokument u ovom području je Okvirni sporazum o stresu prouzročenom na radnom mjestu europskih socijalnih partnera iz 2004. godine, čiji je cilj poslodavcima i radnicima pružiti okvir za prepoznavanje, prevenciju ili upravljanje stresom na radnom mjestu. Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu, donesen 2007. godine, ima za cilj podići svijest da su uznemiravanje i nasilje na radnom mjestu neprihvatljivi te pružiti okvir za aktivnosti za prepoznavanje, prevenciju i rješavanje problema uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu [1].

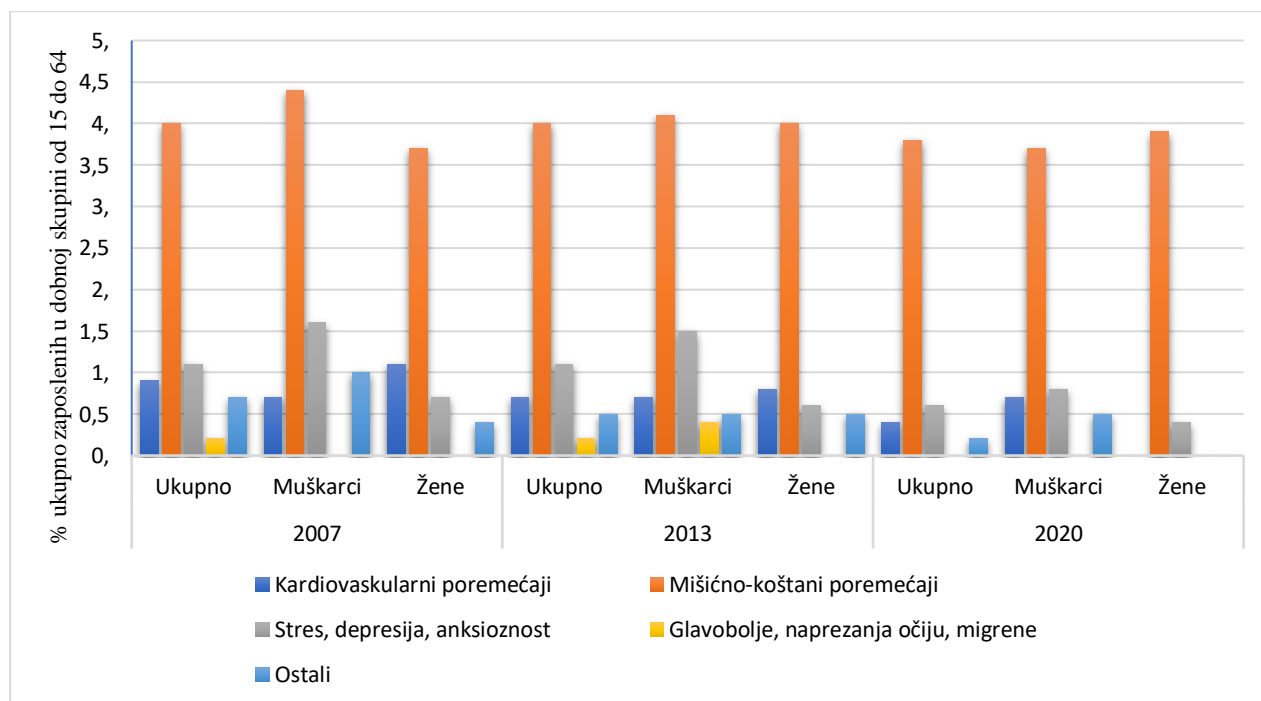
Na razini zakonodavstva Republike Hrvatske procjena rizika na radnom mjestu mora uključivati i procjenu psihosocijalnog rizika.

Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/4 (čl. 51 i 52) propisuje obaveze poslodavaca u vezi sa stresom na radu ili u vezi s radom te obaveze radnika i njihovih predstavnika s ciljem sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu. Pravilnikom o izradi procjene rizika NN 112/14, kao obavezni sadržaji obuhvaćeni procjenom rizika navode se i psihofizički napori [1].

## 6. DOSAD PROVEDENA ISTRAŽIVANJA

U nastavku se nalaze rezultati o dosad provedenim istraživanjima o psihosocijalnim rizicima, mentalnom zdravlju i stresu povezanom s radom. Istraživanja je proveo Statistički ured Europskih zajednica (Eurostat) u tri navrata 2007., 2013. i 2020. godine. Podaci su iskazani u postocima te su prikupljeni na teritoriju država članica EU i tri zemlje EFTA-e (Island, Norveška i Švicarska). Istraživanje se provelo na osobama u dobi od 15 do 74 godine.

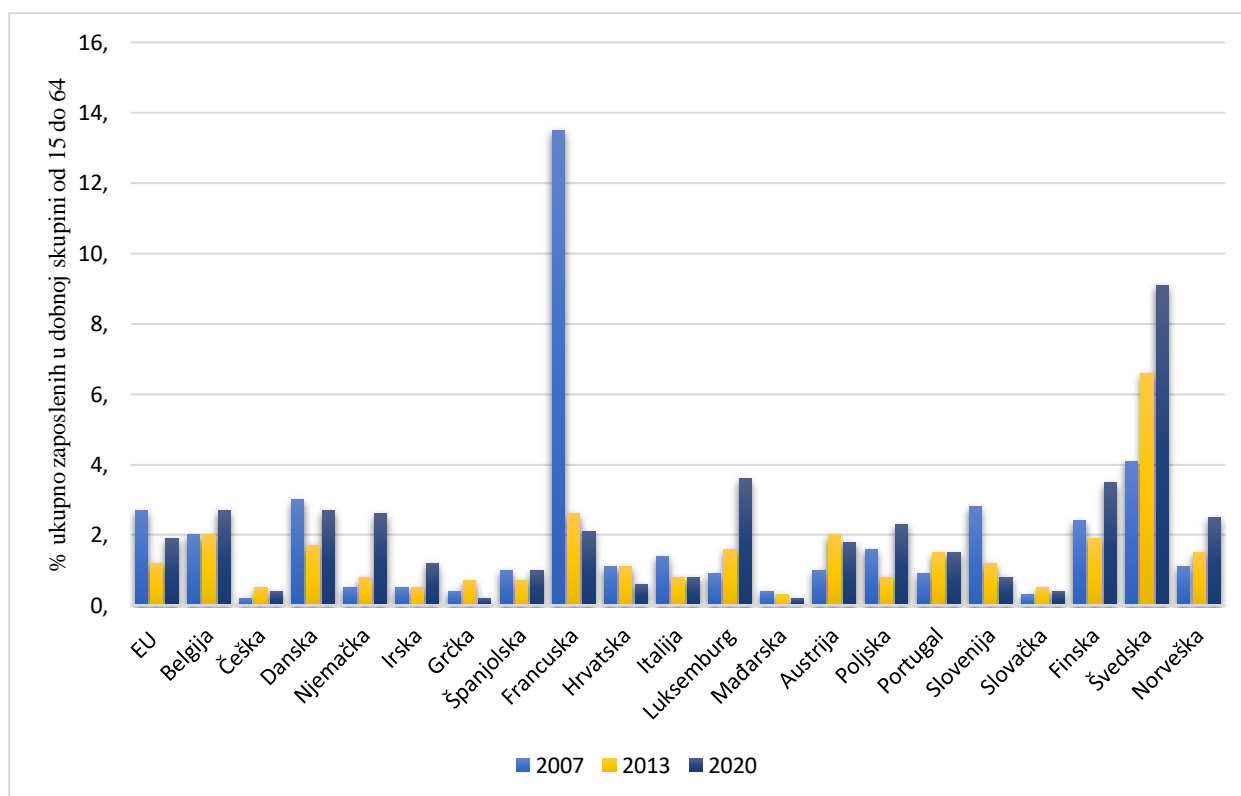
Grafikoni koji se nalaze u daljnjem tekstu prikazuju na razini Europske Unije (EU) koliko je 2007., 2013. i 2020. godine prijavljeno zdravstvenih problema povezanih sa radom. Koliko je ljudi iz Europske Unije prijavilo stres, depresiju ili anksioznost povezanu s poslom u 2007., 2013. i 2020. godini. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit za 2007., 2013., 2020. na razini EU. Broj prijava izloženosti čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema čimbeniku i godini te prema spolu i čimbenicima za 2020. godinu. Na posljetku analizirat će se podaci koji prikazuju koji čimbenici mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema gospodarskoj aktivnosti za 2020. godinu.



Grafikon 1. Broj prijavljenih zdravstvenih problema povezanih sa poslom u 2007, 2013 i 2020 godini [13]

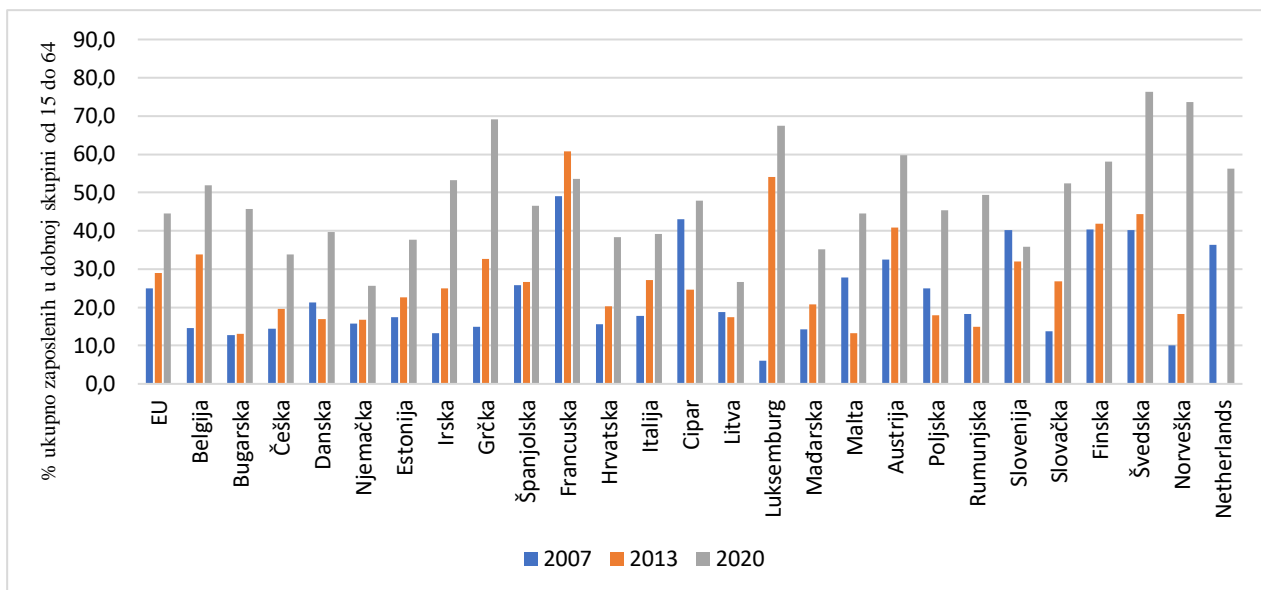
Kao što se može vidjeti na grafikonu 1., najčešći tip zdravstvenih problema povezanih s poslom za sve 3 godine su mišićno-koštani poremećaji (tj. problemi s kostima, zglobovima ili mišićima), koji pogađaju 4,0 % ukupno zaposlenih ili prethodno zaposlenih ljudi u dobnoj skupini 15-64 u EU-u razini. Muškarci i žene u dobi od 15 do 64 godine koji pate od ovog problema ne pokazuju veću razliku jer je udio za oba spola prilično sličan. Druga najveća skupina bila je za zdravstvene probleme povezane s poslom koji se tiču stresa, depresije ili anksioznosti, a spomenulo ih je 2007. godine 1,1%, 2013. godine 1,1% te 2020. godine 0,6% ljudi. Nadalje, spolne razlike ovdje su nešto izraženije, budući da stres, depresija ili tjeskoba pogađaju 2007. godine 1,5%, 2013. godine 1,5% i 2020. godine 0,8% muškaraca i 2007. godine 0,7%, 2013. godine 0,6% i 2020. godine 0,4 % žena u dobi od 15 do 64 godine. Kardiovaskularni poremećaj sa postocima za 2007. godinu sa 0,9%, 2013. godinu sa 0,7% i 2020. godinu sa 0,4% je treći najčešći zdravstveni problem vezan uz posao koji sadašnji ili bivši radnici u dobi od 15 do 64 godine prijavljuju. Naposljetku nalaze se ostali problemi koje radnici za ova 3 razdoblja prijavljuju 2007. godine u 0,7%, 2013. godine u 0,5% i 2020. godine 0,2%.

Vrijedno je zapamtiti da su zdravstveni problemi povezani s radom problemi koji su uzrokovani ili pogoršani poslom i koji su utjecali na zdravlje ljudi tijekom prethodnih 12 mjeseci. Također je vrijedno spomenuti da u anketi ljudi navode vrstu samo najozbiljnijeg zdravstvenog problema vezanog uz posao, što znači da neki ljudi mogu imati više od jednog zdravstvenog problema vezanog uz posao.



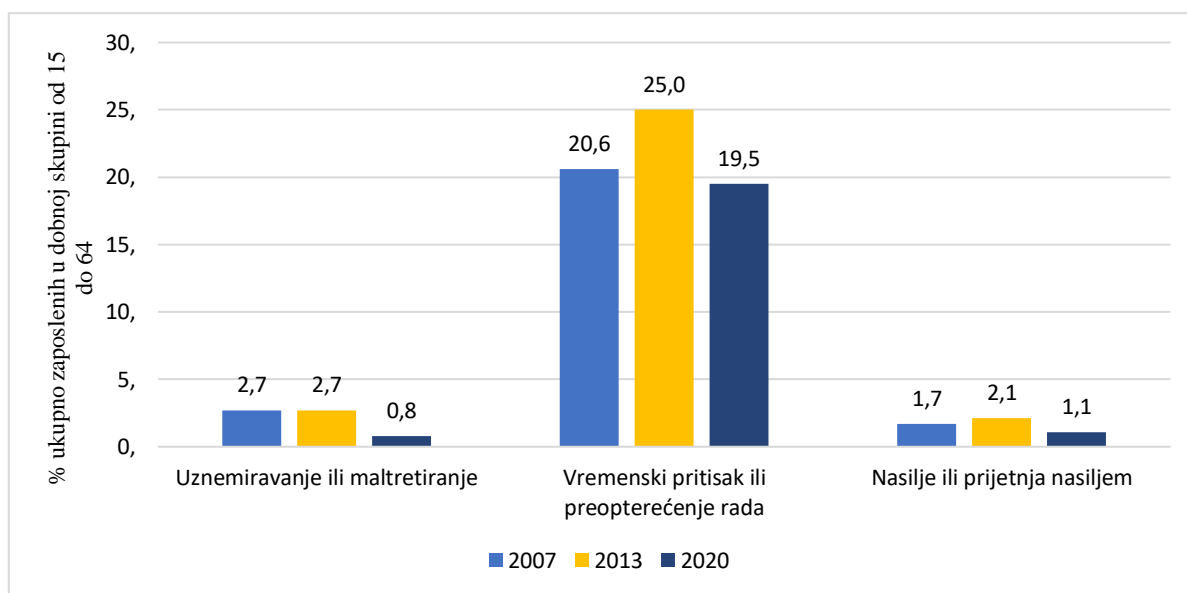
Grafikon 2. Prijavljeni stres, depresija ili anksioznost povezana s poslom za 2007, 2013, 2020 prema državama EU [13]

Razine stresa, depresije ili tjeskobe povezane s poslom prikazane su na grafikonu 2. Najveći udio radnika koji su izjavili da imaju stres, depresiju ili tjeskobu uzrokovanu ili pogoršanu poslom pronađen je 2007. godine u Francuskoj (13,5%), 2013. godine u Švedskoj (6,6%) i 2020. godine u Švedskoj (8,6 %). Dok se kod Francuske vidi pad kroz 3 godine promatranja u mnogim zemljama se dogodio uspon prijavljenog stresa, depresije ili anksioznosti povezanih s poslom. Francuska, Hrvatska, Grčka (iako se može vidjeti blagi uzrast u 2013. godini on se smanjio u 2020. godini) Italija, Mađarska i Slovenija su neke od zemalja u kojima se vidi pad prijavljenog stresa, depresije ili anksioznosti od 2007. do 2020. Naprotiv u Belgiji, Češkoj Irskoj, Austriji, Poljskoj, Finskoj i Norveškoj se vidi blagi porast dok se znatni porast može vidjeti kod Luksemburga i Švedske.



Grafikon 3. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit za 2007, 2013 i 2020 godinu [13]

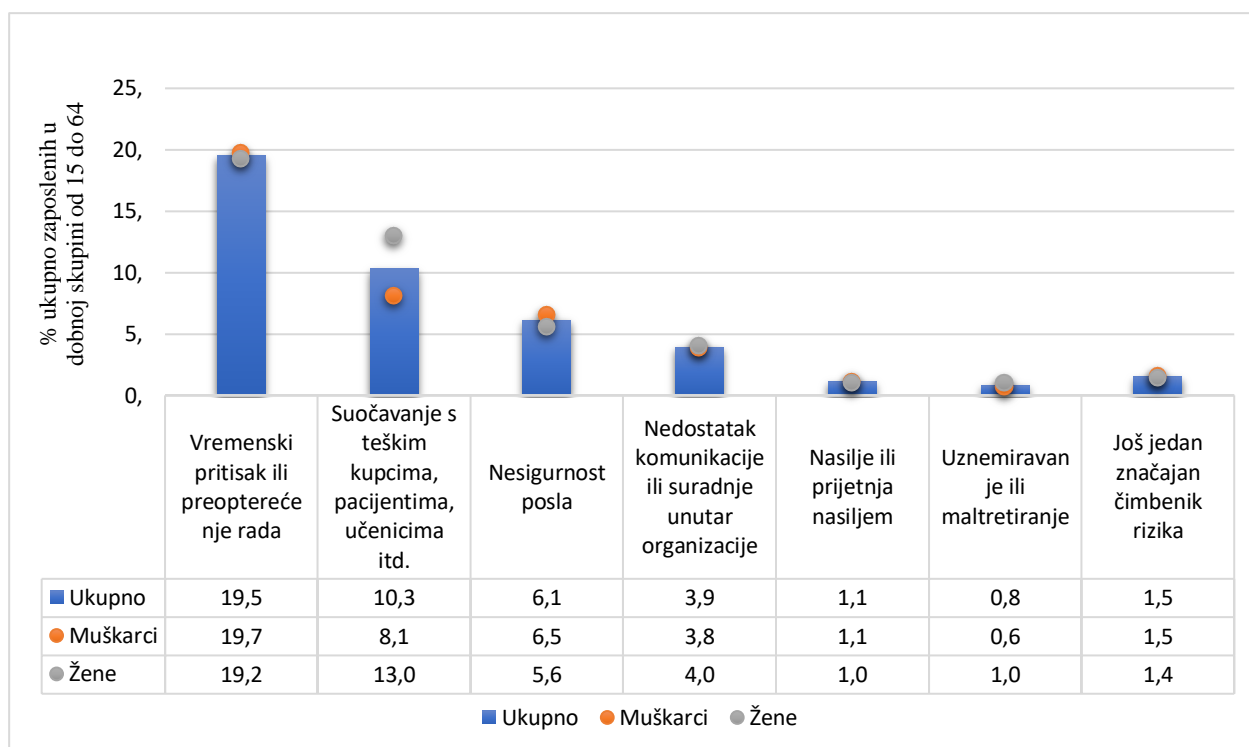
Udio ljudi koji su izjavili da se na poslu suočavaju s čimbenicima rizika za svoje mentalno blagostanje prikazan je na grafikonu 3. Na razini EU-a, 2007. godine taj je udio predstavljao 25%, 2013. godine bio je 29% te 2020. godine, taj je udio predstavljao 44,6 % ukupnog zaposlenog stanovništva u dobi od 15 do 64 godine. 2007 godine u nijednoj članici (iako je u Francuskoj bilo 49%) udio ljudi koju su prijavili rizik za mentalnu dobrobit na poslu nije premašio polovicu svih zaposlenih osoba, 2013. godine u dvije države udio ljudi je premašio polovicu svih zaposlenih osoba i tu u Francuskoj (60,8%) i Luksemburgu (54,1%). 2020 godine u 11 država članica udio ljudi koji su prijavili rizike za mentalnu dobrobit na poslu premašio je polovicu svih zaposlenih osoba. Među njima su Švedska (76,4 %), Grčka (69,1 %) i Luksemburg (67,4 %) imale najviše vrijednosti. Nasuprot tome, najmanji udjeli zabilježeni su u Češkoj (33,8 %), Litvi (26,7 %) i Njemačkoj (25,8 %).



Grafikon 4. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema čimbeniku i godini [13]

Na grafikonu 4. prikazano je koji čimbenici rizika mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema godinama istraživanja. Ovi čimbenici ispitali su se sve 3 godine. U sve 3 godine najčešći spomenuti čimbenik bio je vremenski pritisak ili preopterećene rada jer ga je 2007. godine navelo 20,6%, 2013. godine 25% i 2020. godine 19,5% ljudi u EU. Drugi čimbenik po redu bio je uznemiravanje ili maltretiranje kojega je 2007. godine navelo 2,7%, 2013. godine također 2,7% dok je 2020. godine primijećen pad te ga je navelo samo 0,8% ljudi u EU. Naposljetku nasilje i prijetnja nasiljem prijavilo je najmanje ljudi. 2007. godine prijavilo ga je 1,7%, 2013. godine dogodio se blagi porast na 2,1% te 2020. godine se smanjio na 1,1%.

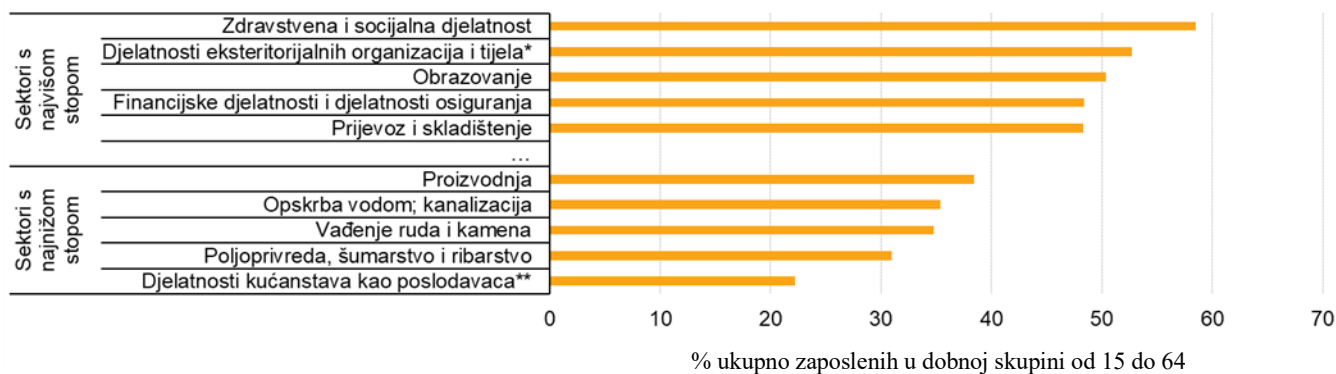




Grafikon 5. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku [13]

Na grafikonu 5. prikazano je koji čimbenici rizika mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku. Vremenski pritisak ili preopterećenost poslom bio je najčešće spominjani čimbenik rizika za mentalno blagostanje na poslu, jer ga je navela gotovo jedna petina (točno 19,5 %) zaposlenih ljudi u EU. Suočavanje s teškim klijentima, pacijentima, učenicima itd. i nesigurnost posla bili su drugi i treći najčešći čimbenici rizika za mentalno blagostanje za koje su ljudi izjavili da ih imaju na poslu, a spomenulo ih je 10,4 % odnosno 6,1 %.

Ukratko, različiti čimbenici rizika za mentalno blagostanje ne otkrivaju mnogo razlika između muškaraca i žena. Jedina iznimka je rad s teškim kupačima, pacijentima, učenicima itd., što je 8,1 % muškaraca prepoznalo kao najozbiljniji čimbenik rizika za mentalno zdravlje na svom poslu, u usporedbi sa znatno većim udjelom žena - 13,0 % - koji je isto priznao.



Grafikon 6. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema gospodarskoj aktivnosti [13]

Na grafikonu 6. nalazi se s obzirom na distribuciju ljudi koji su prijavili čimbenike rizika za psihičku dobrobit povezane s radom među različitim sektorima gospodarske aktivnosti, djelatnosti ljudskog zdravlja i socijalnog rada (58,5 %), aktivnosti izvanteritorijalnih organizacija i tijela (52,7 %) i obrazovanje (50,4 %) . %) bili su sektori s najvišim stopama na razini EU. Na drugom kraju ljestvice najmanji postotak imali su Rudarstvo i vađenje (34,8 %), Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (31,0 %) te Poslodavske djelatnosti kućanstava (22,2 %). Važno je istaknuti Rudarstvo i vađenje te Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo ima najviše stope ljudi koji su prijavili čimbenike rizika za fizičko zdravlje vezane uz posao. Slična je situacija i u sektoru Vodoopskrba i odvodnja, odnosno relativno visoka stopa rizika za fizičko zdravlje i niska stopa rizika za psihičko blagostanje. Nasuprot tome, obrazovanje te financijske i osiguravateljske djelatnosti imale su jednu od najnižih stopa u pogledu fizičkih čimbenika rizika, ali su rangirane kao treći i četvrti najpogođeniji sektor prema čimbenicima rizika za mentalno blagostanje. Još jedno relevantno otkriće je da je sektor Prijevoz i skladištenje rangiran među prvih pet sektora s najvišim stopama za osobe koje prijavljuju fizičke i psihičke čimbenike rizika na poslu.

## 7. EKSPERIMENTALNI DIO

Za potrebe ovog rada provedeno je istraživanje na temelju online anketnog upitnika na području Zagrebačke i Karlovačke županije. Sam anketni upitnik je anoniman te su ga ispunjavale osobe oba spola iz javnog i privatnog sektora (Stomatološka poliklinika Ars Salutaris, Jamnica plus d.o.o. i Ministarstvo unutarnjih poslova). Slijedi izgled ankete.

### 1. odjeljak: Opći podaci

- Spol M/Ž
- Dob
  - 13-34
  - 35-54
  - 55-64
- Razina obrazovanja
  - NKV
  - SSS
  - VŠS
  - PSS
  - VSS
  - DSS
- U kojem sektoru radite
  - Privatni sektor
  - Javni sektor

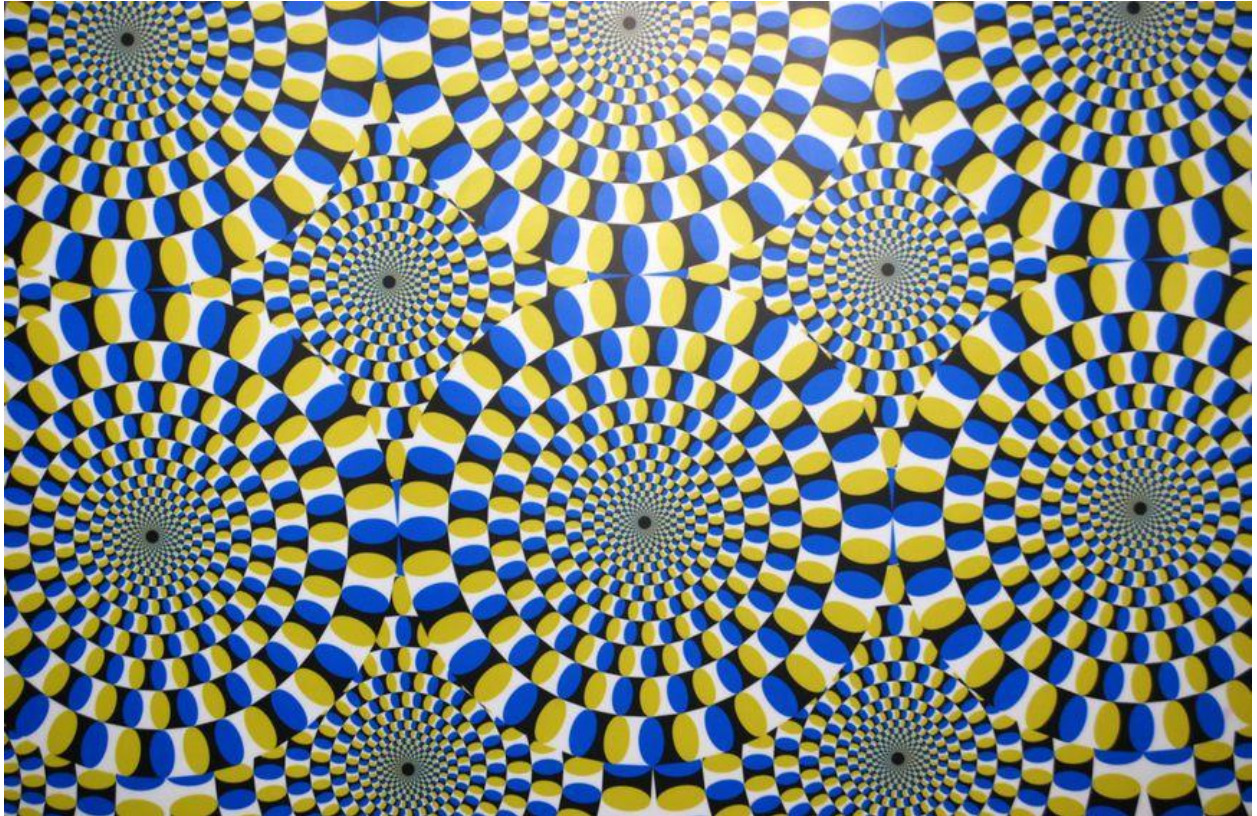
### 2. odjeljak: Čimbenici rizika

Odaberite kojim čimbenicima rizika ste izloženi

- Vremenski pritisak ili preopterećenje poslom DA/NE
- Suočavanje s teškim kupcima, pacijentima, učenicima itd. DA/NE
- Nesigurnost posla DA/NE
- Nedostatak komunikacije ili suradnje unutar organizacije DA/NE
- Nasilju ili prijetnji nasiljem DA/NE
- Uznemiravanju ili maltretiranju DA/NE
- Suočavate li se sa čimbenicima rizika za svoju mentalnu dobrobit DA/NE

### 3. odjeljak: Stres test

Usredotočite pogled na dio slike 5 sekundi i nakon toga odgovorite na pitanje



Slika 19. Stres test [14]

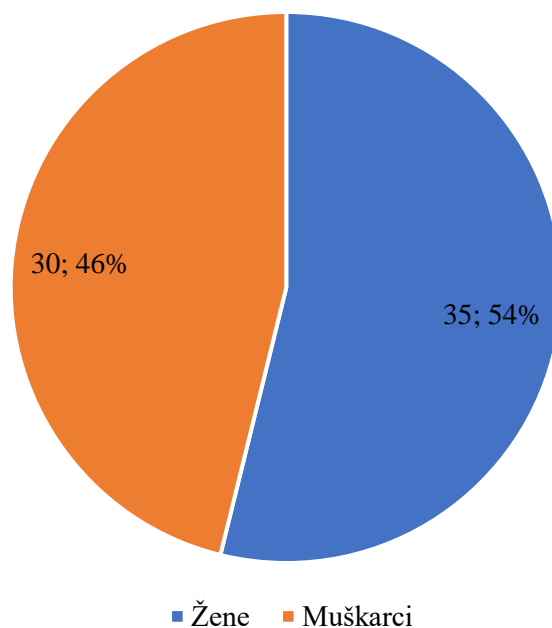
- Oblici na slici se  
pomiču brzo  
pomiču sporo  
gotovo potpuno prestanu pomicati

## 8. REZULTATI I RASPRAVA

U anketi je sudjelovalo 65 osoba, anketa je sastavljena od 12 pitanja te su na osnovi ankete dane projekcije o psihosocijalnim rizicima.

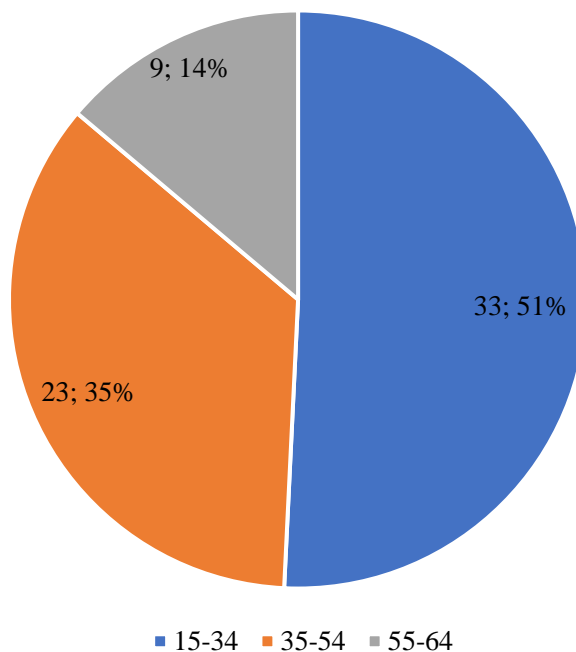
Anketni upitnik kreiran je u tri odjeljka u prvom se nalaze pitanja za opće podatke o ispitanicima, u drugom odjeljku se nalaze pitanja kojim čimbenicima rizika su najviše izvrgnuti te u trećem odjeku se nalazi brzi stres test koji nam može u 5 sekundi reći nalazili se netko pod stresom na osnovi pokretanja oblika što se brže pokreću osoba je više pod stresom a ako se ne okreću uopće nije pod stresom.

Rezultati ankete prikazani su grafičkim prikazom te objašnjeni tekstom. Obrada prikupljenih podataka vršila se putem Microsoft Excela.



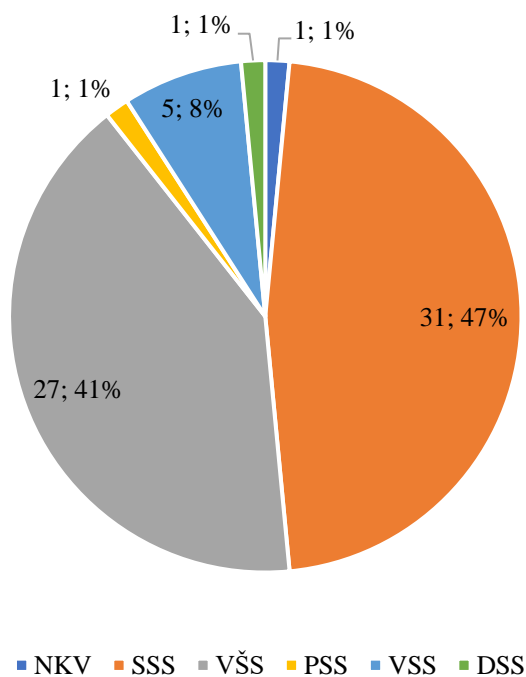
Grafikon 7. Spol sudionika

U anketi je sudjelovalo 65 ljudi od kojih je 35 bilo žena (54%) i 30 muškaraca (46%) kao što je prikazano u grafikonu 7.



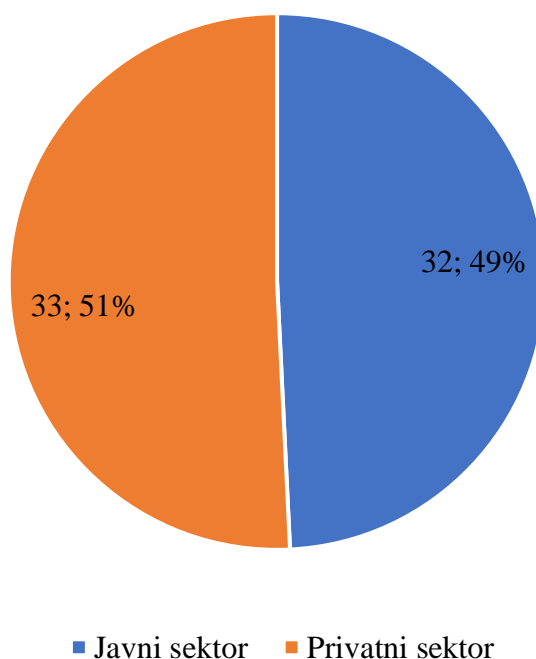
Grafikon 8. Dob sudionika

Grafikon 8. prikazuje dob sudionika. Najviše sudionika ankete je bilo u dobi između 15 i 34 godine njih 33 (51%), 23 osobe (35%) bile su u dobi od 35 do 54 i samo 9 sudionika (14%) u dobi od 55 do 64 godine.



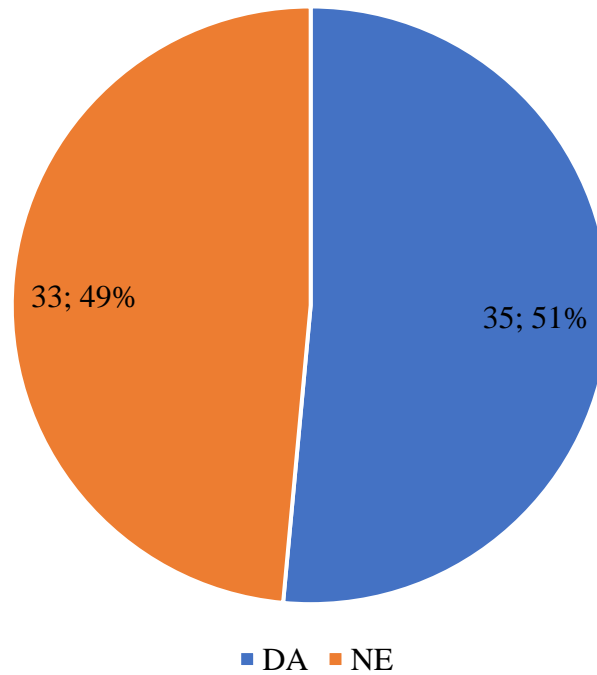
Grafikon 9. Razina obrazovanja sudionika

Grafikon 9. prikazuje razinu obrazovanja sudionika. Najviše ispitanika njih 31 (47%) je sa SSS – srednja stručna sprema uključujući gimnaziju, 27 (41%) ih je sa VŠS – viša stručna sprema, 5 (8%) ih je sa VSS – visoka stručna sprema te po 1 (1%) sa NKV – nekvalificirani, PSS – završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine i DSS – završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij.



Grafikon 10. Sektor zaposlenja sudionika

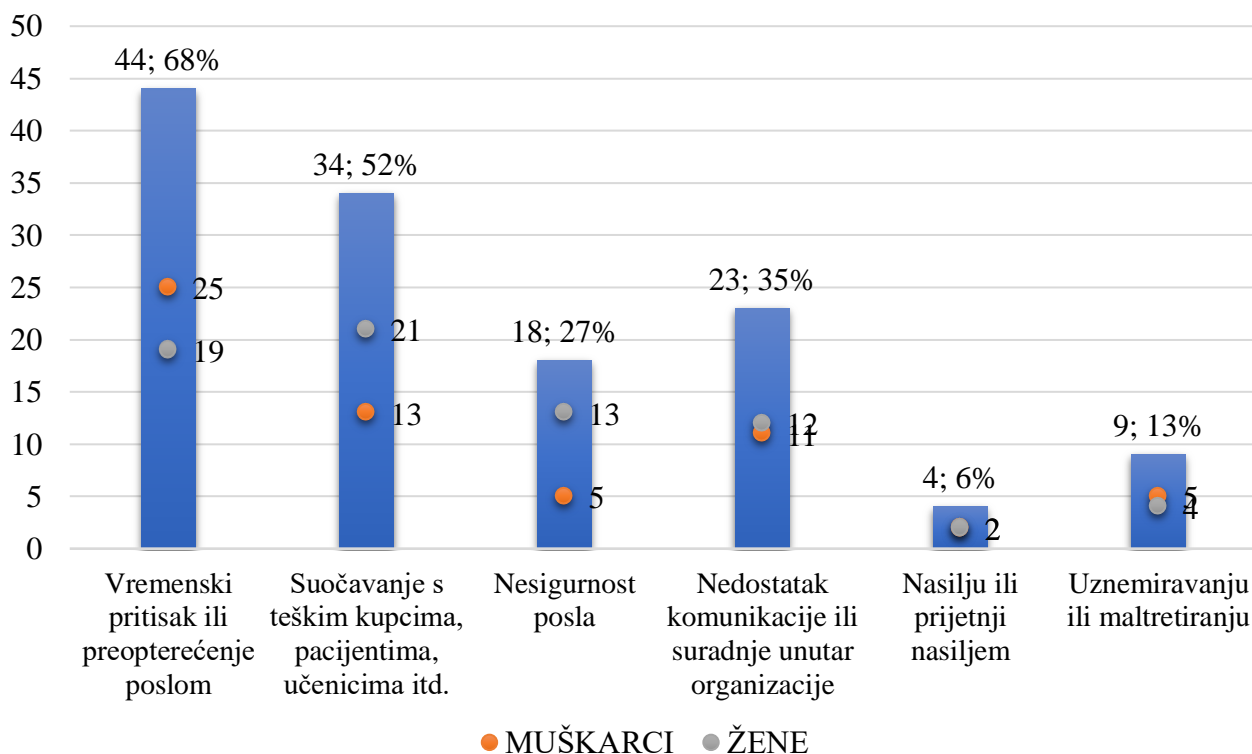
Grafikon 10. prikazuje sektor zaposlenja sudionika ankete. Može se vidjeti da je 51 % sudionika odnosno 33 zaposleno u privatnom sektoru dok 49% odnosno 32 sudionika je zaposleno u javnom sektoru.



Grafikon 11. Osobe koje su se izjasnile da se suočavaju sa čimbenicima rizika za mentalnu dobrobit

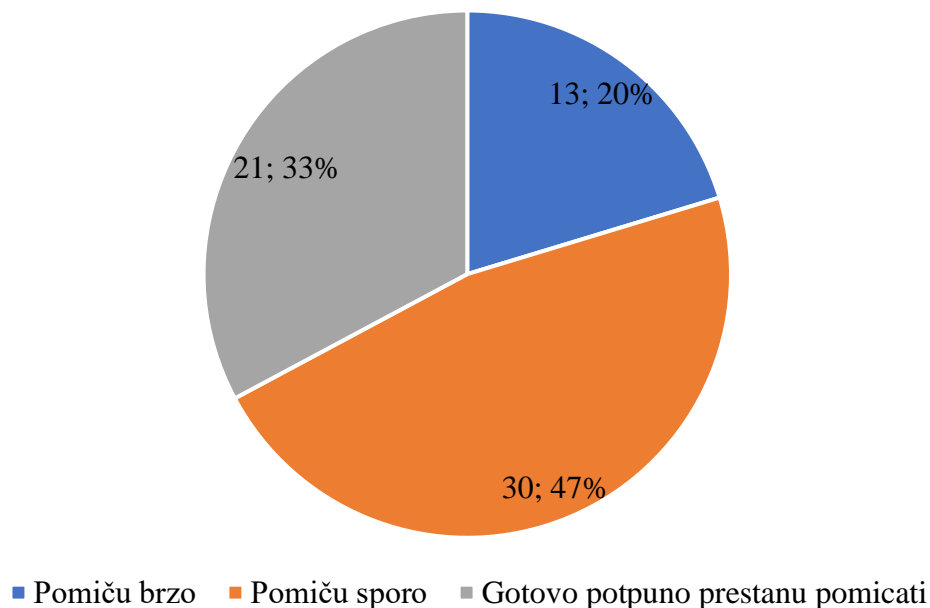
U grafikonu 11. od 65 sudionika koji su sudjelovali u anketi 35 (51%) ih se izjasnilo da se suočavaju sa čimbenicima rizika za mentalnu dobrobit dok 33 (49%) se ne suočava sa njima. Može se vidjeti da blaga većina sudionika ankete smatra da se susreće s nekim čimbenicima rizika za svoje mentalno zdravlje.





Grafikon 12. Osobe koje prijavljuju izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku

Grafikon 12. prikazuje broj prijavljenih čimbenika rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku. Vremenski pritisak ili preopterećenje poslom je najčešće spomenuti rizik kojeg je odabralo 61% ispitanih osoba. suočavanje s teškim kupcima, pacijentima, učenicima itd je drugi po redu prijavljen čimbenik za kojega su se izjasnile 52% osoba. Nedostatak komunikacije ili suradnje unutar organizacije je treći čimbenik kojeg su odabrale 35% osoba zatim slijedi nesigurnost posla sa 27% osoba koje su ga odabrale. Na posljertku kao najmanji čimbenici rizika za mentalnu dobrobit se nalaze uznemiravanje ili maltretiranje sa samo 13% osoba koje su ga označile i nasilje ili prijetnji nasiljem kojeg je odabralo samo 6% osoba.



Grafikon 13. Stres test

Na kraju ankete nalazio se kratki stres test. Sastojao se od jedne slike sa oblicima ako se nakon 5 sekundi gledanja u dio slike oblici pomiču brzo, razina stresa je vrlo visoka, ako se oblici pomiču sporo, razina stresa je podnošljiva te ako se oblici na slici gotovo potpuno prestanu micati, razina stresa je minimalna. Na grafikonu 13. može se vidjeti da 47% osoba ima podnošljivu razinu stresa, 33% osoba ima minimalnu razinu stresa te 20% osoba ima vrlo visoku razinu stresa.

Može se konstatirati da je većina sudionika ankete izložena nekom čimbeniku rizika koji može negativno djelovati na mentalnu dobrobit. Gledajući podataka sa Eurostata i podatke iz provedene ankete može se vidjeti da je najčešći čimbenik rizika u oba istraživanja upravo vremenski pritisak ili preopterećenje poslom. Drugi po redu čimbenik rizika u oba istraživanja je suočavanje s teškim kupcima, pacijentima, učenicima itd. U grafikonu 11. samo 51% sudionika se izjasnio da se suočavaju sa čimbenicima rizika za mentalnu dobrobit dok u grafikonu 12. se čak 68% sudionika izjasnilo da se susreće sa vremenski pritisak ili preopterećenjem poslom kao čimbenikom rizika. Može se zaključiti da neki sudionici ankete ne smatraju da se vremenski pritisak i preopterećene poslom smatra čimbenikom rizika jer je on postao svakodnevice našeg života.

Na posljjetku kratki stres test koji je dizajniran da bi u 5 sekundi otkrio pod kojom se razinom stresa nalazimo prikazuje da većina ispitanika ima podnošljivu razinu stresa koja ih ne ometa u obavljanju svakodnevnih zadataka.

## 9. ZAKLJUČAK

Psihosocijalno stanje odnosi se na interakciju između psiholoških (mentalnih/emocionalnih) i socijalnih aspekata života čovjeka. To uključuje emocije, socijalne interakcije, osobine, stavove, i društvene uvjete koji zajedno oblikuju dobrobit i funkcioniranje osobe. Psihosocijalni rizici su čimbenici posla koji nastaju iz lošeg planiranja, organizacije i upravljanja poslom te loše socijalne klime u kojoj se rad odvija, a posljedica su negativni psihološki, fizički i socijalni ishodi kod radnika te oni dovode do doživljaja stresa te na taj način negativno dugoročno djelovati na njegovu dobrobit i zdravlje. Jedan od najznačajnijih problema u području zaštite na radu s kojim se suočavaju organizacije diljem svijeta su psihosocijalni rizici i stres na radu. Negativno utjecanje stresa u organizacijama na sve sudionike ima značajan doprinos negativnim zdravstvenim i gospodarskim ishodima.

Proces smanjivanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika sastoji se od primarne prevencije (uklanjanje izvora stresa i stvaranje zdravog radnog mjesta), sekundarne prevencije (osnaživanje radnika za suočavanje sa psihosocijalnim rizicima) i tercijarne prevencije (pomoć radnicima koji imaju posljedice na fizičko i psihičko zdravlje zbog izloženosti psihosocijalnim rizicima). Najveća učinkovitost, u organizacijskom kontekstu, preventivnih mjera dobiva se upotrebom primarnih i sekundarnih mjera prevencije usmjerenih na organizaciju kao cjelinu i na grupe radnika te također i samo na radnika koji su iz različitih razloga pogođeni psihosocijalnim rizicima. Zdravo radno mjesto stvara radno okruženje koje podržava zdravlje, sigurnost i dobrobit radnika te doprinosi povećanju produktivnosti i uspješnosti organizacije.

Zakonom o zaštiti na radu u Hrvatskoj propisuju se dužnosti poslodavca vezane za stres na radu i u vezi s radom i dužnosti radnika i njihovih predstavnika sa svrhom smanjivanja, sprječavanja i uklanjanja stresa na radu. Psihofizički naponi su Pravilnikom o izradi procjene rizika uvršteni u obvezni sadržaj u procjeni rizika.

Vjeruje se da se psihosocijalnim rizicima i stresom na poslu može upravljati kao i svim drugim zdravstvenim i sigurnosnim rizicima na radnom mjestu. Ispravna procjena psihosocijalnog rizika ključni je element uspješnog upravljanja psihosocijalnim rizicima.

Provedenim dosadašnjim istraživanjima od strane Eurostata o psihosocijalnim rizicima vidi se da su stres, depresija ili anksioznost zastupljeni u svim zemljama EU. Vlastitom provedenom anketom utvrđeno je da je većina sudionika podvrgnuta nekom čimbeniku rizika za mentalnu dobrobit te izravno za svoje psihosocijalno stanje. Najviše sudionika ankete je izloženo

vremenskom pritisku ili preopterećenju posla i suočavanju s teškim kupcima, pacijentima, učenicima i sl.

U ovom radu prikazano je da upravljanjem stresom na radu se ostvaruju dobiti na svim razinama. Kod radnika očuvano zdravlje, subjektivna dobrobit i zadovoljstvo poslom kod rukovoditelja zdravi, motivirani, produktivni radnici, kod organizacije poboljšana ukupna učinkovitost, veća uključenost radnika te u društvu i nacionalnom gospodarstvu smanjeni troškovi zdravstvene zaštite i mirovinskog sustava.

## 10. LITERATURA

- [1] Hrvatski zavod za javno zdravstvo: Psihosocijalni rizici, <http://www.hzzzs.hr/index.php/psihosocijalni-rizici/>, pristupljeno 20.5.2023.
- [2] Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu: Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu, <https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-stress>, pristupljeno 10.7.2023.
- [3] Ramiro: Upravljanje vremenom je mudriji način rada, <https://www.ramiro.hr/baza-znanja/upravljanje-vremenom-je-mudriji-nacin-rada>, pristupljeno 10.07.2023.
- [4] Telebec S.: „Stres na radu“, Sigurnost i zaštita na radu; Kemija u industriji 65 (2016.), 1-2, 115-118
- [5] Stop stress info.eu: Što možemo učiniti ako nam stres zagorčava život, [http://stopstressinfo.eu/hr/Osobna\\_rjesenja](http://stopstressinfo.eu/hr/Osobna_rjesenja), pristupljeno 10.07.2023.
- [6] Europska agencija za zaštitu na radu: Vodič za kampanju EU – OSHA, [http://www.hzzo-net.hr/dload/zastita\\_zdravlja/2\\_1\\_Vodic\\_za\\_Kampanju.pdf](http://www.hzzo-net.hr/dload/zastita_zdravlja/2_1_Vodic_za_Kampanju.pdf), pristup 10.07.2023.
- [7] International Labour Organization: Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace, ILO, Geneva, (2012.), ISBN 978-92-2-125637-3
- [8] Kirin S.: „Uvod u ergonomiju“, Veleučilište u Karlovcu, Karlovac, (2019.), ISBN 978-953-8213-03-8
- [9] Mijović B.: „Primjenjena ergonomija“, Veleučilište u Karlovcu, Karlovac, (2008.); ISBN 978-953-7343-23-1
- [10] Institut za sigurnost i zaštitu na radu: Sigurnost i zaštita na radu, [https://www.google.hr/search?q=sigurnost+i+za%C5%A1tita+na+radu&tbm=isch&ved=2ahUK\\_EwiyhNiV2YSAAxWpgv0HHcoCDEAQ2-cCegQIABAA&oq=sigurnost+i+za%C5%A1tita+na+radu&gs\\_lcp=CgNpbWcQAzIECCMQJzIHCAAQGBCABDIHCAAQGBCABFAAWABg-hBoAHAAeACAAawBiAGsAZIBAzAuMZgBAKoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&scient=img&ei=I0SsZPLmG6mF9u8PyoWwgAQ&bih=696&biw=1536](https://www.google.hr/search?q=sigurnost+i+za%C5%A1tita+na+radu&tbm=isch&ved=2ahUK_EwiyhNiV2YSAAxWpgv0HHcoCDEAQ2-cCegQIABAA&oq=sigurnost+i+za%C5%A1tita+na+radu&gs_lcp=CgNpbWcQAzIECCMQJzIHCAAQGBCABDIHCAAQGBCABFAAWABg-hBoAHAAeACAAawBiAGsAZIBAzAuMZgBAKoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&scient=img&ei=I0SsZPLmG6mF9u8PyoWwgAQ&bih=696&biw=1536), pristupljeno 10.07.2023.

- [11] Razvojna agencija Karlovačke županije: Promocija zdravlja i prevencija bolesti, <https://www.ra-kazup.hr/objavljen-otvoreni-trajni-poziv-promocija-zdravlja-i-prevencija-bolesti-faza-2/>, pristupljeno 10.07.2023.
- [12] Informator: Vrednovanje nastavnog rada, <https://www.scpu.hr/hr/informator/novosti/1047/pozivaju-se-studenti-na-vrednovanje-nastavnog-rada/>, pristupljeno 10.07.2023.
- [13] Eurostat: Izloženost čimbenicima rizika za tjelesno zdravlje i mentalno blagostanje, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, pristupljeno 10.06.2023.
- [14] Zadovoljna.hr: Brzinski test otkriva jeste li pod prevelikim stresom, <https://zadovoljna.dnevnik.hr/clanak/brzinski-test-otkriva-jeste-li-pod-prevelikim-stresom---432939.html>, pristupljeno 10.7.2023.

## 11. POPIS PRILOGA

### Popis slika

Slika 1. Psihosocijalno stanje čovjeka [1] .....	3
Slika 2. Priroda i sadržaj posla [1] .....	5
Slika 3. Karakteristike radne organizacije [1].....	6
Slika 4. Planiranje posla [3] .....	8
Slika 5. Posao nadmašuje sposobnosti radnika [1] .....	10
Slika 6. Simptomi stresa kod radnika [1].....	11
Slika 7. Posljedice stresa na radu [5].....	12
Slika 8. Proces smanjivanja i uklanjanja psihosocijalnih rizika [1].....	15
Slika 9. Obveze i odgovornosti trebaju biti jasno definirane [7] .....	16
Slika 10. Planiranje rokova za obavljanje zadataka [7].....	16
Slika 11. Pravedna raspodjela zahtjevnih i monotonih zadataka [7].....	17
Slika 12. Otvorena i dvosmjerna komunikacija [7].....	17
Slika 13. Zajednička socijalna aktivnost [7].....	18
Slika 14. Ergonomija radnog mjesta [9].....	22
Slika 15. Sigurnost i zaštita na radu [10].....	22
Slika 16. Promocija zdravlja [11].....	23
Slika 17. Evaluacija mjera [12].....	23
Slika 18. Sveobuhvatni pristup za zdravo radno mjesto [1] .....	24
Slika 19. Stres test [14].....	34

## Popis grafikona

Grafikon 1. Broj prijavljenih zdravstvenih problema povezanih sa poslom u 2007, 2013 i 2020 godini [13].....	26
Grafikon 2. Prijavljeni stres, depresija ili anksioznost povezana s poslom za 2007, 2013, 2020 prema državama EU [13].....	28
Grafikon 3. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit za 2007, 2013 i 2020 godinu [13].....	29
Grafikon 4. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema čimbeniku i godini [13].....	30
Grafikon 5. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku [13] .....	31
Grafikon 6. Izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema gospodarskoj aktivnosti [13] .....	32
Grafikon 7. Spol sudionika .....	35
Grafikon 8. Dob sudionika.....	36
Grafikon 9. Razina obrazovanja sudionika.....	36
Grafikon 10. Sektor zaposlenja sudionika .....	37
Grafikon 11. Osobe koje su se izjasnile da se suočavaju sa čimbenicima rizika za mentalnu dobrobit.....	38
Grafikon 12. Osobe koje prijavljuju izloženost čimbenicima rizika koji mogu negativno utjecati na mentalnu dobrobit prema spolu i čimbeniku.....	39
Grafikon 13. Stres test .....	40

## Popis tablica

Tablica 1. Priroda i sadržaj posla [1] .....	6
Tablica 2. Karakteristike radne organizacije [1] .....	7